



Departamento de Sociologia

Expectativas dos Formandos do Programa Novas Oportunidades,
Processo de Formação

Pedro Miguel Barroso Monteiro

Dissertação submetida como requisito parcial para obtenção do grau de
Mestre em Ciências do Trabalho e Relações Laborais

Orientador:
Doutor Alan Stoleroff, Professor Associado
ISCTE-IUL

Co-orientadora:
ISCTE-IUL

Outubro, 2010

**Expectativas dos Formandos do Programa Novas
Oportunidades,
Processo de Formação**

Pedro Miguel Barroso Monteiro

OUTUBRO, 2010

Índice

	Págs.
Índice de Figuras	v
Índice de Quadros	vii
Lista de Abreviaturas	ix
Agradecimentos	xi
Acknowledgements	xiii
Resumo	xv
Abstract.....	xvii

PARTE I

Capítulo 1

NOVAS OPORTUNIDADES / RVCC - PRINCIPIOS	21
1. Administração Pública	23
2. Formação	23
2.1 Aprendizagem Formal / Aprendizagem não Formal.....	25

Capítulo 2

RVCC – PLANO DE FORMAÇÃO, RECONHECIMENTO DE VALÊNCIAS	29
1. Aprendizagem ao Longo da Vida	30
2. Centros de Reconhecimento e Validação de Competências	32
2.1 Balanço de Competência / Avaliação.....	34
2.2 Formador RVC/ Profissional RVC	35
3. Críticas a este Sistema	37

Capítulo 3

SIADAP - SISTEMA INTEGRADO DE GESTÃO E AVALIAÇÃO DO DESEMPENHO NA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA	39
--	----

PARTE II

Capítulo 4

ORIENTAÇÃO METODOLÓGICA	45
-------------------------------	----

Capítulo 5

ANÁLISE DE RESULTADOS	49
1. Considerações Finais	59
Conclusão	61

Anexos:

Anexo 1	67
---------------	----

Expectativas dos Formandos do Programa Novas Oportunidades, Processo de Formação.

Anexo 2	69
Anexo 3	70
Anexo 4	73
Anexo 5	75
Anexo 6	77
Anexo 7	79
Anexo 8	81
Anexo 9	83
Anexo 10	85
Anexo 11	87
Anexo 12	91
Anexo 13	93
Anexo 14	95
Anexo 15	97
Anexo 16	99
Anexo 17	101
<u>Guiões:</u>	
Guião I.....	105
Guião II	107
Guião III.....	109
<u>Grelhas / Transcrição de Entrevistas:</u>	
IV – Grelha de entrevistados.....	115
Transcrição das Entrevistas	117
V – Grelha de entrevistados (Dos Formandos)	149
Bibliografia.....	157

Índice de Figuras

	Págs.
Figura 1 – Organograma EMGFA.....	67
Figura 2 – Estado Maior General das Forças Armadas / MDN.....	71
Figura 3 - Organograma do RVCC.....	75
Figura 4 – Gráfico das Candidaturas e das Entregas no Programa Novas Oportunidades entre 2007 e 2009.....	77
Figura 5 – Gráfico da Evolução da Criação de Centros de Novas Oportunidades entre 2000 e 2008.....	79
Figura 6 –Processo RVCC.....	93
Figura 7 –Organograma de todas as fases do Programa RVCC.....	95
Figura 8 - Organograma da Avaliação SIADAP.....	101

Índice de Quadros

	Pág.
Quadro 1 - Indicadores da Evolução das Qualificações em Portugal entre 1961 e 2001.....	69
Quadro 2 – Variação dos Centros de Novas Oportunidades e dos Cursos de 2001 a 2007.....	73
Quadro 3 – Princípios Comuns a nível Europeu da Aprendizagem Formal e Não Formal	81
Quadro 4 – Competências do Profissional RVC e do Formador RVC.....	83
Quadro 5 – Ciclo da Avaliação SIADAP.....	85
Quadro 6 – Críticas ao SIADAP.....	87
Quadro 7 – História da Criação do Reconhecimento de Competências.....	91
Quadro 8 - Fases do Balanço de Competências.....	97
Quadro 9 - Adultos nas Novas Oportunidades por situação em 2009.....	99

Lista de Abreviaturas

AFEMGFA – Órgão de Administração Financeira do EMGFA

C.E.E. – Comunidade Económica Europeia.

CEDEFOP – European Centre for the Development of Vocational Training.

CRVCC – Centro de Reconhecimento, Validação e Certificação de Competências.

D.L. – Decreto-lei.

D. R. – Diário da República.

EMGFA – Estado Maior General das Forças Armadas

FVC – Formador do Reconhecimento, Validação e Certificação de Competências.

IEFP – Instituto de Emprego e Formação Profissional.

MDN – Ministério da Defesa Nacional.

PVC – Profissional do Reconhecimento, Validação e Certificação de Competências.

RVCC – Reconhecimento, Validação e Certificação de Competências.

SIG – Sistema Integrado de Gestão.

SIADAP – Sistema Integrado de Avaliação do Desempenho na Administração Pública.

SICOP – Sistema Integrado de Controlo Operacional

SIGAP – Sistema Integrado de Gestão, e Avaliação de Pessoal

UE – União Europeia

UNESCO – United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization.

Agradecimentos

Durante todo o mestrado obtive o apoio de diversas pessoas que neste momento de término não posso deixar de referir e a quem quero endereçar uma palavra de apreço.

Uma palavra de agradecimento para com o meu orientador da dissertação, a quem agradeço o apoio, a partilha de opiniões e de saber, e as ajudas que me permitiram orientar pelo caminho correcto.

A todos os docentes que me acompanharam neste mestrado, uma palavra de obrigado por me terem transmitido todo o saber, e pelo empenho com que leccionaram, o que me tornou uma pessoa mais culta.

Sou grato a todos os meus familiares, principalmente aos meus pais por me ajudarem nas piores alturas, por me motivarem ao longo do trajecto académico, mas também por me transmitirem com um sorriso, a alegria e o amor que me fez chegar onde estou.

Ao meu irmão, pelas palavras críticas, que por vezes precisava ouvir, pelo apoio, e pelo carinho que me foi dando, mas também pela paciência.

Obrigado também a todos os meus outros familiares, pelas palavras que me foram sempre endereçadas; mas não deixando de invocar o nome dos meus avós, obrigado por todo o carinho que sempre me deram, e pela noção de responsabilidade que me motivou ao longo da minha vida académica. Sublinho o meu Avô Barroso que, já não se encontrando entre nós, serviu sempre de exemplo na minha vida, não só por me ter acompanhado sempre em criança, mas por ser uma pessoa boa, carinhosa, exemplar, que sempre lutou pelos seus ideais; Avô, onde estejas muito obrigado, ficarás para sempre presente no meu coração.

Agradeço ao EMGFA/MDN e aos seus funcionários pela colaboração demonstrada e por me permitirem excelentes condições de trabalho, o que sem elas tornaria a minha tese de mestrado muito mais difícil e com dificuldades na obtenção dos dados necessários para a concretização do objecto de estudo.

Acknowledgements

In this time of closure, I would like to give a word of appreciation to all that during my Master Thesis had help me and support me.

I would like to thank my Master Coordinator for the support, for the sharing of ideas, ideals and knowledge that helped me to choose the right path in the execution of this thesis. Also, I would like to show a word of gratitude to all the teachers that I had the pleasure of knowing during the Master Course.

I am grateful to all my relatives, namely my parents for the smile, joy and love that helped me to overcome more troubled times and motivated me along the academic route. Furthermore, I would like to thank my brother for the patience, affection and for the critics that helped me to evolve. All this support was essential to achieve this new step of my life.

To remaining of my relatives, I would like to address my gratitude for the words of wisdom. Furthermore, I would like to give a special word to my grand-parents for all the affection and concern that they had shown and that motivated me throughout my academic life. Nonetheless, I would like to put an emphasis on my Grand-Father Barroso, which is no longer among us, for being an example on how to act through life. Grand-Father, wherever you are, thank you. You will be forever in my heart.

I would like to thank the EMGFA/MDN and all its officials for the cooperation and for the perfect work conditions that they have given me and that turned easier the development of my Master Thesis, namely in the acquirement of all the data necessary to the concretization of the object of study.

Resumo

Através da realização desta tese pretendeu-se analisar as expectativas e os efeitos sociológicos da Formação Profissional, tendo como premissa as referências teóricas e os dados empíricos recolhidos durante o processo de pesquisa, no programa “Novas Oportunidades/RVCC”, com incidência em sujeitos pertencentes à Função Pública em serviço no Estado-Maior General das Forças Armadas.

As “Novas Oportunidades” não são em si uma formação; é um programa de reconhecimento de competências, e daí de certificação. O governo espera que esse reconhecimento tenha efeitos positivos na qualificação, motivação dos trabalhadores e que, assim, tenha um efeito positivo sobre as organizações. Por outro lado, e isso é bastante interessante, o reconhecimento cria expectativas da parte dos formandos. Eventualmente, em consequência, um dos efeitos poderia ser a solidificação de uma carreira e impactos positivos na eficiência e produtividade organizacional.

Perante as dificuldades económicas do país, muitas alterações têm sido propostas e adoptadas pelo Governo. Desde cortes com o pessoal, a um maior nível de exigência para com os trabalhadores estatais, sendo uma dessas medidas a adopção de um novo método de avaliação, o Sistema Integrado de Gestão e Avaliação do Desempenho na Administração Pública (SIADAP).

O SIADAP obedece a diversos critérios: primeiro funciona por pontos; segundo, além de funcionar por quotas, obedece também a um critério que irá influenciar o resultado deste trabalho, as habilitações literárias. Este aspecto poderá ter influência na motivação e na adesão dos trabalhadores ao Programa Novas Oportunidades.

Palavras-Chave: Formação, SIADAP, Estado, Novas Oportunidades, RVCC.

Abstract

The work developed in this thesis intended to analyze the sociological effects of professional training on the trainees' expectations using the theoretical references and the empiric data as assumptions. This data was collected by means of an inquiry using Public Service Officers working at the *Estado-Maior General das Forças Armadas* and registered in the program *Novas Oportunidades/RVCC* as subjects.

The program *Novas Oportunidades* cannot be understood as a simple training course but as a way to recognize the skills of its participants, and therefore, it implies a certification. The Government expects that this recognition has a positive effect on the organizations, while, on the other hand, it creates expectations on the trainees. Hence, this tradeoff can be used to solidify the trainees' careers and, at the same time, have positive impacts on the organizational efficiency and productivity.

Due to the national economical difficulties, many modifications have been proposed and adopted by the Government, since cuts in staff to a higher level of requirement regarding the Public Function personnel. One of the measures adopted includes an evaluation method, the Management Integrated System and Performance Evaluation of Public Administration (SIADAP). The SIADAP obeys to several criteria, taking into account shares and the qualifications to measure the performance of the employee. This evaluation can have an influence in the motivation and in the adherence to the program *Novas Oportunidades*.

Keywords: Training, SIADAP, State, *Novas Oportunidades*, RVCC.

Parte I

Fundamentos Teóricos

NOVAS OPORTUNIDADES / RVCC

PRINCIPIOS

Pretendo estudar o programa “Novas Oportunidades/RVCC”, com incidência em sujeitos pertencentes à Função Pública em serviço no EMGFA (Estado Maior General das Forças Armadas, Anexo 1), e as expectativas dos formandos.

As “Novas Oportunidades” não são em si uma formação; é um programa de reconhecimento de competências, e daí de certificação. O governo e o legislador esperam que esse reconhecimento tenha efeitos positivos na qualificação, motivação dos trabalhadores e que, assim, tenha um efeito positivo sobre as organizações. Por outro lado, e isso é bastante interessante, o reconhecimento cria expectativas da parte dos formandos. Eventualmente, em consequência, um dos efeitos poderia ser a solidificação de uma carreira e impactos positivos na eficiência e produtividade organizacional.

Nos dias actuais é maior a exigência em termos de qualidade e de habilitações literárias, pelo que os trabalhadores vão tentando manter-se actualizados face às novas solicitações do mercado de trabalho (Anexo 2).

Tal como já tinha referido no resumo, o momento actual não é famoso a nível económico, vive-se uma crise não só em Portugal, mas em todo o mundo. Perante este problema, muitas alterações têm sido propostas e adoptadas pelo Governo. Desde cortes com o pessoal, a um maior nível de exigência para com os trabalhadores estatais, sendo uma dessas medidas a adopção de um novo método de avaliação, o SIADAP, Sistema Integrado de Gestão e Avaliação do Desempenho na Administração Pública.

O SIADAP obedece a diversos critérios, ou seja, primeiro funciona por pontos, segundo, além de funcionar por quotas, obedece também a um critério que irá influenciar o resultado deste trabalho, as habilitações literárias. Este aspecto poderá ter influência na motivação e na adesão dos trabalhadores ao Programa Novas Oportunidades.

Neste projecto apresento um conjunto de suportes que facilitam a estruturação e o desenvolvimento da problemática, como definições sobre “As Novas Oportunidades” e o respectivo “RVCC”.

E como a afirmação abaixo demonstra, a formação dada assegura certas perspectivas para o resto da vida diferentes das vividas até então, e demonstra que muitos dos portugueses, mesmo que não tenham o dito “canudo” nas mãos, não é por isso que não deixam de possuir certas competências que foram adquiridas ao longo do tempo.

“...Os adultos portugueses têm demonstrado possuir competências que não se encontram formalmente certificadas. No quadro de uma política de educação e formação de adultos que visa, em simultâneo, corrigir um passado marcado pelo atraso neste domínio e preparar o futuro, é necessário assegurar respostas adequadas e eficazes que garantam a igualdade de oportunidades e permitam lutar contra a exclusão social. O reforço das condições de acesso a todos os níveis e tipos de aprendizagem assegura, ao mesmo tempo, a transição para a sociedade da aprendizagem e do conhecimento...” (Prodercom, 2007).

Tal como descrita anteriormente, a iniciativa “Novas Oportunidades” é uma política de formação em expansão em Portugal e que tem como base, para os adultos, o reconhecimento das competências adquiridas ao longo da vida em contextos informais de aprendizagem, e constitui não só um importante mecanismo de reforço da auto-estima individual e de justiça social, mas também um recurso fundamental para promover a integração dos adultos em novos processos de aprendizagem de carácter formal. Relativamente às ofertas de educação e formação profissionalizante dirigidas a adultos pouco escolarizados, a aposta está na sua rápida expansão e difusão, mas também na criação de condições que permitam a sua frequência por parte de adultos que se encontram a trabalhar.

O Sistema de Reconhecimento, Validação e Certificação de Competências (RVCC) tem as seguintes características (Anexo 5):

- O Reconhecimento, Validação e Certificação de Competências é um processo através do qual são reconhecidas as aprendizagens que os adultos desenvolvem ao longo da vida, nos vários contextos em que se inserem, desde que sejam passíveis de gerar conhecimentos e competências.
- Através deste procedimento, os interessados podem aceder a um certificado, emitido com base no que aprenderam pela experiência de vida, fora dos sistemas

formais de educação e formação. Pretende-se, desta forma, aumentar o nível de qualificação e de empregabilidade dos adultos activos, incentivar a formação ao longo da vida e promover o seu estatuto social.

- Em termos específicos, o processo permite que cada adulto possa ver reconhecidas as competências que adquiriu, devendo, para tal, candidatar-se junto dos Centros “Novas Oportunidades”.

Perante a problemática escolhida anteriormente, bem como o objecto em estudo, tornou--se necessário relacionar a Administração (Estado)/Formação.

1. Administração Pública

A administração pública, pode ser definida objectivamente, em sentido material ou funcional, como a actividade concreta e imediata que o Estado desenvolve, sob regime jurídico de direito público, para assegurar os interesses colectivos. É a actividade administrativa executada pelo Estado, pelos seus órgãos e agentes, com base na sua função administrativa. É a gestão dos interesses públicos, por meio de prestação de serviços públicos.

A administração Pública define-se, em sentido formal ou orgânico, como o conjunto de órgãos e de pessoas jurídicas aos quais a Lei atribui o exercício da função administrativa do Estado.

Sob o aspecto operacional, administração pública é o desempenho perene e sistemático, legal e técnico dos serviços próprios do Estado, em benefício da colectividade. A administração pública pode ser directa, quando composta pelas suas entidades estatais (União, Estados, Municípios), que não possuem personalidade jurídica própria; ou indirecta, quando composta por entidades autárquicas, fundacionais e paraestatais.

2. Formação

Com a difusão do conhecimento e da tecnologia, os recursos humanos são um factor cada vez mais importante nas relações concorrenciais existentes entre empresas e sistemas económicos. Neste contexto, a formação profissional surge como uma componente da produtividade: de facto, os indivíduos investem em si próprios, na

expectativa de retornos adicionais. A formação constitui um importante motor de desenvolvimento, pois ajuda a renovar as qualificações e prepara os indivíduos para viver e suportar a desqualificação.

Na sociedade moderna, em constante mudança, a formação profissional é entendida não só como um instrumento ao serviço do desenvolvimento económico, mas também como um meio de formação pessoal e de sociabilização, no sentido de um enriquecimento de saberes, técnicas, capacidades e atitudes. A formação constitui ela própria um elemento motor de evolução tecnológica, científica e de desenvolvimento das estruturas socio-económicas.

A autora Ana Luisa de Oliveira Pires faz uma afirmação que explica como a formação passou, ao longo dos anos, a ser vista de maneira diferente: “... *Há cerca de vinte anos, Gilles Ferry designou a formação como um dos grandes mitos do século XX, a par do computador e da conquista do espaço. Invadindo todos os domínios do social, a formação instituiu-se como uma resposta às perturbações e às angústias individuais e dos grupos, desorientados por um mundo em rápida mudança e no contexto de uma situação percebida como uma “crise” social e económica...*” (Ana Luisa de Oliveira Pires, 2007).

A formação permite o desenvolvimento e incremento das mais variadas relações: inter-serviços, inter-empresas e inter-instituições, estabelecendo e desenvolvendo relações entre elas, que são muitas vezes duradouras; tem efeito no Plano do Imaginário, onde a formação possibilitando novos encontros, pondo em causa hábitos e modelos culturais, anteriormente adquiridos, vai estimular o imaginário dos indivíduos e dos grupos, provocando rupturas cognitivas mais ou menos profundas e proporcionando a possibilidade de viver simbolicamente outras situações sociais e outras experiências humanas.

De acordo com um despacho Conjunto n.º 342/2001 do Ministério do Trabalho e da Solidariedade e da Reforma do Estado e da Administração Pública: “...*É, hoje, unanimemente reconhecido que a qualidade e o aperfeiçoamento profissional dos funcionários são um instrumento essencial na modernização da Administração e do serviço público.* (Despacho Conjunto n.º 342/2001).

2.1 Aprendizagem Formal / Aprendizagem não Formal

A formação era vista até há bem pouco tempo como uma sala de aula com professores e alunos. Ao longo dos anos esse ponto de vista tem-se vindo a alterar, por diversas influências, entre as quais, a Internet, pela qual passou a ser possível ter aulas em casa. Além da vertente tecnológica, tem também havido modificações da conjuntura da formação, pois a formação não está restringida actualmente à idade como antes acontecia, e também houve alterações no método de aprendizagem.

Segundo António Firmino da Costa, na sociedade educativa contemporânea, está em pleno desenvolvimento a multiaprendizagem (António Firmino da Costa, 2002, pág.10).

Ou seja, passa-se da aprendizagem formal, como anteriormente era vista a formação, para a actual aprendizagem, não formal.

De acordo com Cavaco: “...a aprendizagem formal é aquela que é veiculada pelas escolas, com programas, horários pré-definidos e processos de avaliação...” (Cavaco, 2002).

Correia & Cabete refere que a aprendizagem não formal é a que está mais adequada à maioria da população portuguesa que ainda pretende dar continuidade à sua formação, e que não teve oportunidade de o fazer na altura dita normal. De acordo com a actualidade, “a única forma de aprendizagem da maioria dos adultos” (Correia e Cabete, 2002, págs 45-46).

Já o autor Canário, considera a aprendizagem não formal, como aquela em que há flexibilidade de programas e horários, é baseada no voluntariado e é característica na área da Educação de Adultos (Canário,1999,pág. 29).

Segundo o autor Trigo, “é aquela que resulta de contextos de trabalho ou de acções de formação sem reconhecimento formal, isto é, sem certificação ao nível escolar ou profissional.” (Trigo, 2002).

De seguida, após ter dado uma breve explicação sobre o que se baseavam as diversas aprendizagens que estão inseridas nesta tese, mais a aprendizagem não-formal que põe em causa a formal, passarei a explicar detalhadamente a não formal numa vertente ligada às competências. Li diversos autores, e coloco algumas afirmações que me chamaram a atenção, e que poderão ser uma mais valia na compreensão do objecto em estudo.

“...Além das próprias escolas (onde pode ser oferecida educação não-formal) temos as Organizações Não-Governamentais (também definidas em oposição ao governamental), as igrejas, os sindicatos, os partidos, os média, as associações de

bairros, etc. Na educação não-formal, a categoria espaço é tão importante como a categoria tempo. O tempo da aprendizagem na educação não-formal é flexível, respeitando as diferenças e as capacidades de cada um, e de cada uma. Uma das características da educação não-formal é a sua flexibilidade, tanto em relação ao tempo quanto em relação à criação e recriação dos seus múltiplos espaços...”. (Pinto, 2005).

Como se pode observar com as afirmações que aqui coloquei de diversos autores, a aprendizagem não formal, aprendizagem essa fora do dito “normal” pela Sociedade, comporta diferentes metodologias, daquelas anteriormente conhecidas, não só a figura escola passa a ser dispensável, como os formadores passam a ser intimamente colaboradores dos formandos.

De acordo com Moacir Gadotti, “...Em educação não-formal, os resultados da aprendizagem individual não são julgados. Isso não significa, no entanto, que não haja avaliação. Ela é, regra geral, inerente ao próprio processo de desenvolvimento e integrada no programa de actividades. Assume vários formatos e é participada por todos: formadores e formandos, no sentido de aferir progresso ou reconhecer necessidades suplementares. Do ponto de vista externo ao processo pedagógico propriamente dito, a eficácia dos mecanismos de aprendizagem em educação não-formal pode ser apreciada e avaliada pela investigação social e educacional com o mesmo grau de credibilidade que a educação formal...”. (Gadotti, 2005).

Na aprendizagem não formal, todas as funções principais dizem respeito ao formando, ou seja, as suas competências tornam um valor indispensável neste tipo de aprendizagem, como é leccionado no Programa “Novas Oportunidades”. É um sistema novo, com novas práticas e metodologias, mas também importante em prol da competitividade do mundo actual.

“...O conceito de educação não-formal envolve, como uma parte integrante do desenvolvimento de saberes e competências, um vasto conjunto de valores sociais e éticos, tais como os direitos humanos, a tolerância, a promoção da paz, a solidariedade e a justiça social, o diálogo inter-geracional, a igualdade de oportunidades, a cidadania democrática e a aprendizagem intercultural, entre outros (...). Os objectivos e as metodologias próprias das práticas educativas em contexto de educação não-formal têm fortemente em conta o desenvolvimento e a experiência pessoal do educando no seu todo. Por isso, a educação não-formal procura propiciar o enquadramento adequado para responder às aspirações e necessidades específicas do

formando/educando bem como para desenvolver as suas competências pessoais, potenciando a sua criatividade...”. (Gadotti, 2005).

Segundo Paulo Freire, “Se estivesse claro para nós que foi aprendendo que aprendemos ser possível ensinar, teríamos entendido com facilidade a importância das experiências informais nas ruas, nas praças, no trabalho, nas salas de aula das escolas, nos pátios dos recreios, em que variados gestos de alunos, de pessoal administrativo, de pessoal docente se cruzam cheios de significação” (Freire, 1997:50).

Num trabalho da UNESCO encontrei uma afirmação deveras interessante e importante para demonstrar aquilo que anteriormente tenho referido. Esta afirmação refere toda a importância dos dois tipos de aprendizagem formal e não formal, mas também assinala toda a importância das aprendizagens fora das escolas e da importância das competências (Anexo 8).

Assim, refere-se neste trabalho: “Experiência vivida no quotidiano, e assinalada por momentos de intenso esforço de compreensão de dados e de factos complexos, a educação durante toda a vida é o produto de uma dialéctica com várias dimensões. Se, por um lado, implica a repetição ou a imitação de gestos e de práticas, por outro é, também um processo de apropriação singular e de criação pessoal. Junta o conhecimento não-formal ao conhecimento formal, o desenvolvimento de aptidões inatas à aquisição de novas competências. Implica esforço, mas traz também a alegria da descoberta. Experiência singular de cada pessoa ela é, também, a mais complexa das relações sociais, posto que se inscreve, ao mesmo tempo, no campo cultural, no laboral e no da cidadania” (UNESCO, 1996 p.92).

**RVCC – PLANO DE FORMAÇÃO,
RECONHECIMENTO DE VALÊNCIAS**

Conforme indicado anteriormente, o tema deste trabalho é o estudo das Expectativas dos Formandos do Programa Novas Oportunidades, Processo de Formação, com especial relevância, o que o trabalhador espera da sua formação, quais as suas expectativas, e quais os resultados que o reconhecimento teve no seu trabalho.

Ao longo dos anos as pessoas, muitas com habilitações literárias inferiores às dos que se encontram actualmente à procura de entrada para o mercado de trabalho, habituaram-se ao “trabalho para toda a vida”, e o Estado empregava muitos dos Portugueses. Portugal sempre passou por dificuldades, com os governos a pedirem aos portugueses para “apertarem o cinto”, mas sempre foi um País que procurou empregar no Estado um grande número de pessoas; mas desde o início da década de 90 esse fenómeno alterou-se. Os Portugueses começaram a frequentar cada vez mais as faculdades, o que originou uma alteração na estrutura social do país, pois Portugal não tinha antes dessa década um número muito elevado de licenciados, aproximando-se actualmente dos valores no resto da Europa a nível da educação; além disso, o Governo diminuiu as entradas na Função Pública, e também terminou o “emprego para toda a vida”. Também nos últimos anos, como já foi enunciado anteriormente, foi alterado o sistema de avaliação dos funcionários, agora conhecido por SIADAP, e que irei explicar adiante com maior pormenor.

Por estes motivos, e para haver um reconhecimento da qualidade de trabalho das pessoas que passaram pela situação referida anteriormente, e como método também de aproximar as pessoas das suas verdadeiras capacidades e com uma possibilidade de ingressarem numa vida académica, criou-se a denominada, “Novas Oportunidades”, um programa que iria fazer um reconhecimento da aprendizagem ao longo da vida (Anexo 12).

Segundo o estudo da Prodercom “...Os valores e princípios que fundamentam o Sistema de Reconhecimento, Validação e Certificação de Competências são, o desenvolvimento pessoal, a construção de locais de solidariedade, o reforço da

participação social, o aprofundamento da cidadania e a melhoria da empregabilidade...” (Prodercom, 2007).

Na Europa o RVCC foi-se afirmando nas décadas de 80 e 90, para fazer frente ao aumento da competitividade do mercado de trabalho, e dando formas de aumentar a qualificação das pessoas tendo como base as suas experiências pessoais, tal como é descrito na seguinte citação: “...a partir das décadas de 80 e 90, na Europa, afirmam-se, de forma crescente, os dispositivos de reconhecimento e validação dos adquiridos experienciais, como uma necessidade por parte dos indivíduos que, ao longo da vida, foram adquirindo e acumulando experiências a partir das respectivas vivências...”.

Perante isto, apresento uma pequena história do RVCC no Anexo 13.

A autora, Ana Luisa de Oliveira Pires, define assim este tema: “...*Estas novas práticas enquadram-se num paradigma de Educação/Formação ao Longo da Vida, valorizando as aprendizagens formais e não formais que os adultos realizam ao longo das suas trajetórias pessoais, sociais, e profissionais. Encontrando suporte teórico - conceptual nas abordagens da aprendizagem e da educação/formação de adultos, estas práticas emergentes são no entanto terreno de tensões e contradições e, do ponto de vista da investigação educativa, ainda pouco aprofundadas...*” (Ana Luisa de Oliveira Pires, 2007, p. 5).

1. Aprendizagem ao Longo da Vida

Este processo de formação, ou melhor de Reconhecimento de valências ao longo da vida, tem como objectivo formar os trabalhadores mas não com as bases da formação como era vista anteriormente, mas tendo como base todas as experiências passadas, tanto a nível pessoal, como do posto de trabalho.

Tendo em atenção o referido anteriormente, a autora, Ana Luisa de Oliveira Pires, refere: “...*O reconhecimento e a validação inscrevem-se num paradigma de Aprendizagem ao Longo da Vida, ou seja, num quadro de pensamento que valoriza as aprendizagens que as pessoas realizam ao longo das suas trajetórias pessoais, sociais e profissionais, ultrapassando as tradicionais fronteiras espaço - temporais delimitadas institucionalmente pelos sistemas de educação/formação*...” (Ana Luisa de Oliveira Pires, 2007, p. 7).

Anteriormente já explicitiei que a formação tem-se vindo a alterar, e com este novo programa de formação, esta deixa de ser vista como antigamente, não como uma escola,

mas como uma melhoria tanto a nível profissional, com a possível progressão de carreiras, mas também a nível social. Ana Luisa De Oliveira Pires refere: “...*O reconhecimento e a validação das aprendizagens experienciais situa-se no cruzamento de diversas esferas: o mundo da educação/formação, o mundo do trabalho e das organizações e a sociedade em geral (...)* Do lado da educação/formação assiste-se a um movimento que põe em destaque a importância das aprendizagens realizadas a partir da experiência de vida (em sentido lato, englobando a esfera pessoal, profissional, social), através de processos de aprendizagem experiencial. A vida é reconhecida como um contexto de aprendizagem e de desenvolvimento de competências, e cada vez mais se valorizam os saberes e as competências adquiridas à margem dos sistemas tradicionais. A experiência é considerada como uma fonte legítima de saber, que pode (e deve) ser formalizado e validado...”(Ana Luisa De Oliveira Pires, 2007, p. 8).

Para Pineau (1997), o reconhecimento e a validação constituem um “problema multidimensional complexo”, que integra diferentes dimensões técnicas, profissionais, económicas, socioculturais e que implica a renegociação de um conjunto de regras de valorização das acções e dos actores humanos.

Para Charlot, “...*Os adultos que aderem ao RVCC são encarados como indivíduos portadores de uma experiência de vida única, que é o seu principal recurso para a realização do processo. Faz-se uma “leitura pela positiva”, em que se pretende identificar e valorizar aquilo que a pessoa aprendeu ao longo da vida. Neste processo de RVCC a educação é entendida como um processo contínuo no tempo e no espaço e uma “produção de si, por si”, em que o indivíduo “se utiliza a si próprio como recurso...”*(Charlot, 1997, citado em Canário, 2000, p. 133). Esta formação permite uma progressão a nível das habilitações literárias dos Funcionários Públicos, mas também permite o acesso a todos os trabalhadores. O RVCC está estritamente ligado ao SIADAP, o que poderá influenciar todos os resultados do estudo que me proponho efectuar, pois levará a aceder ao RVCC, não tanto por opção, mas quase por obrigação.

Há uma afirmação de Liétard que explica este processo: “... *O processo de reconhecimento e validação das competências nos RVCC tem por objectivo “tornar visíveis as competências que os adultos pouco escolarizados possuem mas que, na maioria dos casos, desconhecem, ignoram e desvalorizam; o que envolve um complexo*

e rigoroso trabalho de avaliação de competências a partir da experiência de vida...” (Liétard, 1999, pp. 453 a 470).

Esta última afirmação de Liétard explica aquilo que o Governo pretendeu com este programa, uma nova oportunidade àqueles que viveram numa outra época, e que em virtude de uma época mais complicada tanto a nível social como económico que Portugal vivia, não tiveram oportunidade para progredir mais a nível do estudo.

Com este sistema de avaliação/formação assiste-se a uma nova forma de educação que não a dos livros, a do estudo normal até então, mas um estudo baseado nas valências da vida, na experiência que cada um de nós adquire ao longo da vida.

Segundo Farzad e Paivandi (2000, p. 6), “...a problemática das aprendizagens anteriores encontra-se no cerne da articulação entre o exercício de uma actividade profissional, a formação, e as diferentes actividades sociais e pessoais que constituem os percursos dos indivíduos. Ela inscreve-se na lógica de uma exigência social emergente que traduz as novas realidades da sociedade tanto ao nível da formação, como da empresa e do indivíduo...” (Farzad e Paivandi, 2000).

De acordo com Feutrie (2005), articulam-se com um conjunto de intenções, das quais se salientam:

- Oferecer uma segunda oportunidade de adquirir uma qualificação, principalmente a todos os que não as possuem ou que não foram bem sucedidos na educação/formação inicial;
- Suportar mutações económicas e enfrentar necessidades de níveis mais elevados de competências;
- Promover trajectórias de desenvolvimento pessoal e profissional através da vida;
- Facilitar e apoiar a mobilidade interna e externa das empresas e a mobilidade europeia;
- Facilitar a ligação entre o mercado de trabalho e as instituições educativas, e melhor responder às necessidades do mercado de trabalho.

2. Centros de Reconhecimento e Validação de Competências

Existe uma frase da autora Cármen Cavaco que explica no que se baseiam estes centros, e qual a base para este tipo de formações. A autora refere que muitos dos

individuos, numa época com poucas oportunidades, não obtiveram as habilitações que hoje se consideram o mínimo, o 12º Ano.

“...Os CRVCC em estudo baseiam-se no pressuposto que há continuidade entre a aprendizagem e a experiência, os processos de aprendizagem são interdependentes da acumulação de experiências, tornando-se por isso pertinente reconhecer e validar as aprendizagens que os adultos pouco escolarizados realizaram ao longo da vida, dando-lhes visibilidade social, através da certificação...” (Cármem Cavaco, 2007)

Segundo Gronemeyer, reconhece-se que a aprendizagem resulta da necessidade de responder aos desafios e imprevistos que a vida quotidiana coloca, sendo “um direito inalienável que cada um tem para sobreviver (Gronemeyer, 1989, p. 81).

O RVCC pode ter dois níveis: o básico e o secundário. O primeiro nível destina-se a pessoas com mais de 18 anos e que não concluíram o 4º, 6º ou 9º ano de escolaridade.

O nível secundário destina-se a pessoas com mais de 23 anos, e que não tenham concluído o 12º ano; ou se estiverem entre os 18 e os 23 anos, mas que se encontrem a trabalhar pelo menos há três anos.

Este processo passa por diferentes fases antes de a pessoa acabar por completar o 12º ano (Anexo 14).

A primeira fase pela qual as pessoas passam sempre que se apresentam num Centro Novas Oportunidades é o acolhimento (Anexo 4, 6, 7e 16), que se baseia, segundo o site do Governo, em “... *Atendimento e inscrição dos adultos, esclarecimentos sobre a missão dos Centros de Novas Oportunidades, e sobre as diferentes fases do processo do trabalho a realizar, e a possibilidade de encaminhamento para ofertas educativas e formativas ou de Reconhecimento, Validação e Certificação de Competências...*” (Iniciativa Novas Oportunidades, 2010).

A seguinte fase, pela qual passam também todas as pessoas, é o Diagnóstico que se baseia na verificação das habilitações e conhecimentos do candidato, que é feito por análise do curriculum, entrevistas individuais ou colectivas, e perante as respostas dadas pelos candidatos, os formadores tentam utilizar uma metodologia que seja indicada para este candidato.

O Encaminhamento é a terceira fase, em que basicamente o formador tenta demonstrar e dirigir o candidato para a qualificação/formação que seja mais útil para o seu futuro no mercado de trabalho.

O Reconhecimento de Competências é o que o Governo, de acordo com o site, define como sendo “... *Identificação pelo adulto dos saberes e competências adquiridos ao longo da vida, através de um conjunto de actividades, assente na metodologia do Balanço de competências...*” (Iniciativa Novas Oportunidades, 2010).

A Validação de Competências é definida pela avaliação de toda a experiência de trabalho do trabalhador e pelo confronto com as Competências necessárias para este tipo de formação.

A Certificação de Competências, é a última fase, em que o candidato tem que se apresentar perante um Júri, para poder, se estiver preparado, dar como terminada esta formação.

A Formação Complementar, é uma formação que é frequentada quando o candidato não apresentou, com uma qualidade aceitável após o Balanço de Competências, as competências adquiridas ao longo da vida face às competências chave.

2.1 Balanço de Competência / Avaliação

A avaliação neste tipo de formação é feita através de muitas fases que já foram anteriormente referidas. A avaliação final é feita através de um portefólio elaborado pelo candidato. Esse portefólio baseia-se em experiências pessoais que marcaram a sua vida, e é elaborado com o acompanhamento dos formadores (Anexo 15).

Segundo Cármen Cavaco, a avaliação envolve sempre um juízo de valor que resulta da comparação entre uma situação existente e uma situação desejável. Neste caso, a situação existente é o percurso de vida do adulto e as competências que este evidencia (indicadores), e a situação desejável é o referencial de competências-chave (critérios de comparação). A avaliação é um processo complexo, e quando se trata de avaliar competências, a situação ainda se apresenta mais delicada, o que constitui um domínio de dificuldade no processo de RVCC. A análise da avaliação de competências realizada nos Centros em estudo permite-nos efectuar uma reflexão sobre um conjunto de novos desafios que se colocam nos processos de avaliação (Cármen Cavaco, 2007).

Segundo Liétard, o processo de reconhecimento e validação das competências nos CRVCC tem por objectivo tornar visíveis as competências que os adultos pouco escolarizados possuem mas que, na maioria dos casos, desconhecem, ignoram e desvalorizam; o que envolve um complexo e rigoroso trabalho de avaliação de competências a partir da experiência de vida (Liétard, 1999).

Mas perante este processo de avaliação destes Centros, muitas críticas de diversos autores têm sido publicadas, tal como é descrito no ponto seguinte. Irei citar a autora Cármen Cavaco nesta crítica endereçada a este tipo de avaliação, “...*O reconhecimento e validação de competências através da análise do percurso de vida do adulto envolve um processo de avaliação que suscita questões muito sensíveis, o individuo pode sentir que está a ser avaliado enquanto pessoa, que é o seu percurso de vida que está a ser julgado...*” (Cármen Cavaco, 2007).

Já Parquay refere que: “...*desde o momento que se avalia uma competência, os sujeitos são necessariamente implicados, e o conjunto dos seus recursos cognitivos, afectivos e motores são tidos em conta, eles sentem-se globalmente julgados, na sua pessoa, na sua identidade. Se o julgamento é negativo, sem dúvida que terá rapidamente efeitos desastrosos...*” (Parquay, 2000, pág. 121).

De acordo com o estudo efectuado pela Prodercom, “*O balanço de competências constitui a oportunidade para o indivíduo (empregado ou desempregado) fazer a auto-avaliação do seu percurso profissional, pessoal e social. Tomando como ponto de partida a sua situação profissional actual, o indivíduo terá oportunidade de reflectir sobre o projecto percorrido, bem como delinear projectos futuros...*” (Prodercom, 2007).

2.2 Formador RVC/ Profissional RVC

Os CRVCC fizeram emergir uma nova profissão, os profissionais RVC cujas competências se assemelham ao formador RVC (Anexo 9), ou seja têm características em comum e outras em que trabalhando em conjunto se complementam. (Anexo n.º10).

E apresento este ponto, pois torna-se indispensável para se perceber quais as funções de ambos e para se identificar as competências necessárias para se tornar um Formador/Profissional.

Para isso, cito a autora Cármen Cavaco “...*A reflexão acerca das funções e competências das equipas responsáveis pelo processo de RVCC surge como muito importante para fortalecer a lógica de funcionamento dos Centros e evitar a perversão das suas especificidades...*” (Cármen Cavaco, 2007).

Os profissionais RVC têm as seguintes funções: “...*Estes profissionais têm um papel muito importante em todas as fases do processo e assumem um conjunto diversificado de funções. Todavia, pode considerar-se que a sua principal função é referente ao reconhecimento de competências dos adultos pouco escolarizados. No desempenho*

desta função, os profissionais de RVC têm como objectivos explorar os percursos de vida de cada adulto de forma a recolher elementos que lhe permitam inferir em que medida este apresenta as competências do referencial; motivar e envolver o adulto num processo de reflexão, auto-análise, auto-reconhecimento e auto-avaliação. Para além do reconhecimento, estes profissionais também asseguram a validação de algumas competências e a concepção dos instrumentos de mediação e de inscrição.” (Cármem Cavaco, 2007).

Este mesmo profissional, trabalha em conjunto com o formador, na elaboração das competências de um determinado individuo, e também tem as funções de controlar as duas primeiras fases do processo.

O profissional RVC é o primeiro a ter um contacto directo com o trabalhador, mantém sempre um contacto mais apertado com ele, e assume diversas fases ao longo do processo, de orientador, de educador, mas a parte essencial da sua função é a de recordar aos trabalhadores muitas das suas experiências anteriores, o que ajuda os mesmos a tomar consciência perante o processo de formação. O profissional RVC faz um acompanhamento personalizado perante as diferentes experiências de vida.

Segundo Bouedec, é o profissional de RVC que faz um percurso com o adulto enquanto este fala e escreve sobre a sua vida; durante esse percurso de organização do dossier pessoal, o adulto é o actor principal, e o profissional de RVC apoia e ajuda mas não se coloca no lugar do adulto ou no centro da acção, não dirige os acontecimentos (Bouedec, 2001, pág. 24).

Já os formadores, de acordo com o que li de diversos autores que se debruçaram sobre este tipo de formação, viram as suas competências ser alteradas, perante a criação do Profissional RVC.

Assim, segundo Cármem Cavaco, e conforme enunciei anteriormente:“...*Para assegurarem um desempenho adequado têm de desenvolver competências específicas, bastante distintas das que lhe eram solicitadas quando exerciam as suas funções como professores ou formadores, ao nível da formação profissional...*” (Cármem Cavaco, 2007).

Muitas das funções dos formadores variam de Centro para Centro, ou seja depende da zona onde estão inseridos e dos Directores que orientam esses Centros.

Tal como é referido por Cármem Cavaco“...*Tendo em conta as especificidades do conteúdo funcional em cada Centro, pode referir-se que as principais funções dos*

formadores, atendendo ao tempo que lhes dedicam, são: a validação das competências do adulto em processo RVCC; realização da formação complementar; interpretação, descodificação e sugestões de alteração do referencial de competências-chave; e reformulação/concepção de situações-problema. Ou seja, os formadores no processo de RVCC assumem, essencialmente, funções ligadas a avaliação de competências, distanciando-se assim da função tradicionalmente associada aos formadores — a transmissão de saberes...” (Cármem Cavaco, 2007).

Os formadores, como é descrito nas citações, têm um diferencial das funções que por norma lhe são reconhecidas, pelo motivo de as mesmas serem neste processo de formação executadas pelos profissionais de RVC; estes (Formadores) têm então uma função mais de gestão, ou seja, de verificar quais os métodos de avaliação a aplicar de acordo com as experiências pessoais de cada um, tal como é definido pela autora “...Os formadores do processo RVCC têm como principal objectivo avaliar as competências do adulto, como tal identificam e exploram, o mais exhaustivamente possível, as competências desenvolvidas pelos adultos ao longo da vida, comparando-as com as competências do referencial...” (Cármem Cavaco, 2007).

Muitos dos formadores, perante este tipo de formação, tiveram que desenvolver novas competências para fazerem frente a todas as funções esperadas pelo Centro de Novas Oportunidades a que cada um pertence. Pode-se verificar que de acordo com diversos estudos elaborados por diversos autores, entre os quais a autora que de seguida passo a citar, muitos dos formadores tiveram que adaptar o seu método de ensino a esta formação, mas não só, muitos tiveram que esquecer tudo o que aprenderam ao longo do ensino, para conseguirem executar com exatidão a sua profissão, “...As novas funções dos formadores de RVC exigem-lhe o desenvolvimento de outros saberes profissionais e de outras competências. A maior parte dos formadores dos CRVCC em estudo tinham experiência formativa em contexto escolar, o que os obrigou a reformular os seus modos de intervenção...” (Cármem Cavaco, 2007).

3. Críticas a este Sistema

Mesmo após a inserção desta nova política, muitos vieram criticar este programa. Uns referem que esta medida não permite uma real aprendizagem aos trabalhadores, e é

apenas mais uma obrigação de acordo com o SIADAP, em que os trabalhadores vêm-se obrigados a participar se quiserem ter uma avaliação superior, pois pelo menos têm de ter o 12º ano. Outros defendem a ideia que não se pode fazer uma associação relevante sobre formação inicial – trabalho - formação com ênfase na experiência ao longo da vida.

Para Liétard (1997, p. 73), a problemática do reconhecimento e da validação inscreve-se num jogo de influências e numa relação de forças, nem sempre favoráveis à pessoa.

Para Merle (1997) não é possível encontrar uma “*solução padrão, aplicável a todos os países*”, pois os sistemas de validação são o resultado de uma construção social, articulada com a especificidade histórica de cada sociedade. Por outro lado, este autor chama a atenção para o facto de que as opções a fazer não são apenas de ordem técnica, mas pertencem a uma ordem mais ampla: “...*seria ilusório considerar que um novo sistema de certificação, por mais bem concebido que fosse, se pudesse abster de reequacionar as relações entre formação inicial e formação contínua, de revalorizar o lugar ocupado pelas dimensões profissionais e tecnológicas na formação inicial e de contribuir para a evolução da gestão das qualificações...*” (Merle, 1997, p.38).

Muitas questões levantam-se com este novo tipo de formação, será que foi bem equacionada, será que teve em conta todos os impactos que daí advêm para a sociedade? mas mais importante, será que esta medida foi feita em prol das pessoas ou do Governo?

Capítulo III

SIADAP - SISTEMA INTEGRADO DE GESTÃO E AVALIAÇÃO DO DESEMPENHO NA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA

Existe uma crítica efectuada num relatório de gestão, que defende as alterações que têm ocorrido nas últimas décadas a nível de políticas estatais, bem como a introdução de novos métodos de avaliação dos funcionários públicos: “...de qualquer organização pública (e privada), que se materializa através de práticas de gestão baseadas num conjunto de conceitos fundamentais que incluem: orientação para os resultados, focalização no cliente, empenhamento da liderança, adequação dos processos, envolvimento das pessoas, melhoria contínua e inovação, parcerias com benefícios mútuos e responsabilidade pública...” (Félix, Mota, Martins, Gariso, Santos, Marques, 2009).

Têm que se ter em conta diversos factores que levaram à alteração do método de avaliação e à integração do SIADAP, mais conhecido por ser uma avaliação por quotas (Anexo 17), um destes é a globalização: “... foi um dos fenómenos que mais contribuiu para a transição da sociedade industrial para a sociedade da informação e do conhecimento, o que implicou profundas alterações no poder do Estado, em termos de funções, organização, base social, soberania, autonomia e legitimidade política. Essa conjuntura fez com que os Estados tivessem de equacionar e adaptar o Estado democrático a uma escala supranacional e conciliar a modernização administrativa e o modelo de gestão às suas novas funções...” (Carapeto e Fonseca, 2005, pág. 19:20).

Este modelo integra-se no modelo de Gestão por Objectivos que foi proposto por Peter Drucker, um sistema de gestão baseado num conjunto de indicadores tendo como objectivo atingir metas pré-definidas (Peter Drucker). Assenta em quatro factores: Planeamento, Participação, Motivação e Auto-Controle.

A partir desta ideia é implementado o SIADAP em Portugal em 2004, que segundo Tavares baseava-se na avaliação dos funcionários em articulação com a avaliação dos serviços, pretendia fazer com que se centrasse mais a atenção da gestão da administração pública na gestão das pessoas que nela trabalham, através da

identificação de potencialidades; estabelecendo projectos de valorização pela formação e pela progressão de carreiras e avaliando o desempenho com o objectivo de, por um lado, corrigir as deficiências, por outro lado, distinguir os melhores (Tavares, 2004). Desde 2004 a lei já teve diversas revogações. De seguida irei expor algumas das bases da lei que actualmente está em vigor, e que muito tem sido discutida nos meios de comunicação, por todas as críticas que levaram os sindicatos da função pública a convocar greves ao invocarem que este método de avaliação não é o mais justo e que vem prejudicar muito os bons trabalhadores, prejudicar o ambiente de trabalho e a boa camaradagem.

A **Lei nº 66-B/2007**, de 28 Dezembro, que consagra o Sistema Integrado de Gestão e Avaliação do Desempenho na Administração Pública, de aplicação universal a todos os serviços da Administração Pública, estabelece 3 Subsistemas de avaliação do desempenho (Serviços - SIADAP 1, Dirigentes - SIADAP 2 e Trabalhadores - SIADAP 3). O Gabinete de Estratégia e Estudos (GEE) assume as competências de acompanhamento e validação dos Quadros de Avaliação e Responsabilização (QUAR), bem como análise crítica das auto-avaliações, no âmbito do subsistema de avaliação dos serviços previsto na Lei do SIADAP, e que estão consagradas na lei orgânica do GEE (Decreto Regulamentar 55/2007 de 27 de Abril).

A mesma Lei n.º 66-B/2007 de 28 de Dezembro coloca os seguintes objectivos:

Artigo 11.º Parâmetros de avaliação: 1 — A avaliação do desempenho dos serviços realiza-se com base nos seguintes parâmetros: *a)* «Objectivos de eficácia», entendida como medida em que um serviço atinge os seus objectivos e obtém ou ultrapassa os resultados esperados; *b)* «Objectivos de eficiência», enquanto relação entre os bens produzidos e serviços prestados e os recursos utilizados; *c)* «Objectivos de qualidade», traduzida como o conjunto de propriedades e características de bens ou serviços, que lhes conferem aptidão para satisfazer necessidades explícitas ou implícitas dos utilizadores; 3 — Para avaliação dos resultados obtidos em cada objectivo são estabelecidos os seguintes níveis de graduação: *a)* Superou o objectivo; *b)* Atingiu o objectivo; *c)* Não atingiu o objectivo; 4 — Em cada serviço são definidos: *a)* Os indicadores de desempenho para cada objectivo e respectivas fontes de verificação; *b)* Os mecanismos de operacionalização que sustentam os níveis de graduação indicados no número anterior, podendo ser fixadas ponderações diversas a cada parâmetro e objectivo, de acordo com a natureza dos serviços.

De seguida irei expor alguns artigos desta mesma lei, que irá influenciar este trabalho, essencialmente na progressão de carreira e na influência da formação na avaliação positiva ou negativa.

Efeitos da avaliação - Artigo 52.º: 1 — A avaliação do desempenho individual tem, designadamente, os seguintes efeitos: *a)* Identificação de potencialidades pessoais e profissionais do trabalhador que devam ser desenvolvidas; *b)* Diagnóstico de necessidades de formação; *c)* Identificação de competências e comportamentos profissionais merecedores de melhoria; *d)* Melhoria do posto de trabalho e dos processos a ele associados; *e)* Alteração de posicionamento remuneratório na carreira do trabalhador e atribuição de prémios de desempenho, nos termos da legislação aplicável.

Artigo 53º - Menção de Inadequado: Analisar os fundamentos de insuficiência no desempenho e identificar as necessidades de formação e o plano de desenvolvimento profissional adequados à melhoria do desempenho do trabalhador; As necessidades de formação identificadas devem traduzir-se em acções a incluir no plano de desenvolvimento profissional.

Artigo 54º - Potencial de Desenvolvimento dos Trabalhadores: O sistema de avaliação do desempenho deve permitir a identificação do potencial de evolução e desenvolvimento dos trabalhadores e o diagnóstico das respectivas necessidades de formação, devendo estas ser consideradas no plano de formação anual de cada serviço; A identificação das necessidades de formação deve associar as necessidades prioritárias dos trabalhadores e a exigência do posto de trabalho que lhe está atribuído, tendo em conta os recursos disponíveis para esse efeito.

Parte II

Fundamentos Práticos das Expectativas dos Formandos do Programa Novas Oportunidades, Processo de Formação.

ORIENTAÇÃO METODOLÓGICA

O estudo que me propuz fazer foi efectuado no EMGFA (Estado Maior General das Forças Armadas, Anexo 3). O estudo incidiu sobre uma amostra dos 82 trabalhadores da Função Pública em serviço neste local, com habilitações inferiores ao 12º ano de escolaridade, que frequentaram o RVCC, e a amostra foi de 15 pessoas, divididas da seguinte forma: 10 mulheres e 5 homens. Nesta amostra integrei as entrevistas a duas formadoras num universo de 5, e a entrevista a 1 Director/Coordenador.

Importa frisar que nesta tese pretendia fazer um estudo detalhado de cada pessoa que iria entrevistar, ou seja, sobre o passado, o presente e o futuro relativamente à problemática em estudo. Pretendia saber detalhadamente quais os motivos que os levaram a enveredar por esta formação, se por motivos pessoais (realização pessoal, prosseguir estudos universitários), profissionais (progressão a nível de carreira, ou melhoria na avaliação anual). Era meu objectivo fazer um estudo qualitativo, e não quantitativo, que me desse não uma imagem percentual das razões dadas por cada um dos entrevistados, mas sim uma imagem detalhada de todos os que foram entrevistados, o que me ia dar uma visão pormenorizada das diferentes expectativas das pessoas quando se candidataram a este programa de formação.

De seguida irei explicitar, um pouco, a metodologia que utilizei nesta tese.

Numa Investigação, os actos de pesquisa dividem-se em quatro fases: a) planificação da pesquisa, b) recolha de informação, c) registo da informação, d) análise da informação. Depois desta enumeração das etapas que constituem uma investigação, irei agora referir e definir a estratégia utilizada e a técnica.

O método de investigação que utilizei foi o intensivo, e a estratégia de investigação qualitativa. A técnica escolhida foi a entrevista.

A entrevista é uma das técnicas utilizadas para a recolha de dados, que se caracteriza por um contacto directo entre o investigador e os seus interlocutores, e por uma fraca directividade por parte daquele.

A entrevista permitiu-me um contacto directo com os trabalhadores, uma relação directa entre entrevistador e entrevistado. A observação directa permitiu-me

acompanhar durante umas semanas a formação destes trabalhadores, ou seja identificar e perceber o processo de formação, a sua organização, e quais os seus objectivos.

Antes de referir que tipo de entrevista utilizei, vou discriminar todos os tipos de entrevistas: directivas, semi-directivas e não directivas.

As directivas são entrevistas em que o entrevistador coloca questões directas ao entrevistado e não lhe permitindo liberdade de resposta (condicionando a resposta múltipla).

As entrevistas não directivas baseiam-se no oposto, ou seja, o entrevistador foca alguns tópicos ao entrevistado, permitindo ao segundo uma total liberdade de resposta.

Como é perceptível, utilizei a entrevista semi-directiva para dar uma certa liberdade de resposta aos entrevistados, mas fazendo com que essa resposta se situasse dentro dos parâmetros do meu trabalho. A opção por este tipo de entrevista decorreu, fundamentalmente, da dupla flexibilidade que a caracteriza: temática e léxica.

Ao contrário de outras técnicas de características mais directivas, as entrevistas semi-directivas constroem as suas vantagens comparativas a partir do maior grau de liberdade que conferem quer ao entrevistado quer ao entrevistador. Desenrolando-se em torno de um guião do qual constam as temáticas a serem abordadas, elas permitem que a entrevista decorra num ambiente de maior informalidade, neutralizando, assim, alguns dos constrangimentos resultantes de uma situação artificial de interacção.

O maior grau de liberdade que está associado a esta técnica constitui-se, nesta perspectiva, no elemento estruturante da sua flexibilidade. Em termos temáticos, este atributo permite que a entrevista decorra respeitando a lógica discursiva do entrevistado, contribuindo para diminuir o grau de formalismo entre entrevistador/entrevistado, ao mesmo tempo que cria a possibilidade de, através da informação recolhida, se abrirem perspectivas diferentes de análise do fenómeno em estudo, até então não tomadas em linha de conta por nós.

É importante também referir que para um bom trabalho é necessário sempre escolher métodos e técnicas adequadas ao estudo/problema a que se pretende dar resposta, para permitir uma maior veracidade dos resultados.

Escolhi a entrevista, porque além de me permitir um contacto directo com as pessoas, permite-me saber em pormenor todos os detalhes aquando da escolha da formação, assim como saber o que pensam após a formação, e poderei, como já foi referido anteriormente, aplicar três guiões, por mim elaborados, um para os trabalhadores que estão a frequentar a formação, outro para quem lecciona e outro para o respectivo

director, podendo assim orientar os entrevistados para a problemática, e efectuar uma avaliação das experiências desenvolvidas pelos formadores e formandos no processo de reconhecimento e validação de competências.

Foram feitas entrevistas individuais aos trabalhadores da amostra já anteriormente referida, aplicando um guião previamente elaborado, com perguntas semi-abertas, o que permitiu adaptá-lo às diferentes pessoas.

As entrevistas foram gravadas em registo áudio, com a prévia autorização por parte dos participantes, tendo sido requisitada uma sala no EMGFA para o efeito, o que permitiu uma certa liberdade de resposta aos entrevistados, não se sentindo pressionados a dar uma determinada resposta.

Dividi o plano de trabalho desta tese em diversas fases: A primeira baseou-se na revisão da bibliografia para me permitir um melhor enquadramento teórico, bem como com o objecto em estudo; posteriormente, na segunda fase, contactei o MDN para pedir a autorização para se proceder às entrevistas; já na terceira fase, e uma das fases que considerei mais importantes logo a seguir à construção do objecto de estudo e de todas as perguntas que orientaram esta tese e pesquisa, procedi à construção dos guiões da entrevista, que dividi em três: o primeiro destinado aos formandos, o segundo aos formadores e o terceiro para a directora / coordenadora. Na outra fase fiz a aplicação das entrevistas, que decorreram sem o mínimo de problemas e tiveram a duração esperada. Nas últimas fases fiz a análise dos resultados obtidos e a redacção da tese.

Tal como referido anteriormente, a amostra que escolhi para esta tese foi escolhida entre todos os trabalhadores civis que desempenham funções no MDN/EMGFA, e que frequentaram o RVCC/Novas Oportunidades, e que não tinham o 12º ano; a mesma amostra inclui homens e mulheres, mas tentei enquadrar na análise dos formandos todas as pessoas que estivessem equiparadas, e deste modo foram entrevistados Assistentes Técnicos e Assistentes Operacionais, que estão consagrados numa faixa específica.

O objectivo, neste trabalho, consiste no estudo das Expectativas dos Formandos do Programa Novas Oportunidades/Processo de Formação. E como referido anteriormente, a problemática situa-se na Administração/Formação. Deste modo tentei que esta tese respondesse a diversas questões como: Expectativas do Governo (da Organização), relativamente aos formandos; Motivação dos trabalhadores aquando da formação: a) Antes - quais as expectativas dos trabalhadores; b) Após - saber se as expectativas iniciais foram ou não superadas; Análise crítica do programa de formação/competências RVCC, bem como das suas funcionalidades; Funções dos trabalhadores Vs Programa de

Formação/Reconhecimento de Competências; Expectativas por parte dos trabalhadores: o que o trabalhador espera da sua formação, que efeitos teve o reconhecimento no seu trabalho, na sua carreira? Que proveitos retirou deste tipo de programa?; O SIADAP influenciou ou não os trabalhadores, quando optaram por este tipo de formação?

Como tal, nesta tese, muitos factores poderiam influenciar os resultados, desde: motivação, SIADAP, progressão de carreira, factores educativos; e tentarei a seguir explicitar qual a importância dos factores anteriormente referidos.

ANÁLISE DE RESULTADOS

Antes de passar a analisar os resultados das entrevistas propriamente ditas, não se pode deixar de referir que o EMGFA, caracteriza-se por ser um Organismo sob a tutela do Ministério da Defesa. Nele se encontram a desempenhar funções, Civis mas também Militares, pois este é um Organismo Militar, chefiado pelo Sr. General CEMGFA, Luís Valença Pinto. Este Organismo tem missões específicas, bem como o seu Organograma, que está definido no Anexo 1. Mas mesmo sendo um Organismo militar, a problemática bem como o objecto de estudo foi enquadrado numa vertente civil, sendo a amostra só constituída por civis e não por entidades militares. O Centro de Novas Oportunidades foi enquadrado no Ministério da Defesa Nacional, no mandato do Sr. Dr. Augusto Santos Silva.

As entrevistas efectuadas no EMGFA/Ministério da Defesa Nacional foram efectuadas durante o mês de Junho e Julho, mais propriamente no mês de Junho foram entrevistados todos os trabalhadores que frequentaram a formação em estudo, os formadores foram entrevistados no mês de Julho, e a Directora foi a última a ser entrevistada, devido à demora das autorizações e da burocracia.

Todas as entrevistas foram marcadas antecipadamente, e importa também dirigir uma palavra de apreço aos formadores que tiveram um papel de mediação entre a minha pessoa e a Coordenadora. Todas as entrevistas foram autorizadas, bem como a utilização de gravador, havendo uma única excepção, o Coordenador, que pediu que não fosse utilizado gravador pois não existia autorização superior para esse efeito.

As entrevistas tiveram uma duração média de 20 minutos.

De seguida, apresenta-se uma análise destas entrevistas com base nas respostas dadas pelos entrevistados, e com o devido enquadramento no objecto em estudo, e na teoria. De acordo com entrevistas exploratórias efectuadas por mim, pode-se verificar que um dos grandes motivos que leva os trabalhadores a frequentar as Novas Oportunidades é uma perspectiva de futuro melhor, uma progressão de carreira, apesar de poucos referirem como sendo um motivo, em virtude de uma melhor avaliação no SIADAP; mas uns também defendem a ideia de ingresso no meio académico como um objectivo

futuro. Estas são algumas das ideias com que se pode ficar na análise exposta em seguida.

Um dos dados relevantes que se pode salientar, é o facto de no MDN não existir necessariamente um pedido de escolaridade mínima obrigatória, pois existem diversos graus dentro deste organismo desde os directores até aos simples trabalhadores. Isto significa que, esse grau de escolaridade académica depende do cargo a que se destine o recrutamento. Muitos dos entrevistados, como se observa nas diversas entrevistas realizadas, optaram por escolher este tipo de formação, não com a finalidade de progredir nas carreiras, mas para se sentirem realizados, para uns até para ingressarem no meio universitário: Entrevistado A “...Talvez na idade da reforma, entre na Faculdade da terceira idade...”. Já o Entrevistado B refere: “...Penso que se calhar quero tentar ir mais além. Progredir mais pelo menos a nível pessoal. Estou neste momento a pensar nisso, em ir ou não para faculdade...”. O Entrevistado L refere que tem ambição de ir mais além: “...Sim isso é o meu outro passo, penso entrar em Educação Física no próximo ano lectivo...”. Estas foram algumas respostas da amostra escolhida. Importa também frisar que a amostra é constituída por homens e mulheres, todos sem o 12º ano e da mesma posição a nível de carreira, ou seja Assistentes Técnicos e Assistentes Operacionais, e que além de terem optado por frequentar este tipo de formação pretendem atingir um nível diferente, uns para melhorarem as suas condições, outros por realização pessoal; por norma, estas pessoas que responderam isto estavam descontentes no seu actual local de trabalho e procuram um futuro melhor, mas uma ideia que fica é que não são apenas os mais jovens, mas também pessoas cuja idade se situa nos cinquenta que também apresentam o mesmo objectivo. As pessoas que também tentam ingressar na faculdade nunca demonstraram preocupações a nível de tempo, mas sim que queriam era se sentir mais realizadas, e também referem que a avaliação a nível de SIADAP não era como eles esperavam.

Todos os entrevistados referem que a formação que o Estado lhes financiou teve como objectivo o aumento da sua produtividade no trabalho, e divide-se em três campos: na área da informática, secretariado e gestão, e todas as formações financiadas são todas no âmbito do trabalho que executam; ou seja, as pessoas que têm uma função de secretariado são convidadas a fazer este tipo de formação, e a mesma coisa acontece com quem tem mais uma função na vertente de contabilidade, ou seja, as áreas dependem das suas funções. “...” (Entrevistado B) “...“...*Frequentei várias formações que tiveram sempre a ver com o meu desempenho de funções na área do Património,*

por exemplo, formações a ver com o Imobilizado e com o SIG...”; Entrevistado C “...Foram várias as formações, todas no horário pós-laboral, por exemplo: Sistema Integrado de Gestão, Inglês, Informática no ramo de Word e Excel e de Secretariado...”; Entrevistado D “...Frequentei algumas formações, umas por minha conta e que me interessavam na altura, e outras por motivos profissionais. Frequentei cursos de Informática e cursos de operações especiais...”; Entrevistado E “...Sim, depois de entrar sim, pois fui colocada numa área que envolvia, na altura, máquinas de escrever e não tinha muitas bases e fui para uma formação na área do Secretariado, e actualmente frequentei cursos de Formação na área de Informática, todos financiados pelo Estado...”; Entrevistado F “...Diversos, alguns subsidiados pelo Estado desde cursos de Inglês, Francês, Alemão, e Informática...”; Entrevistado G “...Sim, frequentei alguns cursos tais como de informática, e secretariado, mas foram subsidiados pela CEE...”.

Os que não demonstraram vontade de ir para a faculdade, têm quase sempre os mesmos motivos, ou porque estão em final de carreira e querem descansar, ou por já terem responsabilidades a nível familiar e não conseguirem conjugar com a dita faculdade; e, mesmo não tendo a maioria uma boa avaliação, encontram-se minimamente satisfeitos no local de trabalho e com as suas funções, e a verdade é que não se sentem preparados para dar esse passo. Por exemplo, o Entrevistado B “...Não estou com ideias de entrar na vida académica, não me vai fazer falta, pois cheguei ao topo da carreira...”; o Entrevistado G refere “...Não, a faculdade é muito difícil, e sendo casada e com filhos não conseguiria ter bons resultados...”; também o Entrevistado J “...Não, a minha vida académica é em casa com os meus filhos, a minha vida estudantil fica por aqui...”.

Já os alunos / formandos, quando se pergunta se o Estado os apoiou de alguma forma, referem quase todos que não, apenas frisando que lhes facultou uma sala e permitiu que frequentassem o curso em horário de trabalho, situação também referida pela Directora. O Entrevistado A refere que “...Os incentivos consistiam na informação que era uma mais valia e, o Estado-Maior General das Forças Armadas facilitou as instalações e o horário. Foi feito um protocolo com a Instituição das Novas Oportunidades e a FDTI (fundação para a Divulgação das Tecnologias de Informação...”; Entrevistado C “... O Incentivo para frequentar este tipo de formação foi permitirem que a frequentasse em pleno horário de trabalho. E apenas, se calhar, foi-me reconhecido na avaliação anual...”; Entrevistado D “...Os incentivos do Estado? Sinceramente não dá nada a

ninguém, apenas tira. Mas neste caso, ao dar uma sala para as aulas no MDN permitiu que fossemos em horário de trabalho...”.

Relativamente às expectativas houve diversas respostas, uns referindo que esta formação foi ao encontro do que esperavam, e outros que foi uma formação bastante acessível mas que não lhes trouxe nada demais além de terem agora o 12º ano. Por isso houve uma pergunta que lhes fiz para avaliar o grau de satisfação global após a formação: “Valeu a pena?”, e referiram: o Entrevistado A referiu que “...*Valeu pelo facto de adquirir mais conhecimentos e de me sentir realizada a nível Escolar...*”; o Entrevistado B “...*Valeu a pena. Porque saber mais nunca fez mal a ninguém, e neste caso posso dizer que sei mais do que sabia...*”; o Entrevistado C “...*Sim, valeu a pena. A conclusão de um objectivo, independentemente das dificuldades tidas ou das oportunidades obtidas posteriormente, é sempre um motivo de orgulho, e que nos faz avançar para outro...*”; e todos tiveram opinião semelhante, à excepção do Entrevistado E “...*Não sei ainda responder-lhe a essa questão. Veremos no futuro se foi tempo perdido ou não...*”, o que me fez concluir que este foi o único que ficou verdadeiramente descontente com este tipo de formação. Ou seja, houve diversos entrevistados que apontaram diversos pontos que deviam ser alterados, e que não tinham aprendido muito e que o tempo de apresentação do trabalho era curto, mas que tinham ficado contentes pois era uma medida de alimentar o ego e de se sentirem melhor consigo próprios. E a variação das respostas tem a mesma explicação que já foi anteriormente referida. O grau de satisfação é global, independentemente do que pensaram do curso, mas depende muito das expectativas iniciais, porque as pessoas que partiam com um grande grau de expectativa e que queriam com aquilo que aprendiam nesta formação melhorar no seu trabalho, ficaram com algum grau de descontentamento por não verem resultados; relativamente aos que se sentem muito contentes, são as pessoas que o único motivo porque participaram no Programa “Novas Oportunidades” foi apenas para terem o 12º ano, sem terem qualquer outra expectativa, e estas são também as pessoas que se queixavam do volume de trabalho do curso.

Tentei também saber junto dos entrevistados, primeiro, quais as maiores dificuldades tidas durante o curso, e depois, se sentiram que era, ou não, uma mais valia para o seu futuro. As respostas dividiram-se entre as pessoas que acharam a formação muito útil, e difícil, essencialmente não pelas dificuldades do curso, mas pelo excesso de trabalhos; e perante as respostas às entrevistas elaboradas por mim, posso comentar que aqueles que acharam a formação mais complicada foi por apresentarem graves lacunas a nível tanto

de habilitações literárias anteriores como desempenham funções não muito exigentes, os que acharam fáceis são pessoas que por norma desempenham funções num âmbito de secretaria, e de contabilidade, ou seja, já apresentam outro tipo de habilitações. Entrevistado A “...A maior dificuldade esperada no início do curso, para mim, foi o Português; e as dificuldades na minha opinião, após realização do curso, foram alguns trabalhos...”; Entrevistado D “...Depois de frequentar fiquei satisfeito, mas a verdade é que o curso era trabalhoso...”; e outros dizem que a única coisa positiva foi terem acabado o curso; Entrevistado D “...não exige muito a nível de aprendizagem, ou seja não fiquei a saber muito...”; Entrevistado E “...Depois de ter acabado, como as expectativas não eram nenhuma, não me decepcionei, apesar de ter achado muito fácil, mas trabalhoso...”; Entrevistado H “...do que menos gostei foi de não conseguir perceber muito bem o que as formadoras queriam, por vezes, mas mesmo assim achei fácil...”.

Relativamente à influência do SIADAP, a verdade é que muitos referiram que o programa não era benéfico ao bem-estar entre os trabalhadores, e que tinha criado divisões entre estes, quando tinha sido criado para ser mais justo, e para fazer as pessoas terem uma maior produtividade. Através do extracto de respostas que obtive, fica uma certa ideia de que este não está a ser aceite pelas pessoas, e mesmo as pessoas que não foram prejudicadas por este tipo de avaliação confirmam também que o SIADAP está a criar mau estar e desconfianças entre os trabalhadores, pois muitos desconfiam que as notas não dizem respeito ao seu real valor, mas sim a um certo tipo de relação que alguns trabalhadores têm com os seus chefes (Anexo 11). Os entrevistados referem: Entrevistado A “...O que penso do novo Sistema de Avaliação, é que não melhorou em nada, mas sim piorou porque desmotivou alguns dos Funcionários...”; Entrevistado B “...Na minha maneira de ver, o Sistema da Avaliação só veio para beneficiar sempre os mesmos funcionários. Os chefes, por vezes, dão sempre as boas avaliações aos funcionários preferidos. A produtividade continua igual...”; Entrevistado C “...O novo Sistema de Avaliação só veio criar desestabilização e mau ambiente entre os colegas, ou seja, cada vez mais o ambiente é pior entre os próprios colegas, porque este sistema não é justo, este sistema é vicioso e é desigual...”; Entrevistado D “...SIADAP, melhorar? Não. Veio fazer o contrário, prejudicar a produtividade, a relação entre todos os colegas, e entre nós e o chefe, um sistema muito mau...”; todos comprovam que este programa está a desestabilizar a função pública, podendo criar injustiças. Em relação ao SIADAP influenciar a entrada dos formandos na adesão a este tipo de

formação, as respostas foram mais ou menos divididas, e notou-se que muitos não tinham conhecimento que o aumento das habilitações lhes daria mais pontos na avaliação anual. Alguns que referiram que esse foi um dos motivos, são pessoas que têm estado a obter notas um pouco mais baixas do que desejariam; aquelas que dizem que esse não foi o motivo, alguns são pessoas que apesar da nota não estar na média que queriam, também não está num ponto negativo, e como tal nem pensaram nesse aspecto, e outras são pessoas que estão a obter uma boa nota, ou acham que a nota que estão a ter é positiva: Entrevistado A “...*Sim, motivou pois as minhas últimas avaliações foram muito injustas e com isto de certeza que vou ter mais pontos...*”; Entrevistado E “...*Sim, pelo motivo de poder ter algum benefício na próxima avaliação, ou seja foi um dos motivos...*”; Entrevistado F “...*Sim, ouvi dizer que se passássemos neste programa tiraríamos mais pontos na avaliação, pelo menos foi o que os meus colegas me disseram...*”; Entrevistado H “...*Não, no meu caso não, porque nem sabia que ia obter mais pontos se tivesse o 12º ano, mas se soubesse era capaz...*”; Entrevistado K “...*Não, mas sei que agora irá melhorar a minha nota, não é verdade? Mas não, nunca me influenciou...*”.

Através dos resultados, da análise das entrevistas e da teoria recolhida em diversas fontes de informação (livros, apontamentos, documentos), pode-se verificar que, segundo o director/coordenador, um dos grandes objectivos das pessoas é a satisfação quer pessoal, quer profissional de cada um dos formandos. Ou seja, pela teoria e também pelos obtidos, parece óbvio que esta medida é muito importante para o Governo, pois Portugal era um dos países que apresentava uma média de habilitações inferior à media europeia nos quadros da função pública. Assim, a Directora refere “...*Traz benefícios para as duas vertentes, para os trabalhadores e para o Estado. Pois os trabalhadores sentem-se melhor consigo próprios e poderão desempenhar melhor as suas funções; para o Estado, se poderei falar em nome deste, traz um aumento de qualificações dos seus quadros e um melhor desempenho...*”. A Directora refere também que este tipo de formação, no organismo onde pertence, tem vindo a ser orientado para o benefício dos trabalhadores, e que actualmente têm tido uma grande afluência e que muitos dos trabalhadores têm podido frequentar estas formações em pleno horário laboral. Situação que é verdadeira pois foi feito um esforço entre a Directora e os chefes dos Departamentos para permitir que essa medida fosse adoptada. A Directora define esta metodologia da seguinte forma: “...*É uma formação e metodologia existente na Europa há alguns anos, como sabe de certeza, e que o Estado*

Português optou por também executar em Portugal depois de tanto sucesso a nível Europeu. E o objectivo foi permitir a muitas pessoas terem uma nova oportunidade para acabarem o seu percurso escolar, e através deste processo permite tornar-se um pouco mais acessível, pois baseia-se na vivência de cada um de nós...". Perante a definição dada pela Directora deste tipo de metodologia, acho importante colocar uma afirmação já expressa na teoria “...*O reconhecimento e a validação inscrevem-se num paradigma de Aprendizagem ao Longo da Vida, ou seja, num quadro de pensamento que valoriza as aprendizagens que as pessoas realizam ao longo das suas trajectórias pessoais, sociais e profissionais, ultrapassando as tradicionais fronteiras espaço - temporais delimitadas institucionalmente pelos sistemas de educação/formação*”...”(Ana Luisa de Oliveira Pires, 2007, p. 7), para verificar a importância da mesma formação e as consequências que a mesma poderá ter na Sociedade dos nossos dias. Esta medida, tal como referi anteriormente, é uma medida importante para os Funcionários Públicos, pois vai permitir um aumento das suas habilitações, e um reconhecimento do seu trabalho; e tal como a Directora referiu, também é importante para o Governo, e principalmente para este, pois permite o aumento das habilitações dos quadros da função pública, o que se verifica a nível da formação existente no MDN/RVCC, e sendo um sucesso, a medida é sempre um ponto a favor do Governo a nível de medidas de educação.

Mas também, como é referido anteriormente, outra medida que pode ter contribuído para o sucesso, pelo menos a nível do MDN é ter sido implementado e a funcionar em pleno horário de trabalho, com uma sala própria como refere a Directora, “...*Aqui no MDN temos para esse efeito uma sala, onde de início todos os candidatos se dirigem para ai mesmo se fazer a divisão entre os alunos, e para obterem um número, é verdade, para também permitir tirar todo o tipo de dúvidas...*”. Esta situação leva-nos a um ponto já implementado na teoria, a aprendizagem não formal que refere “...*Além das próprias escolas (onde pode ser oferecida educação não-formal), temos as Organizações Não-Governamentais (também definidas em oposição ao governamental), as igrejas, os sindicatos, os partidos, os média, as associações de bairros, etc. Na educação não-formal, a categoria espaço é tão importante como a categoria tempo. O tempo da aprendizagem na educação não-formal é flexível, respeitando as diferenças e as capacidades de cada um, e de cada uma. Uma das características da educação não-formal é a sua flexibilidade tanto em relação ao tempo quanto em relação à criação e recriação dos seus múltiplos espaços...*”. (Pinto, 2005).

Facilitou-se no aspecto da sala, no MDN, o que permitiu uma melhor qualidade da formação/outra das ideias que fica, neste tipo de formação, é que o tempo é subjectivo tal como refere a Directora e os Formadores: Directora “...*Varia, pode ir de três meses até um tempo bem mais longo, mas por norma não ultrapassa um ano...*”; a Formadora M “...*Depende de diversos factores, como por exemplo: assiduidade, as competências evidenciadas pelos alunos ao longo da formação, se necessitam de maior atenção e de terem necessidade de uma formação complementar, ou seja depende de muitos factores...*”; e a Formadora N “...*A formação não tem um tempo determinado, ou seja depende da qualidade dos trabalhos dos formandos...*”.

Outro aspecto que se pode concluir da análise das entrevistas, não só do Director mas também dos Formadores, é que estes são contratados, ou seja, não pertencem aos quadros do Estado, como refere o Formador M “...*Pertenço, neste momento, a uma empresa, estando depois subcontratada a recibos verdes ao Estado, mas desculpe não vou referir o nome da empresa...*”; e a Directora “...*O que se está a pedir actualmente é uma Licenciatura, com preferência para as pessoas licenciadas em áreas como Psicologia, História, Licenciaturas na área da Educação, e como deverá saber e para não se pensar que foram contratadas pelo Estado, estão a desempenhar funções no Estado e são contratadas a uma empresa...*”. E eu levanto uma questão, apesar de não ter observado esse aspecto na realidade, mas que me surge. Será que não estando com uma ligação efectiva, não levantará problemas nos resultados? Será a motivação a mesma?

Segundo os formadores e a Directora, referindo o tipo de formação, mas também o que entendem por este tipo de formação e em que se baseia: Formador M “...*O Sistema utilizado é o Reconhecimento de Valências; aqui o que se executa é um Sistema geral, tendo em conta que no MDN as pessoas estavam a concluir o 12º ano, e que os alunos têm diversas cadeiras que podem optar por frequentar, ou seja têm a escolha como é o caso das cadeiras de línguas, e que no final têm que apresentar um texto bem delineado e bem escrito...*”; a Directora referiu “...*É uma formação que permite às pessoas, que não tiveram outras oportunidades no seu tempo de juventude, terminar o 12º ano...*”. No que respeita às estratégias utilizadas para fazer face aos problemas que os formandos poderiam ter, refere o Formador M “...*A estratégia que aprendemos a utilizar foi sermos compreensivas, falarmos e ajudarmos dentro do possível os alunos, ter paciência e motivá-los nas alturas nem que se sintam pior...*”; a Formadora N refere “...*Utilizámos a paciência, a nossa ajuda, e fizemos ver que os trabalhos iriam ajuda-*

los a desenvolver as suas habilitações que tinham adquirido com a sua experiência pessoal...”. E aqui leva-me para a vertente dos formadores, que tiveram uma formação específica antes de entrarem efectivamente neste tipo de formação, pois a metodologia era diferente, e os formadores iriam exercer um tipo de função muito diferente ao que estariam habituados. Tal como eles defendem: Formador M “...Sim, passei por dois tipos de formação: uma para apreender todas as metodologias que esta formação implica, e outra para estarmos bem preparadas para todas as situações/questões que nos possam surgir neste tipo de formação...”; Formador N “...Sim, no início dão-nos a conhecer toda a metodologia, para podermos efectuar um bom trabalho...”. Tal como os formadores referem, e como já tinha referido anteriormente, ao serem contratados, pelo menos tiveram uma formação específica o que lhes ajudou a ambientar e a estarem aptos para o tipo de formação; e pelas respostas que obtive dos entrevistados parece que estão a fazer um bom trabalho, e o Governo ao investir nesse tipo de formação aos trabalhadores não só também os poderão motivar, como também poderão a vir ter resultados no futuro.

Um ponto que todos os entrevistados referem, e no qual tinha reparado, é que os formadores a desempenharem funções no MDN, fazem dois papéis! O de formador RVC e o de profissional RVC. Por esse mesmo motivo, a maioria dos entrevistados agradece todo o apoio dado. Entrevistado A “...As formas do processo, como eram feitos os trabalhos e as pesquisas feitas na Internet. As exigências feitas pelas Formadoras...”; Entrevistado B “...Pensei que fosse difícil, mas ouvi os formadores e tirei alguns apontamentos e fiz todos os mapas de competências que exigiam ,e baseei-me sempre nessas recomendações...”; Entrevistado C “... A atenção dada pelos formadores, o que nos fazia sentir apoiadas...”. Assim, os profissionais RVC têm as seguintes funções: “...Estes profissionais têm um papel muito importante em todas as fases do processo e assumem um conjunto diversificado de funções. Todavia, pode considerar-se que a sua principal função é referente ao reconhecimento de competências dos adultos pouco escolarizados. No desempenho desta função, os profissionais de RVC têm como objectivos explorar os percursos de vida de cada adulto de forma a recolher elementos que lhe permitam inferir em que medida este apresenta as competências do referencial; motivar e envolver o adulto num processo de reflexão, auto-análise, auto-reconhecimento e auto-avaliação. Para além do reconhecimento, estes profissionais também asseguram a validação de algumas competências e a

concepção dos instrumentos de mediação e de inscrição” (Cármen Cavaco, 2007). Já os formadores, segundo Cármen “...*Os formadores do processo RVCC têm como principal objectivo avaliar as competências do adulto, como tal identificam e exploram, o mais exaustivamente possível, as competências desenvolvidas pelos adultos ao longo da vida, comparando-as com as competências do referencial...*” (Cármen Cavaco, 2007). No MDN estes formadores desempenham um papel mais de profissional e ao mesmo tempo de formador, pois a nível do RVCC no MDN existem 5 formadores tal como a Directora refere, mas não profissionais, o que obriga os formadores a fazerem os dois papéis (Anexo 9); de acordo com o que me foi dado observar, a situação até tem resultado, mas devido à importância deste tipo de formação acho que este seria um dos aspectos a ter em atenção.

Relativamente ao SIADAP, também resolvi colocar o mesmo tipo de questão tanto à Directora como aos formadores, para analisar dois aspectos: primeiro, se conseguiam separar os papéis e responderem de uma maneira neutral à questão, e se dariam uma resposta que fosse ao encontro há dos formandos. A Directora refere “... *O SIADAP? Não posso fazer muitas considerações, pois não foi por mim implementado e não pertence a essa área. Sim já somos todos nós avaliados por esse método. É um método novo e que veio tentar provocar uma maior produtividade e justiça nas avaliações dos funcionários públicos. Se poderá influenciar? É possível, pois quantas mais habilitações tiver mais pontos o trabalhador poderá obter na avaliação final. Se fosse por mim não me influenciaria, pois eu queria era ter uma equivalência ao 12º ano, mas não posso estar a responder pelas outras pessoas...*”. Perante esta resposta, pude constatar que não se afastou da sua posição de Coordenadora, e deu uma resposta que defendeu o tipo de avaliação e a justiça da avaliação dos melhores trabalhadores, não indo ao encontro de todo o tipo de insatisfação manifestada pelos formandos. Relativamente à influência para frequentar este tipo de formação, ao referir que não era por aí que a influenciava, deu uma resposta que defendeu não só o Programa que coordena, como manifestou toda a valência deste programa. Já os formandos referem: Formando M “...*Sinceramente não sei muito sobre esse Sistema, pois nunca fui avaliada por ele, e nunca li muito sobre isso, mas sei que entre os formando houve alguns que entraram por esse motivo...*”; Formador N “...*O SIADAP? Não devo ser eu a pronunciar-me sobre esse tema, pois nunca fui avaliado por ele, e não me diz directamente respeito. Quanto à influência dos formandos é capaz de ter influenciado,*

mas só eles o poderão responder...”. Deram já uma resposta que foi mais ao encontro da dos trabalhadores mesmo dizendo que nunca passaram por este tipo de avaliação, e que não tinham muito conhecimento sobre o Sistema o que poderá resultar da maior vivência entre formadores e formandos e de não ocuparem uma posição central no Programa “Novas Oportunidades”, ao contrário da Directora que defendeu a sua posição.

1. Considerações Finais

Após a análise às entrevistas efectuadas aos formandos, formadores e directores, posso observar e concluir que o director apresenta satisfação e está por dentro do programa, defende que esta foi uma medida muito positiva não só para o Estado, mas que também permite o aumento da qualificação relativamente às habilitações literárias dos seus quadros, permitiu também aos formandos não só terminarem o 12º ano, mas sentirem-se realizados por terem tido uma nova oportunidade para fazerem aquilo que não puderam quando eram mais jovens, independentemente dos motivos. No que diz respeito à criação da dita sala para o RVCC, veio dar um grau de proximidade entre os formadores e os formandos, o que fez com que o programa esteja a ser um sucesso no MDN. Importa também frisar que os formadores são subcontratados e tiveram que frequentar uma formação para estarem aptos para este tipo de metodologia, e também quero realçar que, neste caso, os formadores fazem os dois papéis nesta aprendizagem não formal, de profissional RVC e de formador. Relativamente aos formandos, quero referir alguns pontos como: existe quase uma unanimidade sobre o SIADAP não ser um sistema de avaliação adequado; sobre influenciar a entrada dos formadores para o RVCC, as respostas não são unânimes, mas levam-nos a pensar que poderá influenciar. As motivações dos trabalhadores diferem, como é óbvio, mas muitos defendem a ideia que o 12º ano feito é um sonho tornado real, muitos referem e defendem que um dos motivos que levou ao sucesso deste programa o apoio da família, a metodologia utilizada (que me coloca muitas reservas, pela sua validade), e que mereceu também algumas críticas por parte dos formandos, de uns pela pouca exigência a nível dos trabalhos da sua vivência pessoal e porque a nível de aprendizagem pouco conseguiram para o seu trabalho, e outros queixaram-se do excesso de trabalhos. Mas todos defenderam os formadores, pelo apoio que deram. Mas como a motivação inicial era

Expectativas dos Formandos do Programa Novas Oportunidades, Processo de Formação.

acabar o 12º ano, foram até ao final, independentemente de sentirem ou não dificuldades.

Com estes aspectos todos, o Programa “Novas Oportunidades” já alcançou mais de um milhão de pessoas, pelo que, esta medida adoptada pelo Governo se pode considerar um sucesso (Anexo 4, 6, 7 e 16).

Conclusão

A realização deste estudo, permitiu-me ter mais conhecimentos sobre a formação em questão, bem como conhecer as suas bases e todas as suas características.

Permitiu-me também um estudo aprofundado das motivações subjacentes das pessoas que optam por este tipo de formação.

Coloquei diversas perguntas no início deste estudo, e algumas das respostas surpreenderam-me pois esperava algumas influências directas na motivação dos formandos, que nem sempre se confirmaram.

Coloquei diversas questões, como referi anteriormente: Expectativas do Governo (da Organização), relativamente aos formandos; Motivação dos trabalhadores aquando da formação: Antes - quais as expectativas dos trabalhadores, e Após - saber se as expectativas iniciais foram ou não superadas; Análise crítica do programa de formação/competências RVCC, bem como das suas funcionalidades; Funções dos trabalhadores Vs. Programa de Formação/Reconhecimento de Competências; Expectativas por parte dos trabalhadores: o que o trabalhador espera da sua formação, e que efeitos teve o reconhecimento no seu trabalho, na sua carreira? Que proveitos retirou deste tipo de programa? E se o SIADAP influenciou ou não os trabalhadores, quando optaram por este tipo de formação.

Perante estas questões, consegui da parte dos formandos respostas conclusivas. Todos apresentavam uma motivação inicial em comum, que era completar este tipo de formação, não para ter proveitos só no trabalho (situação essa que varia de formando para formando), mas para se sentirem realizados ao completarem um dos objectivos por si propostos. Relativamente ao após formação, as respostas variam de entrevistado para entrevistado; uns referem que foi uma formação proveitosa e os ajudou muito a progredirem, outros já disseram que a formação não foi nada proveitosa na obtenção de novos conhecimentos, e que a única coisa que lhes permitiu foi terem finalmente o 12.º ano.

O RVCC tem o objectivo de dar uma nova hipótese a todos os seus formandos, ou seja, dá-lhes a hipótese de terminarem e concluírem os seus estudos, fazendo para isso uma descrição das suas funções e das suas competências. Contudo, perante a pergunta colocada inicialmente, a resposta é não, ou seja, este programa não se adapta às funções/especializações dos diversos trabalhadores. Perante isto, eu ponho esta questão: se o Programa não se adapta aos formandos e trata de avaliações das vivências destes, o

método não deveria ser mais particularizado para algo que avaliasse as vivências dos formandos e com uma metodologia de acordo com os objectivos destes e não generalizada?

Relativamente aos resultados em prol dos formandos, após terem sido aprovados neste tipo de formação, pouco se alcançou, tanto a nível de serem reconhecidos no posto de trabalho como de terem conseguido qualquer benefício, ou seja, mantêm-se no mesmo posto e com a mesma remuneração. Esta situação não provocou admiração nos trabalhadores, pois já estavam à espera deste resultado. É importante referir que, de 3 dos entrevistados esperam agora seguir para a universidade e então ai sim, pensam, se possível, serem reconhecidos no trabalho e progredirem para técnicos superiores. Não houve progressão de carreiras ou algum tipo de reconhecimento por parte dos chefes, depois de terem sido aprovados neste programa de formação; a quase globalidade dos entrevistados refere que é uma situação que já esperavam, principalmente devido à crise financeira que Portugal está a atravessar, por isso, dão-se por contentes se não perderem ainda mais direitos do que já perderam nestes últimos tempos, para Portugal fazer frente à grave crise financeira que aflige todo o mundo.

Nenhum dos formandos referiu um aspecto que pensei que podia interferir na opção por este tipo de formação, o obterem mais pontos na avaliação aplicada actualmente na função pública, o SIADAP. Outro ponto importante é que depois de tantas críticas e greves feitas pelos Sindicatos da Função Pública, e perante este Programa de Formação que poderia influenciar e muito todos os resultados, a maioria dos entrevistados defende que este Sistema não está a ser justo, e que tudo o que tinha sido apresentado como defesa do Sistema de Avaliação e que iria ser proveitoso e beneficiar os melhores não se concretizou (não se verificou), pois os preferidos são sempre os mesmos, o que está a criar injustiças e mau ambiente entre os funcionários públicos, e o programa não está a melhorar a produtividade destes.

Colocando agora um pouco de parte os formandos, e tendo em conta os formadores e o Coordenador deste tipo de formação no MDN, quero frisar dois aspectos importantes perante esta formação: primeiro, muitos dos intervenientes a dar este tipo de formação têm contratos a prazo, foram contratados só com este objectivo; segundo, algo que já foi referido na parte teórica, para fazerem frente à metodologia utilizada neste tipo de formação tiveram que alterar, em muito, aquilo que aprenderam e alguns mesmo tiveram que estudar os métodos pois não eram os habituais.

Os formadores, perante a entrevista e por aquilo que consegui observar, funcionam em duas vertentes, como formadores mas também como auxiliares dos próprios formandos, pois em muitos casos tinham que ajudar na execução do relatório final que todos os formandos têm que apresentar como medida de conclusão da formação. No MDN funciona de acordo com o que foi colocado na teoria sobre o profissional/formador RVC, mas os formadores executam as duas funções. Tendo em conta o que foi referido anteriormente, ponho em causa dois aspectos: primeiro, os formadores, de acordo com o que se conclui são todos contratados, o que poderá influenciar a motivação destes e os melhores resultados para o Programa; e em segundo, tem que se frisar que apesar dos formadores serem licenciados, e em áreas da educação, tiveram que obter formações adicionais para se sentirem aptos para a nova metodologia com que iriam trabalhar, o que poderá originar certos conflitos na sua avaliação.

O Director/Coordenador não respondeu completamente à vontade ao assunto de certas perguntas, mas confirma que esta medida implantada pelo Governo tem sido um sucesso. O Director do MDN, mesmo sentindo aquilo que referi anteriormente, respondeu sempre com a maior amabilidade à entrevista e tentou não deixar nenhuma dúvida nas respostas sobre o Programa de Formação, defendendo o sucesso deste e que está sendo uma mais valia para Portugal, e que permitiu que muitas pessoas tivessem maiores oportunidades a nível do mercado de trabalho e que outros, integrados na Função Pública, pudessem progredir na carreira e se sentissem bem consigo próprios.

Como conclusão, posso referir que o RVCC tem alguns pontos positivos, como: aumentou a qualificação dos quadros da função pública, o que originou um aumento da percentagem em termos qualitativos da aprendizagem em Portugal; também veio permitir a contratação, mesmo como subcontratados, de novos funcionários para efectuarem esta formação; permitiu o implemento de uma metodologia nova e que também tem sido utilizada na Europa com resultados positivos mesmo que existam muitos críticos; e o sucesso deste Programa está já na adesão de mais de um milhão de pessoas no nosso País.

As minhas críticas baseiam-se no facilitismo deste Programa, comprovado nas declarações de muitos dos entrevistados, apesar dos diversos trabalhos que têm que entregar, no tempo do programa ser demasiado curto para poder ajudar alguém a ter qualificações adequadas e a aprender algo; e a metodologia parece-me que deveria ser alterada por não ajudar a uma avaliação adequada dos formandos. Penso que o sucesso

deste programa deve-se, em muito, ao marketing excessivo para as pessoas aderirem ao Programa.

Como tal, deixo uma questão em aberto queremos pessoas que consigam resolver todos os problemas, ou pessoas qualificadas na teoria mas que na prática não os conseguem resolver.

ANEXOS

Anexo 1

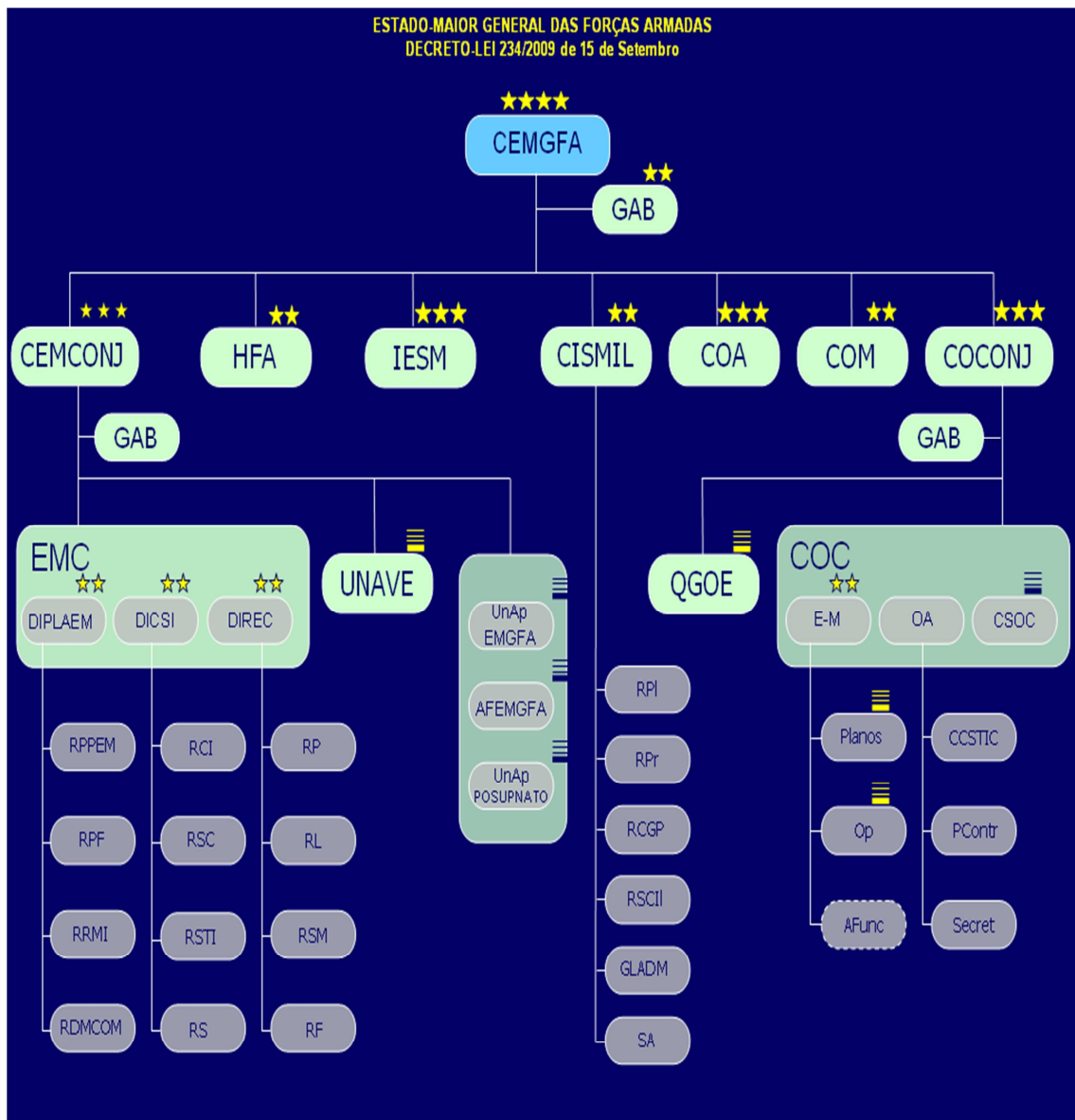


Figura 1 - Organograma EMGFA, (Cit in Governo (c) Ministério da Defesa, 2010).

Anexo 2

Indicadores da evolução das qualificações da população em Portugal (%)					
	1961	1971	1981	1991	2001
Taxa de analfabetismo	33	26	19	11	9
Alunos do ensino superior /população entre os 18 e os 22 anos	4	7	11	23	53
% Da população com nível de instrução médio ou superior	0,8	1,6	3,6	6,3	10
Taxa de escolarização aos 18 anos	--	--	30	45	62

Quadro 1 - Indicadores da Evolução das Qualificações em Portugal entre 1961 e 2001, (Cit in Governo (a) Novas Oportunidades, 2010).

Anexo 3



Figura 2 - Estado Maior General das Forças Armadas / MDN, (Cit in Governo (c) do Ministério da Defesa, 2010).

Anexo 4

Total de adultos certificados	
TOTAL	143.010
2001 a 2005	59.040
Centros Novas Oportunidades	44253
Cursos de Educação e Formação de Adultos	14787
2006 e 2007	83.970
Centros Novas Oportunidades	76922
Cursos de Educação e Formação de Adultos	7048

Quadro 2 - Variação dos Centros de Novas Oportunidades e dos Cursos de 2001 a 2007, (Cit in Governo (a) Novas Oportunidades, 2010).

Anexo 5

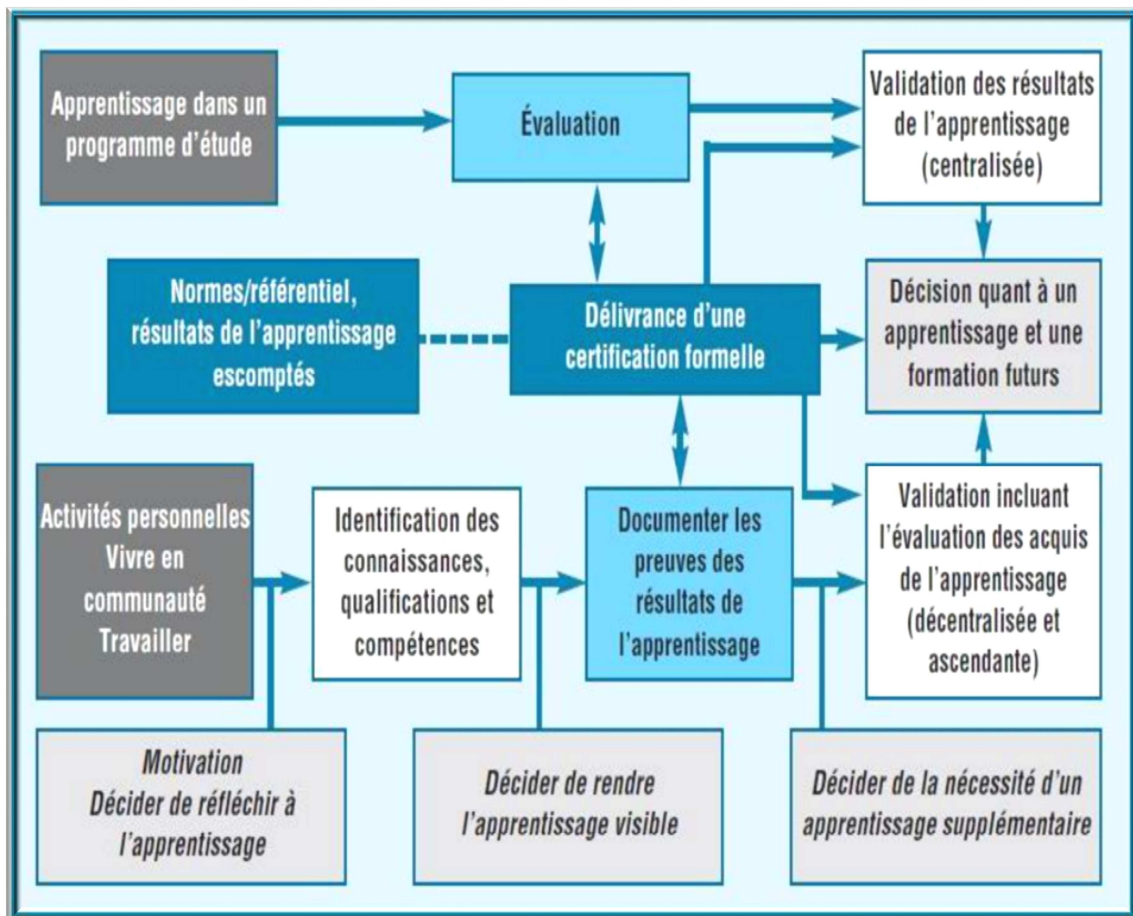


Figura 3 - Organograma do RVCC, (Cit In CEDEFOP, 2007).

Anexo 6

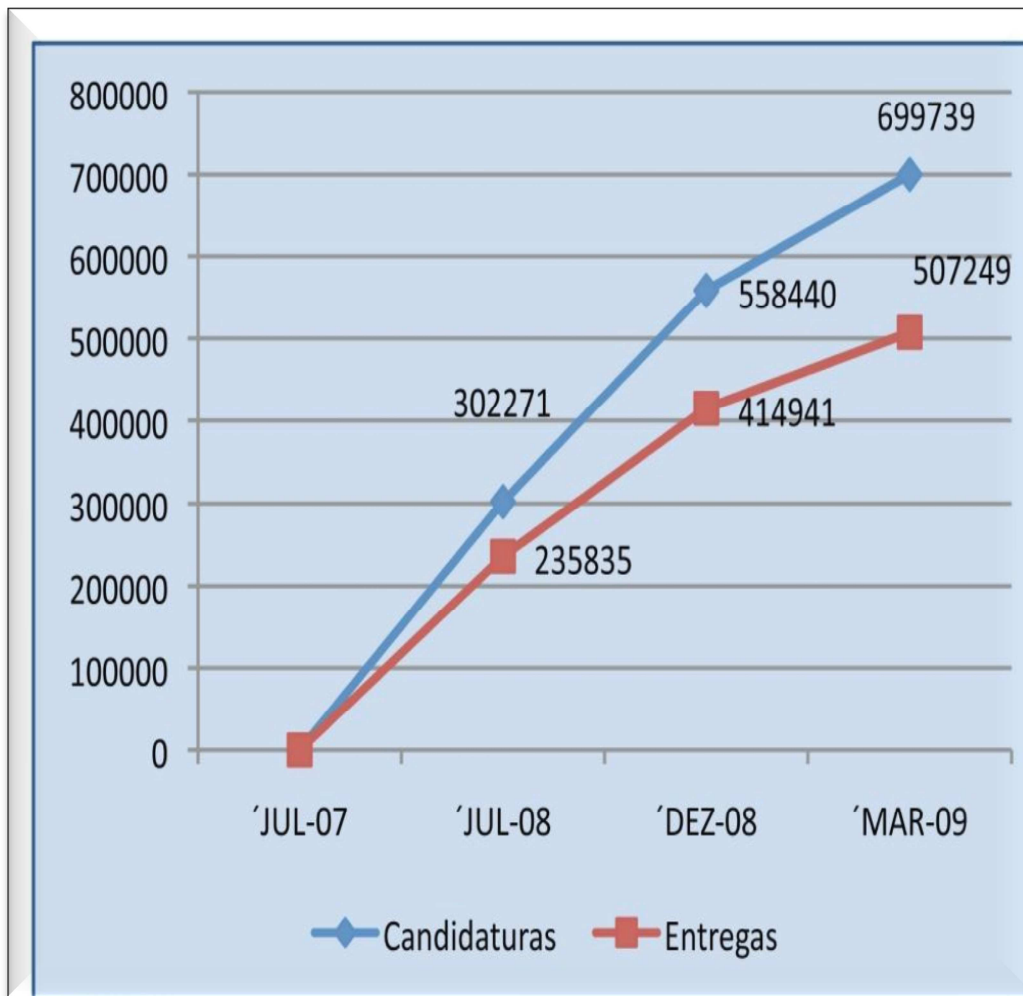


Figura 4 – Gráfico das Candidaturas e das Entregas no Programa Novas Oportunidades entre 2007 e 2009, (Cit in Governo (a) Novas Oportunidades, 2010).

Anexo 7



Figura 5 – Gráfico da Evolução da Criação de Centros de Novas Oportunidades entre 2000 e 2008, (Cit in Governo (a) Novas Oportunidades, 2010).

Anexo 8

- La validation doit être volontaire.
- La vie privée des personnes doit être respectée.
- Un accès égal et un traitement équitable doivent être garantis.
- Les parties prenantes doivent établir des systèmes de validation.
- Ces systèmes doivent comporter un mécanisme d'orientation et de conseil destiné aux individus.
- Ces systèmes doivent être sous-tendus par une assurance qualité.
- Les processus, procédures et critères de validation doivent être équitables, transparents et sous-tendus par une assurance qualité.
- Ces systèmes doivent respecter les intérêts légitimes des parties prenantes et tendre vers une participation équilibrée.
- Le processus de validation doit être impartial et éviter tout conflit d'intérêts.
- Les compétences professionnelles des personnes qui effectuent les évaluations doivent être garanties.

Quadro 3- Principios Comuns a nível Europeu da Aprendizagem Formal e Não Formal, Cit In , (Cit In CEDEFOP, 2007).

Expectativas dos Formandos do Programa Novas Oportunidades, Processo de Formação.

Anexo 9

FUNÇÕES E COMPETÊNCIAS DO PROFISSIONAL DE RVC E DO FORMADOR DE RVC			
FUNÇÕES	COMPETÊNCIAS	PROF. RVC	FORM. RVC
1. Acolhimento e inscrição dos adultos no processo de RVCC, recolha de elementos sobre o adulto e esclarecimento sobre o processo	· Ser capaz de acolher o adulto de uma forma empática, incentivando-o a inscrever-se, contribuindo para que este ultrapasse o receio e angústia inicial	X	X
	· Ser capaz de explicitar o processo de RVCC ao adulto, para que este perceba as fases e implicações do processo	X	X
	· Ser capaz de orientar e apoiar o adulto no preenchimento dos instrumentos usados na inscrição e informá-lo sobre o tipo de elementos que deve reunir sobre o seu percurso de vida	X	X
	· Ser capaz de identificar e analisar, com base no diálogo e nos elementos disponibilizados nos instrumentos de inscrição, as situações em que o adulto não possui o perfil adequado para o processo RVCC, orientando-o para outro tipo de possibilidade formativa	X	X

FUNÇÕES	COMPETÊNCIAS	PROF. RVC	FORM. RVC
2. Reconhecimento das competências dos adultos em processo de RVCC através da explicitação da sua experiência de vida e da resolução de problemas	· Ser capaz de apoiar os adultos no desenvolvimento dos instrumentos de mediação, explicando a finalidade de cada instrumento e esclarecendo as dúvidas que surgem no preenchimento para que estes possam perceber a lógica do processo	X	
	· Ser capaz de envolver o adulto no processo, de modo a que este se sinta motivado e implicado na reflexão sobre a globalidade da sua experiência de vida	X	
	· Ser capaz de incentivar o adulto a reflectir sobre a sua personalidade e os seus projectos de vida, apoiando-o na explicitação e formalização de um desses projectos	X	
	· Ser capaz de animar sessões em pequeno grupo, gerando um processo de colaboração interpessoal entre os adultos envolvidos, uma dinâmica de discussão e troca de ideias e experiências	X	
	· Ser capaz de apoiar e incentivar o adulto a ultrapassar bloqueios e estados emocionais que penalizam a reflexão sobre a sua experiência de vida	X	
	· Ser capaz de identificar os saberes e competências de cada adulto, quer através da explicitação da sua experiência de vida, quer através de situações proporcionadas nas sessões de reconhecimento	X	X
	· Ser capaz de diagnosticar, nas primeiras sessões de reconhecimento, se o adulto possui o mínimo de competências para prosseguir o processo, orientando-o para essa tomada de consciência, por forma a que adulto perceba que pode ser mais adequado procurar outras ofertas formativas ou suspender o processo de RVC até adquirir outros saberes e desenvolver novas competências	X	
	· Ser capaz de orientar o adulto em processo de RVCC para uma tomada de consciência dos seus saberes e competências, promovendo um processo de auto-reconhecimento	X	X
	· Ser capaz de confrontar o adulto com situações-problema para este evidenciar competências, e assim promover o reconhecimento nas áreas de competência-chave	X	X
	· Ser capaz de orientar e apoiar os profissionais de RVC na operacionalização de situações-problema para que estes possam clarificar o tipo de competências passíveis de reconhecer		X
3. Validação das competências do adulto em processo RVCC, através da comparação entre as competências do adulto e as competências do referencial	· Ser capaz de comparar os saberes e competências que inferiu, através da experiência de vida do adulto e das situações vividas durante o processo, com as competências identificadas no referencial de competências-chave	X	X
	· Ser capaz de analisar e discutir em equipa as competências evidenciadas pelo adulto para cada área de competência-chave do referencial, propondo ao adulto, caso seja necessário, um plano de formação complementar	X	X
	· Ser capaz de fazer um balanço sobre o processo de reconhecimento do adulto no júri de validação e de incentivar o adulto a prosseguir o seu percurso formativo e a concretizar os seus projectos de vida, numa perspectiva de valorização e reconhecimento do potencial de cada pessoa	X	X
	· Ser capaz de justificar e realizar o balanço da formação complementar no momento júri, caso o adulto a tenha frequentado		X
4. Adaptação do dispositivo de RVCC, reformulação e concepção dos instrumentos de mediação e de inscrição	· Ser capaz de analisar as potencialidades e fragilidades do dispositivo de RVCC, propondo alterações de metodologias e procedimentos no sentido de garantir uma maior qualidade e eficácia do processo, quer para o adulto, quer para os objectivos do Centro	X	X
	· Ser capaz de conceber e reformular os instrumentos de mediação aplicados no reconhecimento de competências e os instrumentos utilizados no momento da inscrição no processo de RVCC, promovendo a qualidade do trabalho realizado no Centro e o envolvimento do adulto ao longo do processo	X	X
	· Ser capaz de conceber situações-problema que permitam identificar um conjunto alargado de competências e que possam fazer sentido para os adultos em processo, tendo por base as suas experiências de vida e motivações		X
5. Interpretação, descodificação e sugestões de alteração do referencial de competências-chave	· Ser capaz de interpretar e descodificar as competências do referencial tornando-o um instrumento de trabalho passível de ser utilizado por todos os elementos da equipa e, inclusivamente, pelos adultos em processo	X	X
	· Ser capaz de analisar criticamente o referencial de competências-chave no sentido de o tornar um instrumento mais adequado e pertinente para o processo de RVCC, sugerindo a introdução, suspensão ou alteração de competências	X	X

Expectativas dos Formandos do Programa Novas Oportunidades, Processo de Formação.

FUNÇÕES	COMPETÊNCIAS	PROF. RVC	FORM. RVC
6. Realização de formação complementar para desenvolver competências não reconhecidas ao longo do processo de RVCC	<ul style="list-style-type: none"> · Ser capaz de conceber um plano formativo adaptado a cada adulto, que permita desenvolver as competências que não foram reconhecidas ao longo do processo, tendo por base a sua experiência de vida, os seus saberes e competências · Ser capaz de identificar e transmitir os saberes tidos como fundamentais para o adulto desenvolver as competências que não foram reconhecidas ao longo do processo · Ser capaz de orientar e apoiar o adulto na pesquisa para que este possa autonomamente desenvolver as competências que não foram reconhecidas ao longo do processo · Ser capaz de operacionalizar situações-problema para perceber em que medida o adulto desenvolveu as competências necessárias 		X X X X
7. Divulgação do processo de RVCC e da organização e funcionamento do Centro	<ul style="list-style-type: none"> · Ser capaz de explicar o processo de RVCC, a organização e funcionamento do Centro, quer a responsáveis institucionais, quer a grupos de adultos em condições de vir a beneficiar do processo, promovendo a sua participação 	X	X

Quadro 4 - Competências do Profissional RVC e do Formador RVC, (Cit in Cármen Cavaco, 2007).

Expectativas dos Formandos do Programa Novas Oportunidades, Processo de Formação.

Anexo 10

CICLO DA AVALIAÇÃO DO DESEMPENHO

Mês	Data-limite	Fase	Tarefa	O que fazer?	Art.º
		1	Definição dos objectivos das unidades orgânicas envolvendo dirigentes e trabalhadores ¹	Os trabalhadores e dirigentes deverão participar activamente na definição dos objectivos das diversas Unidades Orgânicas, promovendo a uniformização de prioridades e o alinhamento interno da actividade do serviço com os resultados a obter	62.º
Novembro	30-11	2	Construção do QUAR – Quadro de Avaliação e Responsabilidade (definição dos objectivos do serviço para o ano seguinte)	Requerer acesso ao QUAR que aguarda aprovação, caso não esteja publicado na página na Internet do Serviço e aos documentos previsionais e de prestação de contas, designadamente ao Relatório e Plano de Actividades. Verificar coerência dos diversos documentos e apresentar exposição ao Dirigente Máximo, tendo em vista a melhoria ou o esclarecimento de matérias relativas ao QUAR, caso não tenha sido possível na fase 1	10.º e 81.º
Dezembro	15-12	3	O membro do Governo aprova os objectivos anuais do serviço (ano seguinte).	Requerer acesso ao QUAR aprovado, caso não esteja publicado na Internet.	81.º
Janeiro	15-01	4	Preparação da auto avaliação e da avaliação (ano anterior)	Deverá ser requerido ao Dirigente Máximo, ainda no ano anterior, acesso às Directrizes e Orientações para a avaliação emanadas pelo CCA, bem como, aos dados relevantes do sistema de monitorização de desempenho. O avaliado entrega ao avaliador a sua ficha de auto-avaliação, por sua iniciativa ou a pedido do avaliador. O avaliador procede à hetero-avaliação de todos os avaliados.	58.º e 63.º
	31-01	5	Harmonização das propostas de avaliação – reuniões do conselho coordenador da avaliação para proceder à análise das propostas de avaliação e à sua harmonização (ano anterior)	Requerer ao Dirigente Máximo informação relativa a novas orientações eventualmente transmitidas aos avaliadores pelo CCA.	64.º
	Anterior à fase 7	6	Reunião de análise, dos documentos que integram o ciclo de gestão, do dirigente com todos os avaliados que integram a respectiva unidade orgânica ou equipa, obrigatória quando existirem objectivos partilhados (ano seguinte/em curso)	Participação activa na reunião (colocando dúvidas, pedindo esclarecimentos, etc.), recolhendo os elementos necessários para verificar se os objectivos individuais estão coerentes com os objectivos da Unidade e do Serviço. Posteriormente, garantir que constam na acta da reunião, todos os assuntos abordados, questões colocadas, observações e objecções apresentadas e esclarecimentos prestados.	66.º
Fevereiro	28/29 - 02	7	Reunião de avaliação entre Avaliador e Avaliado (ano anterior)	A reunião de avaliação pode ser requerida pelo avaliado. No decurso da reunião, avaliador e avaliado devem analisar conjuntamente o perfil de evolução do trabalhador.	65.º e 52.º
			Avaliação de desempenho (ano anterior)	Avaliado deve registar na ficha de avaliação toda a informação relevante, nomeadamente o eventual desacordo relativo à avaliação atribuída e respectiva fundamentação, identificação de potencialidades a desenvolver, necessidades de formação, melhoria do posto de trabalho, etc.	65.º e 52.º
			Contratualização dos objectivos, indicadores e fixação de competências (ano seguinte/em curso)	O avaliado deve verificar a coerência entre os seus objectivos individuais, os objectivos definidos para a Unidade Orgânica e o Serviço e os meios para os superar. Devem ser registadas na ficha de avaliação quaisquer objecções ou obstáculos que dificultem a concretização dos resultados ou a sua avaliação rigorosa e devem ser agendadas as reuniões ordinárias de monitorização do desempenho (mínimo 4-1/trimestre). Caso não seja disponibilizado pelo avaliador, deverá ser requerido ao Dirigente Máximo acesso aos dados relevantes do sistema de monitorização do desempenho.	45.º, 51.º, 67.º, 68.º e 74.º
Março	Anterior a 30-03	8	Validação de avaliações e reconhecimento de "Desempenhos Excelentes" (ano anterior)	O trabalhador, caso considere que o seu desempenho é relevante, deve propor ao CCA a menção de desempenho excelente, fundamentado o pedido com os elementos informativos necessários.	69.º
	10 dias úteis após fase 7 ou 8	9	Apreciação do processo de avaliação pela Comissão Paritária (a requerimento do avaliado) (ano anterior)	Após tomar conhecimento da proposta de avaliação que será sujeita a homologação, pode requerer ao dirigente máximo do serviço, que o seu processo seja submetido a apreciação da comissão paritária. O requerimento deve ser acompanhado da documentação que suporte os fundamentos do pedido de apreciação.	70.º
	30-03	10	Homologação e conhecimento da homologação (ano anterior)	O avaliado tomará conhecimento da homologação no prazo de cinco dias úteis.	71.º
	5 dias úteis após 10	11	Reclamação (ano anterior)	Em caso de discordância face à avaliação homologada, o trabalhador deverá apresentar reclamação fundamentada, juntando todos os elementos informativos, recorrendo aos seus registos, aos documentos oficiais relevantes, aos dados do sistema de monitorização do desempenho, às fichas de monitorização do desempenho, aos relatórios da comissão paritária e do conselho coordenador da avaliação, bem como de quaisquer informações relativas à fixação de competências e resultados ou que tenham acompanhado pedidos de apreciação anteriormente apresentados.	72.º
		12	Recurso hierárquico, tutelar ou contencioso (ano anterior)	Do acto de homologação e da decisão sobre reclamação cabe impugnação administrativa, por recurso hierárquico ou tutelar, ou impugnação jurisdicional, devendo o avaliado compilar toda a informação e decisões relevantes, bem como quaisquer informações supervenientes à reclamação para instrução do(s) recurso(s).	73.º
Em permanência			MONITORIZAÇÃO DO DESEMPENHO	Monitorização do desempenho visa a análise conjunta (avaliador e avaliado) do desempenho. Os resultados da monitorização deverão ser registados nas respectivas fichas de monitorização, de modo a permitir a reformulação dos objectivos e dos resultados ou a clarificação de aspectos que se mostrem úteis ao futuro acto de avaliação e a recolha participada de reflexões sobre o desempenho. As reuniões de monitorização podem ocorrer de acordo com a planificação prévia (reuniões ordinárias ver fase 7) ou convocadas pelo avaliador ou requeridas pelo avaliado em casos de superveniência de condicionantes que impeçam o previsto desenrolar da actividade (reuniões extraordinárias).	74.º

Quadro 5 - Ciclo da Avaliação SIADAP (Cit in Félix, Mota, Martins, Gariso, Santos, Marques, 2009).

Anexo 11

SIADAP		
SERVIÇO ORGANISMO	Pontos Positivos	Pontos Negativos
A	<ul style="list-style-type: none"> - Responsabilidade partilhada - Desenvolvimento do potencial dos trabalhadores (competências) - Levantamento de necessidades de formação e meios - Auto-avaliação dos avaliados e avaliadores - Distinção do mérito - Melhoria da qualidade do serviço - Definição de objectivos que possam ser mensuráveis e atingíveis - Obtenção de resultados - Motivação profissional - Melhoria da prestação de informação e transparência nos serviços 	<ul style="list-style-type: none"> - Existência de quotas - Desmotivação profissional - Subjectividade na avaliação de competências - Parcialidade dos avaliadores - Falta de formação dos avaliadores e avaliados - Formulação pouco clara dos objectivos - Não cumprimento nos prazos legais de formulação dos objectivos - Objectivos definidos pela hierarquia sem consulta nas bases – falta de equidade. - Conflitualidade entre colegas
B	<ul style="list-style-type: none"> - Maior rapidez de resposta ao cidadão - Melhoria do desempenho do Serviço - Melhoria da qualidade do serviço - Percepção por parte dos trabalhadores da harmonia da acção dos serviços, dirigentes e restantes trabalhadores - Desenvolvimento de competências para superar objectivos - Desenvolvimento de práticas de auto avaliação o que permite alinhar direcções - Participação dos dirigentes e trabalhadores nos objectivos uma vez que estes são em cascata. 	<ul style="list-style-type: none"> - O modelo de avaliação encontra-se numa fase muito embrionária - Objectivos conhecidos tardiamente, não se respeitaram os prazos estipulados na lei - Falta de confiança, por parte dos trabalhadores, no novo modelo - Inexistência da fase de monitorização prevista no ciclo de gestão anual. - Rivalidade entre colegas o que leva a mau ambiente de trabalho - Trabalho apenas para cumprir objectivos - O que não está nos objectivos ninguém quer fazer - Desmotivação por pensarem que a mudança de escalão virá muito tarde, uma vez que por falta de orçamento se muda apenas ao fim da soma de 10 pontos, o que poderá querer dizer 10 anos - Falta de compensação monetária e falta de reconhecimento - Falta de formação dos dirigentes em definirem bem os objectivos - A existência de quotas - O CCA não estabeleceu as directrizes previamente à fixação de objectivos como está previsto na lei

Expectativas dos Formandos do Programa Novas Oportunidades, Processo de Formação.

<p>C</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Melhoria do desempenho - Qualidade do Serviço - Motivação profissional - Desenvolvimento de competências - Gestão por objectivos - Avaliação do desempenho - Fixação de objectivos pessoais - Obtenção de resultados - Identificar o potencial de evolução do trabalhador - Diagnóstico das necessidades de formação - Distinção do mérito - Intervenção dos trabalhadores - Criação de uma Comissão paritária - Definição de objectivos de forma integrada - Responsabilidade partilhada - Mensurabilidade dos objectivos - Definição de metas a atingir e de indicadores de medida - Monitorização dos desempenhos 	<ul style="list-style-type: none"> - Desmotivação profissional - Parcialidade dos avaliadores - Existência de quotas - Mudança de posição remuneratória (prazo estipulado) - Subjectividade na avaliação de competências - Formulação incorrecta de objectivos - Falta de formação dos avaliadores - Falta de coerência entre os resultados aos níveis individual e organizacional - Recursos disponíveis não proporcionais aos resultados e metas a atingir - Confusão de conceitos: entre objectivos, actividades, procedimentos e tarefas - Cumprimento legal dos prazos e normas de procedimento - Excessiva tendência para o “esforço em função do número” - Conflitualidade entre pares - Objectivos definidos unilateralmente pela hierarquia / ausência de negociação - No processo de reclamação não são aplicáveis as “quotas” – em causa a “justiça” do modelo
<p>D</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Gestão por objectivos - Aumento do trabalho em equipa - Aumento da eficiência, eficácia e qualidade - Responsabilização das pessoas - Maior autonomia dos serviços e das pessoas - Valorização do mérito - Atribuição de prémios - Redução da despesa pública - Conhecimento dos objectivos do serviço - Aumento da cooperação - Objectivos partilhados - Aumento da satisfação dos cidadãos - Aumento da motivação dos funcionários 	<ul style="list-style-type: none"> - Desmotivação dos funcionários - Falta de formação - Desconhecimento das leis - Existência de quotas - Saída de funcionários da AP - Aumento da conflitualidade / rivalidade entre funcionários - Insegurança - Aumento do poder discricionário na alteração do posicionamento remuneratório dos funcionários - Heterogeneidade nos critérios de avaliação intra e inter serviços - Sigilo da avaliação

Expectativas dos Formandos do Programa Novas Oportunidades, Processo de Formação.

<p>E</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Incentivo ao trabalho por objectivos - Aumento da qualidade e da produtividade dos serviços prestados em algumas equipas - Aumento da interacção entre algumas equipas de trabalho - Aumento da frequência de acções de formação 	<ul style="list-style-type: none"> - Não cumprimento dos prazos estabelecidos no cronograma geral do processo avaliativo do SIADAP 3 - Falta de avaliação periódica e sistemática - Deficiente comunicação interna - Conflitos entre os trabalhadores devido à existência de quotas - Desmotivação de alguns trabalhadores - Falta de equidade nos parâmetros para a definição de objectivos - Sigilo (aparente) da avaliação - Falta de formação dos avaliados no SIADAP
<p>F</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Articulação dos objectivos dos trabalhadores com os objectivos fixados no <i>Sistema de Planeamento</i>, objectivos de gestão dos serviços, objectivos fixados na <i>Carta de Missão</i> dos dirigentes superiores e objectivos fixados aos demais dirigentes e trabalhadores. - A obtenção de avaliações necessárias pode fazer alterar a <i>Posição Remuneratória</i> do trabalhador - A existência de uma <i>Comissão Paritária</i> que, a pedido do trabalhador, pode reapreciar a proposta de avaliação do CCA antes da homologação pelo dirigente máximo. - A exigência de controlo por parte do dirigente quanto à aplicação do SIADAP 3, que pressupõe a marcação de reuniões para preenchimento de <i>Ficha de Monitorização do Desempenho</i> e/ou <i>Ficha de Reformulação de Objectivos</i> tende a implicar avaliador e avaliado na efectivação dos objectivos com consequências benéficas ao nível do estímulo do trabalhador e a melhoria dos resultados. 	<ul style="list-style-type: none"> - O facto de duas avaliações negativas constituírem motivo suficiente para processo disciplinar e despedimento do trabalhador. - A alteração de <i>Posição Remuneratória</i> do trabalhador depende da afectação, nesse ano, de uma parcela do orçamento do serviço para mudanças de posição remuneratória dos trabalhadores. - A <i>Comissão Paritária</i> possui apenas poderes consultivos junto do CCA - A falta de reuniões para preenchimento de <i>Ficha de Monitorização do Desempenho</i> e/ou de <i>Ficha de Reformulação de Objectivos</i> pode ser uma causa impeditiva do cumprimento dos objectivos contratualizados e um factor de desmotivação do trabalhador.

Quadro 6 - Críticas ao SIADAP (Cit in Félix, Mota, Martins, Gariso, Santos, Marques, 2009).

Anexo 12

Criação RVCC	<p>A ANEFA criou e iniciou um trabalho no seio da educação e formação de adultos. Basicamente na criação de um programa de aprendizagem para adultos no reconhecimento de valências, na criação de modelos e metodologias.</p>
	<p>No final de 2000 foram criados os primeiros Centros de RVCC, que está inscrito na Portaria n.º 1082-A/2001 de 5 de Setembro.</p>
	<p>Em 2002, a ANEFA foi extinta na sequência da publicação da nova lei orgânica do Ministério da Educação, dando lugar à Direcção-Geral de Formação Vocacional que deu continuidade ao trabalho desenvolvido no seio do Sistema RVCC.</p>
	<p>O Conselho Europeu de Lisboa, realizado a 23 e 24 de Março de 2000, no qual foram enunciadas algumas prioridades para a política europeia de emprego, nomeadamente, a redução das lacunas de formação e a melhoria da empregabilidade, a valorização da aprendizagem ao longo da vida e a promoção da igualdade de oportunidades;</p>
	<p>O Memorando sobre a Aprendizagem ao Longo da Vida, elaborado na sequência deste Conselho e, do qual constam seis mensagens chave que dão corpo a uma estratégia que se pretende global e coerente para a Aprendizagem ao Longo da Vida na Europa. Salienta-se a Mensagem nº 4 – Valorizar a Aprendizagem – cujo objectivo é melhorar significativamente a forma como são entendidos e avaliados a participação e os resultados da aprendizagem, em especial da aprendizagem não formal e informal (in Memorando sobre a Aprendizagem ao Longo da Vida, Documento de Trabalho dos Serviços da Comissão Europeia, 2000)</p>

	<p>O Conselho Europeu de Barcelona, realizado a 15 e 16 de Março de 2002 que veio reforçar a estratégia europeia para o emprego e também a importância das conclusões do Conselho Europeu de Lisboa e do processo do Luxemburgo.</p>
	<p>O Acordo sobre Política de Emprego, Mercado de Trabalho, Educação e Formação, assinado pelo Governo e Parceiros Sociais a 9 de Fevereiro de 2001, no qual os signatários acordam, entre outras medidas, ensaiar e implementar metodologias de reconhecimento e validação das aprendizagens realizadas ao longo da vida e da certificação de competências adquiridas em contextos de vida e de trabalho, com base na análise das trajetórias pessoais, sociais e profissionais, e ao nível da formação básica, de competências-chave, já produzidos (in Acordo sobre Política de Emprego, Mercado de Trabalho, Educação e Formação, série Estudos e Documentos, Conselho Económico e Social, Fevereiro 2001, pp14).</p>
	<p>O Plano Nacional de Emprego 2003-2006, publicado no DR nº 279, a 3 de Dezembro de 2003, cuja Directriz 4 - promover o desenvolvimento do capital humano e a aprendizagem ao longo da vida - aponta como um dos seus eixos estratégicos a necessidade de dinamizar os sistemas de reconhecimento, validação e certificação de competências, nomeadamente as adquiridas por via não formal ou informal.</p>

Quadro 7 - História da Criação do Reconhecimento de Competências (Cit in Prodercom - Avaliação do Impacto dos Processos RVCC, 2010).

Anexo 13

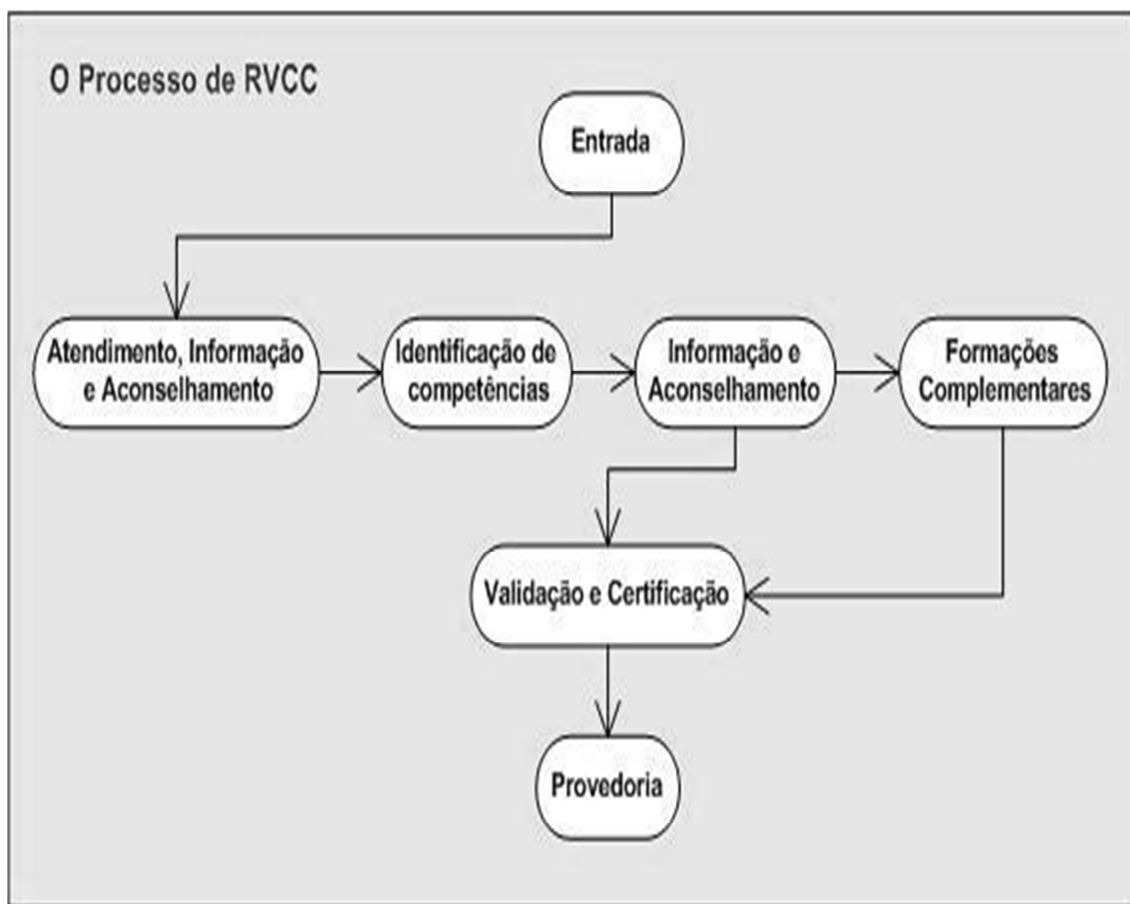


Figura 6 - Processo RVCC, (Cit in Governo (a) Novas Oportunidades, 2010).

Anexo 14

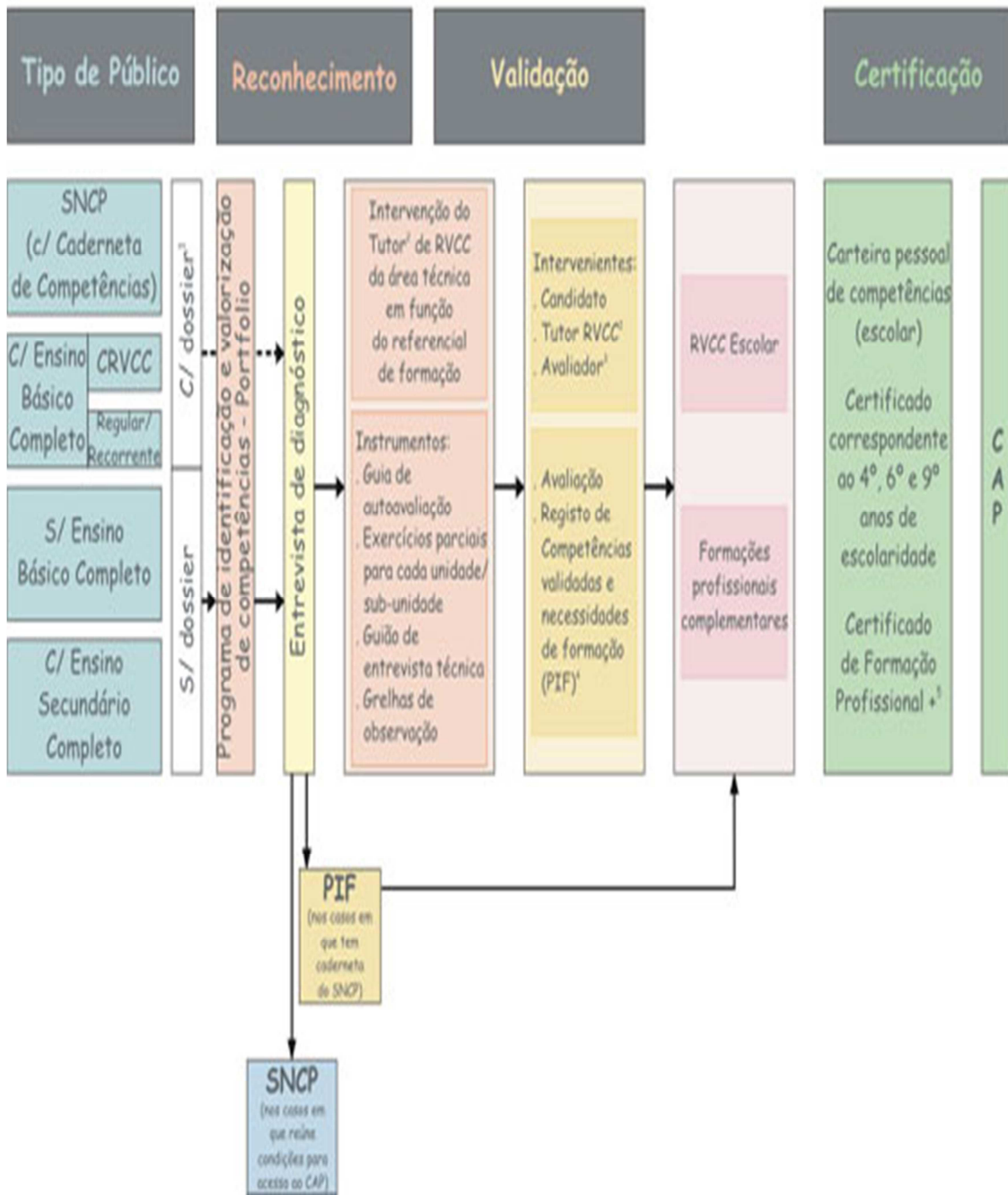


Figura 7 - Organograma de todas as fases do Programa RVCC, (Cit in Governo (a) Novas Oportunidades, 2010).

Anexo 15

Fase I: Exploração das expectativas e da situação individual ou auto-avaliação inicial	Fase II: Investigação ou Auto-avaliação intermédia	Fase III: Avaliação ou auto-avaliação final
<ul style="list-style-type: none">• Posicionamento rigoroso da clarificação das competências no contexto singular de vida.	<ul style="list-style-type: none">• Análise das realizações profissionais, descrição do percurso pessoal e profissional, reconhecimento das aquisições, inventário do capital de competências....	<ul style="list-style-type: none">• Estabelecimento e revisão comentada de documento síntese.
<ul style="list-style-type: none">• Reafirmação dos propósitos do BC.	<ul style="list-style-type: none">• Análise das características pessoais, valores, interesses e motivações, capacidades e comportamentos, potenciais de desenvolvimento.	<ul style="list-style-type: none">• Identificação e registo das competências.
<ul style="list-style-type: none">• Apresentação e reflexão sobre o exercício de BC.	<ul style="list-style-type: none">• Apresentação e reflexão sobre o exercício de BC.• Valorização das linhas de força de capacitação e potencialidades pessoais a desenvolver.	<ul style="list-style-type: none">• Análise e reflexão sobre a necessidade de encaminhamento para formação complementar.

Quadro 8 - Fases do Balanço de Competências, (Cit in Governo (a) Novas Oportunidades, 2010).

Anexo 16

	Básico	Secundário
Centros Novas Oportunidades	174 759	148 708
Inscritos	42 518	80 331
Em diagnóstico	19 014	47 721
Encaminhados	3 359	2 710
Em processo de RVCC	59 068	17 778
Certificados	50 800	168
Cursos de Educação e Formação de Adultos	27 262	1 834

Quadro 9 - Adultos nas Novas Oportunidades por situação em 2009, (CIT in Governo (a) Novas Oportunidades, 2010).

Anexo 17

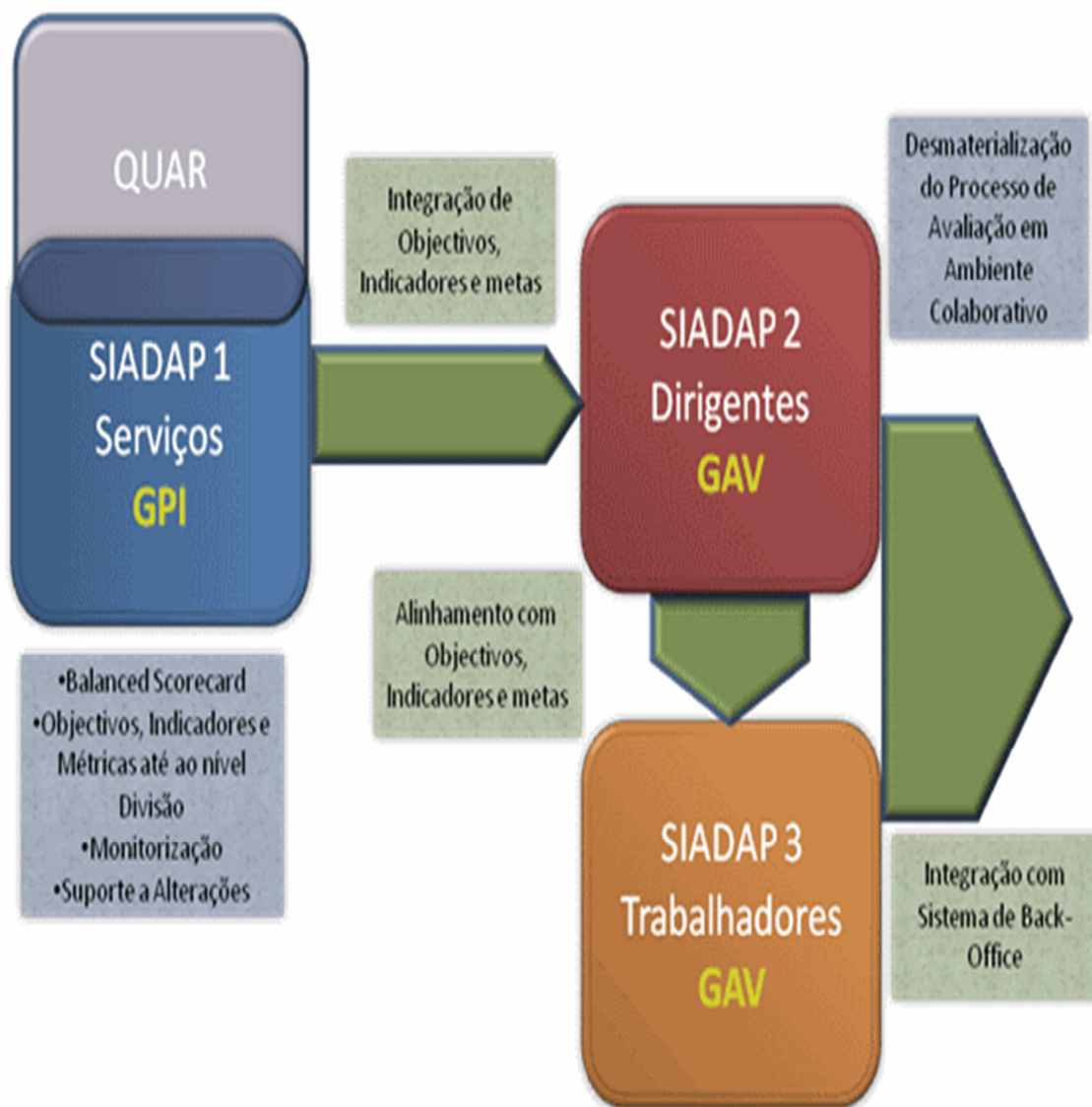


Figura 8 - Organograma da Avaliação SIADAP, (Cit in Governo (b): SIADAP 123 Administração Pública, 2010).

Guiões

Guião I

Guião da entrevista (relativamente aos Trabalhadores/Formandos)	
Caracterização social	1 - Sexo
	2 - Qual a sua idade?
	3 - Que habilitações literárias possui?
Dados do trabalhador na empresa	4 - Que estatuto possui dentro do Estado?
	5 - Há quanto tempo se encontra a trabalhar no Estado? E a desempenhar funções no EMGFA?
Formação	6 - Frequentou algum curso de formação antes de ingressar no Estado? Se frequentou, qual?
	7 - Desde que ingressou no Estado já frequentou algum curso de formação? <ul style="list-style-type: none"> • Subsidiado pela Estado?
	8 - Que tipo de formação/especialização recebeu? (Opcional – Se não referiu na pergunta anterior).
	9 - Já frequentou qualquer tipo de formação por iniciativa própria desde que integra a Função Pública (extra-Estado)? Se responder positivamente! <ul style="list-style-type: none"> • Qual o horário? (durante as horas de trabalho ou pós-laboral). E especifique a formação.
	10 - Que contrapartidas teve por receber esse tipo de formação? OPCIONAL – Se respondeu positivamente à resposta anterior.
	11 – Qual a motivação que o levou a frequentar este tipo de formação, o RVCC? E a motivação manteve-se ao longo da mesma?
	12 - Que incentivos recebeu por parte do Estado para frequentar o RVCC? <ul style="list-style-type: none"> • Como por exemplo: remuneratórios, verbais, progressão de carreira, etc.
	13 – O que pensava antes de frequentar esta formação (RVCC), que expectativas tinha? E o que pensa depois de a frequentar? Sublinhar as diferenças.

Expectativas dos Formandos do Programa Novas Oportunidades, Processo de Formação.

	<p>14 – Actualmente, após ter terminado o RVCC, já obteve alguma contrapartida no local onde trabalha?</p> <ul style="list-style-type: none"> • Como por exemplo (salarial, posição, horário, etc).
	<p>15 – O que pensa fazer após ter terminado com aproveitamento esta formação? Pensa entrar na vida académica?</p>
	<p>16 - O que mais lhe agradou neste tipo de formação? E o que mais lhe desagradou?</p>
	<p>17 - Quais as maiores dificuldades esperadas aquando do inicio do curso? E após, quais as dificuldades que teve?</p>
	<p>18 – Como não obteve ainda nenhum resultado a nível do trabalho, o que pensa que pode melhorar no futuro? (Opcional – se na resposta à pergunta 13 referiram que ainda não obtiveram contrapartida).</p>
SIADAP	<p>19 – O que pensa do novo Sistema de Avaliação? Veio melhorar a produtividade e a motivação dos Funcionários Públicos?</p>
	<p>20 – Influenciou a sua motivação para frequentar esta formação? (Opcional – Se não mencionou na resposta à pergunta 11).</p>
Considerações Finais	<p>21 – Valeu a pena? Porquê? (Independentemente do que respondeu às perguntas anteriores).</p>

Guião II

<i>Guião da entrevista (relativamente aos Formadores)</i>	
Caracterização social	1 - Sexo
	2 - Qual a sua idade?
	3 - Quais são as suas habilitações literárias?
Dinâmica do Estado/ política de recrutamento Estatal	4 – Pertence ao Estado, ou a uma empresa subcontratada pelo Estado?
	5 - Quais as habilitações mínimas exigidas pela empresa/Estado, no acto de recrutamento de pessoal para dar este tipo de formação?
	6 - Participou em alguma formação sobre a utilização deste tipo de avaliação neste contexto educativo?
	7 – Se recebeu formação, essa foi efectuada pelo Estado? (Opcional – Se respondeu afirmativamente, sem ter desenvolvido a resposta à pergunta anterior).
	8 - Qual o número de Formadores do RVCC colocados actualmente no EMGFA?
Formação	9 – Na sua opinião, porque razão precisam os trabalhadores deste tipo de formação?
	10 - Que tipo de formação recebe cada trabalhador?
	11 – Qual o Sistema de Avaliação que os Formadores utilizam? <ul style="list-style-type: none"> • Um Sistema dependente de cada trabalhador, ou é o mesmo para todos?
	12 - Quais foram as maiores dificuldades demonstradas pelos formandos?
	13 - Quais foram as estratégias utilizadas na superação dessas dificuldades?
	14 - Acha que os formandos conseguem ter a percepção das competências que já possuíam antes de iniciarem a formação e aquelas que vão desenvolvendo ao longo da mesma? De que forma é isso visível?

Expectativas dos Formandos do Programa Novas Oportunidades, Processo de Formação.

	<p>15 – Acha que a forma de avaliar os formandos é adequada?</p> <ul style="list-style-type: none"> • Se não é a mais adequada, pode explicar porquê e expôr, na sua opinião, qual o melhor tipo de avaliação (Opcional).
	<p>16 - Os formandos foram adquirindo algumas competências ao longo da vida. Que estratégias foram utilizadas para fazer emergir estas competências?</p>
	<p>17 - O que é o "Guia de Acesso ao Ensino Secundário: Educação e Formação - Jovens e Adultos"?</p>
	<p>18 - Quem se pode inscrever num Centro Novas Oportunidades?</p>
	<p>19 - Que certificação conferem os Centros Novas Oportunidades?</p>
	<p>20 - Em que consiste o Reconhecimento e Validação de Competências?</p>
	<p>21 - Quanto tempo dura um processo RVCC?</p>
	<p>22 - Há lugar a formação num processo RVCC?</p>
SIADAP	<p>23 – Como formador, muitas vezes tem que se conhecer bem como funciona a política do Estado. O que pensa desta política de Formação?</p> <ul style="list-style-type: none"> • O SIADAP poderá ou não influenciar o trabalhador a candidatar-se a esta formação? Diga o que entende por esta forma de avaliação?
Considerações Finais	<p>24 – Esta sua experiência é positiva? Fundamente a sua resposta.</p>

Guião III

<i>Guião da entrevista (relativamente ao Director)</i>	
Caracterização social	1 - Sexo
	2 - Qual a sua idade?
	3 - Quais são as suas habilitações literárias?
Dinâmica do Estado sobre recrutamento	4 - Que lugar ocupa dentro da administração do Estado?
	5 – Quais as competências de um director? Quais as suas funções?
	6 - Quais as habilitações mínimas exigidas pelo Estado, no acto de recrutamento de pessoal, para dar este tipo de formação?
	7 - Qual o número de Formadores que existe actualmente no RVCC? • E no EMGFA?
	8 – Quais os apoios que o Governo oferece ou como subsidia este tipo de formação?
	9 - Como funciona o Sistema de Reconhecimento, Validação e Certificação de Competências?
	10 - Em que consiste a Validação de Competências?
	11 - Quanto tempo dura o processo de formação RVCC? • Este varia de acordo com o tipo de formação dada ao trabalhador?
	12 - Uma vez obtida uma certificação, através do Sistema de Reconhecimento e Validação de Competências, é possível obter uma certificação de nível subsequente? • Se responder positivamente, explique detalhadamente.
	Formação
14 - Na sua opinião, porque razão precisam os trabalhadores deste tipo de formação?	

	<p>15 - E que efeitos prejudiciais podem também surgir para a empresa (Estado) como consequência da formação dos seus quadros?</p> <ul style="list-style-type: none"> • Como por exemplo: a nível salarial, a nível dos objectivos da empresa, a nível de prémios aos trabalhadores, a nível de recrutamento dos trabalhadores, promoção!
	<p>16 - Que contrapartidas têm os trabalhadores ao obterem este tipo de formação profissional?</p>
	<p>17 - As pessoas após a formação e apresentando resultados, podem progredir nos quadros do Estado, melhorando a sua posição? Através da formação/especialização, que motivação possui o trabalhador para progredir dentro dos quadros do Estado?</p>
	<p>18 - Como se pode apresentar uma candidatura? Onde é que os candidatos podem obter os formulários? E como se preenchem os formulários?</p>
	<p>19 - O que é a qualificação profissional dentro destes moldes? Quais os níveis de qualificação profissional existentes?</p>
	<p>20 - O que é o "Guia de Acesso ao Ensino Secundário: Educação e Formação - Jovens e Adultos"?</p>
	<p>21 - O que são os Centros Novas Oportunidades?</p>
	<p>22 - Quem se pode inscrever num Centro Novas Oportunidades?</p>
	<p>23 - Que certificação conferem os Centros Novas Oportunidades?</p>
	<p>24 - Em que consiste o Reconhecimento e Validação de Competências?</p>
	<p>25 - Quanto tempo dura um processo RVCC?</p>
	<p>26 - A recusa de um Centro Novas Oportunidades, por parte de um adulto, pode permitir a inscrição noutra para ingresso num processo RVCC?</p>

Expectativas dos Formandos do Programa Novas Oportunidades, Processo de Formação.

SIADAP	27 – O que pensa do novo Sistema de Avaliação? <ul style="list-style-type: none">• Poderá influenciar os trabalhadores a frequentar este tipo de formação? Se sim, porquê?
Considerações Finais	28 – Esta sua experiência é positiva? Fundamente a sua resposta.

Obs. Cada entrevista pode ter a duração entre 25 a 30 minutos.

**Grelha de Entrevistados /
Transcrição de Entrevistas**

IV – Grelha de entrevistados

Indicadores Entrevistado	Sexo	Idade	Habilitações literárias	Estatuto no Estado-Maior General das Forças Armadas	Frequentou o RVCC
A	F	60 Anos	12 °	Assistente Técnica	Sim
B	F	52 Anos	12°	Assistente Técnica	Sim
C	F	55 Anos	12°	Assistente Técnica	Sim
D	M	55 Anos	12°	Assistente Operacional	Sim
E	F	40 Anos	10°	Assistente Técnico	Sim
F	M	45 Anos	12°	Segurança / Assistente Operacional	Sim
G	F	55 Anos	12°	Assistente Técnica	Sim
H	F	56 Anos	12°	Assistente Técnica	Sim
I	F	48 Anos	12^a	Assistente Técnica Assistente Técnica	Sim
J	F	50 Anos	12^a	Assistente Técnica	Sim
K	M	54 Anos	12^a	Assistente Técnica	Sim
L	M	32 Anos	12^a	Assistente Técnica	Sim
M	F	28 Anos	Licenciatura	Formador	Não
N	F	29 Anos	Licenciatura	Formador	Não
O	F	52 Anos	Licenciatura	Director / Coordenador Novas Oportunidades MDN /EMGFA	Não

Transcrição das Entrevistas

A
1. Feminino
2. “...Tenho 60 Anos...”.
3. “...Conclui a equivalência ao 12º Ano....”.
4. “...Sou Assistente Técnica...”.
5. “...Há dezasseis anos. Mas a desempenhar funções no EMGFA...”.
6. “...Sim, Acção de Formação – Função PEDAGÓGICA, em 1990. Ordem de Trabalho: Formação de grupos de trabalho, Apresentação do objectivo da acção; Inquérito aos auxiliares de Acção Educativa – sua análise; Análise de 4 casos respeitantes ao dia a dia escolar” (30 minutos – debate); Apresentação do inquérito dado aos alunos “Auxiliar de Acção Educativa na Escola), Direitos e Deveres dos Auxiliares de Acção Educativa. O objectivo da acção: despertar os Auxiliares de Acção Educativa da escola para a importância da função Pedagógica que desempenham junto dos alunos. A Acção Pedagógica é lembrar que o Auxiliar de Acção Educativa que está no corredor, no recreio, na biblioteca, no bar e porque convive muito de perto e durante muito tempo com os alunos em momentos de descontração destes, pode compreender, por vezes, melhor que os professores, as suas dificuldades, tendo um papel importante na sua formação. Cabe-lhe portanto, uma boa parte da responsabilidade das tarefas que a Escola se propõe cumprir. A relação Auxiliar de Acção Educativa – Aluno será mais fácil e frutuosa se ele estiver informado dos problemas que os alunos têm de enfrentar na sua vida fora e dentro da Escola, tentando contribuir de alguma forma para a resolução destes problemas. Aprendi que o perfil de um bom Funcionário será: ser-se firme nas suas decisões, cumpridores das leis, gostarem do que fazem, Serem discretos, eficientes, pontuais, e ainda não trazerem para a Escola os seus problemas familiares, estarem sensibilizados para os problemas da juventude, gostarem de crianças, terem consciência de que estão a lidar com adolescentes...”
7. “...Sim, GESTOR...”.
8. “...Vários, mas foram subsidiados pelo Sindicato. Sobre legislação e vários de Informática...”.
9. “...Sim. Alguns durante o horário de trabalho e também pós-laboral: Microsoft Windows xp e Excel 2002 – Nível I, Secretariado, Internet C/Ferramenta de Trabalho, Código do Procedimento Administrativo, Regime Jurídico. Função Pública, Access 97 – Nível i, Actualização e aperf. Word 97 – Nível ii, Windows

Expectativas dos Formandos do Programa Novas Oportunidades, Processo de Formação.

<p>98 e Word 97 – Nível i, Equip. x-dc 425-cft Xerox, Eu, os Outros e a SIDA, Função Pedagógica, Curso de Corte e Costura...”.</p>
<p>10. “...Melhorei profissionalmente...”.</p>
<p>11. “...O interesse de aprender Informática. Sim, sem duvida que mantive sempre o interesse durante os cursos de formação...”</p>
<p>12. “...Os incentivos? Apenas nos informaram que era uma mais valia e, o, Estado-Maior General das Forças Armadas facilitou as instalações e horário. Foi feito um protocolo com a Instituição das Novas Oportunidades e a FDTI (fundação para a Divulgação das Tecnologias de Informação...”.</p>
<p>13. “...Que era uma oportunidade de muitas pessoas poderem realizar alguns dos seus sonhos: Poder <u>melhorar profissionalmente</u>. A nível pessoal <u>sinto-me realizada</u>, mas profissionalmente não vi melhorias nenhuma...”</p>
<p>14. “...Não recebi nenhuma contrapartida no meu local de trabalho após ter concluído o (RVCC)...”.</p>
<p>15. “...Talvez na idade da reforma, entre na Faculdade da terceira idade...”</p>
<p>16. “...As formas do processo, como eram feitos os trabalhos e as pesquisas feitas na Internet. As exigências feitas pelas Formadoras...”.</p>
<p>17. “...As maiores dificuldades esperadas no início do curso? Para mim, foi o Português; e as dificuldades após a realização do curso manifestaram-se nalguns trabalhos...”.</p>
<p>18. “...No futuro, um aproveitamento profissional por parte da Instituição...”.</p>
<p>19. “...O que penso do novo Sistema de Avaliação? Não melhorou em nada, mas sim piorou porque desmotivou alguns dos Funcionários...”.</p>
<p>20. “...Sim, motivou, pois as minhas últimas avaliações foram muito injustas e com isto, de certeza que, agora, vou ter mais pontos...”.</p>
<p>21. “...Valeu pelo facto de adquirir mais conhecimentos e de me sentir realizada a nível Escolar...”.</p>

B
1. Feminino
2. “...Tenho 52 Anos...”.
3. “...Conclui a equivalência ao 12º Ano...”.
4. “...Sou Assistente Técnica...”.
5. “...Estou há 29 anos no Estado e igual tempo no EMGFA...”.
6. “...Sim, o curso de dactilografia...”.
7. “...Sim, vários os cursos subsidiados pelo Estado...”.
8. “...Várias formações que tiveram sempre a ver com o meu desempenho de funções na área do Património, por exemplo formações a ver com o Imobilizado e com o SIG...”.
9. “...Sim. Frequentei Gestão Administrativa e Novas Tecnologias de Informação na empresa Rumos após o horário laboral (das 18 às 21 h).
10. “...Nenhumas, a minha motivação foi só pessoal...”.
11. “... A motivação foi que para mim era uma mais valia. Sim pelo motivo que apresentei anteriormente, era muito importante para mim...”.
12. “...Não recebi quaisquer incentivos, nem queria na altura, apenas queria acabar o 12º ano....”.
13. “...Pensei que fosse difícil, mas ouvi os formadores e tirei alguns apontamentos e fiz todos os mapas de competências que exigiam, e baseei-me sempre nessas recomendações...”.
14. “...Não, não obtive, mas para mim foi bom porque frequentei a formação no horário de trabalho...”.
15. “...Não estou com ideias de entrar na vida académica, não me vai fazer falta, pois cheguei ao topo da carreira...”.
16. “...Foi apenas o convívio com os colegas. O que mais me desagradou foi não ter a hipótese de acabar algumas das matérias anteriormente não previsto, pois a formadora não o permitiu...”.

Expectativas dos Formandos do Programa Novas Oportunidades, Processo de Formação.

17. *“...Não tive dificuldades, fiz em 3 meses, o que era o tempo previsto...”*.

18. *“...Continuo como funcionária como era e não tive nada de proveito, mas mesmo assim continuo a dar o meu melhor...”*

19. *“...Na minha maneira de ver, o Sistema da Avaliação só veio para beneficiar sempre os mesmos funcionários. Os chefes por vezes, dão sempre as boas avaliações a funcionários preferidos. A produtividade continua igual...”*.

20. *“...A formação, para mim, foi apenas uma valorização pessoal, claro que também é bom nesse aspecto...”*.

21. *“...Valeu a pena. Porque saber mais nunca fez mal a ninguém, e neste caso posso dizer que sei mais do que sabia...”*.

C
1. Feminino
2. <i>“...Tenho 55 Anos...”</i> .
3. <i>“...Conclui agora o 12º Ano, na minha altura não havia facilidades...”</i> .
4. <i>“...Sou Assistente Técnica...”</i> .
5. <i>“...Estou ha 22 anos no Estado e 18 anos a desempenhar funções aqui no EMGFA...”</i> .
6. <i>“...Não, na altura não havia iguais oportunidades para todos...”</i> .
7. <i>“...Sim, quando entrei para os quadros do Estado, a vida melhorou e permitiu-me ter novas oportunidades..” e “ Sim eram subsidiados pelo Estado, não tenho a certeza e a memória também já não é a melhor, mas acho que era subsidiado pela União Europeia”</i> .
8. <i>“...Foram várias formações, todas no horário pós-laboral, por exemplo: Sistema Integrado de Gestão, Inglês, Informática no ramo de Word e Excel e de Secretariado...”</i> .
9. <i>“...Sim, de início, o Estado só dá formação na área em que trabalhamos, e tive formação em línguas, Inglês...” e “Tal como disse anteriormente, todas as que tive foram no horário pós-laboral...”</i> .
10. <i>“...Apenas obtive contrapartidas a nível pessoal, de me sentir bem comigo própria, e se calhar, ao ter frequentado este tipo de reconhecimento, permitiu-me uma melhor nota na avaliação...”</i> .
11. <i>“...A motivação para frequentar esta formação, foi a possibilidade de conclusão do 12º ano; a motivação manteve-se, mas a aprendizagem para quem não tinha bases de frequência escolar, tornava-se cada vez mais difícil, tive colegas que desistiram por este motivo...”</i> .
12. <i>“... O Incentivo para frequentar este tipo de formação, foi permitirem que a frequentasse em pleno horário de trabalho. Dos exemplos que referiu, apenas, se calhar, foi-me reconhecido na avaliação anual...”</i> .
13. <i>“... O que pensava antes? Era apenas que queria ter o 12º ano, o que penso depois é que o obtive...”</i> .
14. <i>“...Contrapartida a nível de trabalho ou salários, ou progressão de carreira?”</i>

Expectativas dos Formandos do Programa Novas Oportunidades, Processo de Formação.

<p><i>nada... ”.</i></p>
<p>15. “...Penso que, se calhar, quero tentar ir mais além. Progredir mais, pelo menos a nível pessoal. Estou neste momento a pensar nisso, em ir ou não para a faculdade...”.</p>
<p>16. “... A atenção dada pelos formadores, o que nos fazia sentir apoiadas, e claro acabar o 12º; a maior dificuldade era essa tarefa ser difícil para quem tinha poucas bases, e de não ter ainda efeitos práticos...”.</p>
<p>17. “... Como já disse não tive muitas dificuldades aquando do início pois já tinha algumas bases, ao contrário de certas pessoas, mas a parte final apresentou-se difícil...”.</p>
<p>18. “... Os meus conhecimentos pessoais aumentaram o que me permite sentir mais confiante, porque acabar o 12º ano era um objectivo, no meu caso de vida...”.</p>
<p>19. “... O novo Sistema de Avaliação só veio criar desestabilização e mau ambiente entre os colegas, ou seja, cada vez mais o ambiente é pior entre os próprios colegas, porque não é justo, este sistema é vicioso e é desigual...”.</p>
<p>20. “Não me influenciou exactamente em nada para este tipo de avaliação...”.</p>
<p>21. “...Sim valeu a pena. A conclusão de um objectivo, independentemente das dificuldades tidas ou das oportunidades obtidas posteriormente, é sempre um motivo de orgulho, e que nos faz avançar para outro...”.</p>

D
1. Masculino
2. <i>“...Tenho 55 Anos...”</i> .
3. <i>“...Acabei há muito pouco tempo o programa Novas Oportunidades o que equivale ao 12º ano...”</i> .
4. <i>“...Sou Assistente Operacional...”</i> .
5. <i>“...Há dezoito anos. Mas no EMGFA estou há muito pouco tempo, por volta de 10 anos.</i>
6. <i>“...Frequentei alguns cursos, uns por minha conta que me interessavam na altura, e outros por motivos profissionais. Frequentei cursos de Informática e cursos de operações especiais...”</i>
7. <i>“...Sim, tenho vindo a frequentar, pois como Assistente Operacional (Segurança MDN), tenho que me manter actualizado em diversas áreas; neste caso, curso de Inglês, Curso de OPCOM, Curso físico da Marinha, etc...”</i>
8. (Referiu com exactidão anteriormente).
9. <i>“... Como disse numas respostas atrás, sim, foram todos em horário pós-laboral...”</i>
10. <i>“... Contrapartidas a nível estatal, certo? Nenhuma, à excepção da Marinha me permitir sair mais cedo para fazer as provas...”</i>
11. <i>“...A motivação foi chegar por exemplo perto da família e poder dizer que já tenho o 12º ano, foi a motivação de me sentir melhor comigo próprio...”</i> .
12. <i>“...Os incentivos do Estado? Sinceramente, não dá nada a ninguém apenas tira. Mas neste caso, ao dar uma sala para as aulas no MDN permitiu que a formação fosse em horário de trabalho...”</i> .
13. <i>“... Como referi na parte da motivação, tinha uma enorme expectativa por finalmente ter uma oportunidade de poder acabar algo que não consegui quando era jovem. Depois de frequentar fiquei satisfeito, mas a verdade é que o curso apesar de ser trabalhoso porque é, não exige muito a nível de aprendizagem, ou seja não fiquei a saber muito...”</i> .
14. <i>“... Continuo a trabalhar como Segurança no MDN, e também a minha única expectativa era, se calhar, subir no grau de vencimento, mas até agora e depois</i>

Expectativas dos Formandos do Programa Novas Oportunidades, Processo de Formação.

<p><i>das medidas do Governo, já não acredito muito nisso... ”.</i></p>
<p><i>15. “...Penso que tenho orgulho no que consegui e de dizer a toda a gente que finalmente já tenho o 12º ano, é um motivo de orgulho. Se tiver oportunidade disso sim, mas dependerá muito da vida familiar....”.</i></p>
<p><i>16. “...O que mais me agradou foi o companheirismo, o que mais me desagradou foi o facilitismo... ”.</i></p>
<p><i>17. “...A minha maior dificuldade foi o tempo para o conseguir fazer, isto claro a nível familiar, e analisado após o curso. As dificuldades esperadas anteriormente: conseguiria fazer frente a tudo o que me pedissem, fosse qual fosse o nível de dificuldade... ”.</i></p>
<p><i>18. “...Não sei, o país está em crise, mas o meu desejo seria deixar de ser segurança, deixar de andar no edifício de um lado para o outro, e passar para uma secretária... ”.</i></p>
<p><i>19. “...SIADAP, melhorar??? Não. Veio fazer o contrário, prejudicar a produtividade, a relação entre todos, os colegas, e entre nós e o chefe, um sistema muito mau... ”.</i></p>
<p><i>20. “...Não, não influenciou, o que influenciou foi eu querer fazer o programa... ”.</i></p>
<p><i>21. “...Claro que valeu, porque agora vou lutar para ter melhores e novas oportunidades... ”.</i></p>

E
1. Feminino
2. <i>“...Tenho 40 anos...”</i> .
3. <i>“...Antes deste curso tinha o 10º ano...”</i> .
4. <i>“...Sou Assistente Técnica...”</i> .
5. <i>“...Encontro-me no EMGFA pelo menos há 10 anos, e na Função Pública há 16 anos...”</i> .
6. <i>“...Não, antes de ingressar no Estado nunca ingressei em nenhum curso de formação, mas porque nunca tive disponibilidade para tal...”</i> .
7. <i>“...Sim, depois de entrar sim, pois fui colocada numa área na altura que envolvia máquinas de escrever e não tinha muitas bases e fui para uma formação na área do Secretariado; e actualmente, tenho frequentado cursos de Formação na área de Informática, todos financiados pelo Estado...”</i> .
8. <i>“...Na área administrativa...”</i> .
9. <i>“...Sim, já frequentei depois de entrar para o Estado. Se me lembro bem era na área de línguas, Curso de Inglês e Espanhol. O horário era todo pós-laboral...”</i> .
10. <i>“...As contrapartidas que tive foram todas extra Estado, ou seja foi tudo a nível pessoal...”</i> .
11. <i>“...A motivação foi tudo, como referi anteriormente, a nível pessoal, foi para me sentir melhor comigo própria. Se me senti sempre motivada durante esse curso? Sim, sempre...”</i> .
12. <i>“...Não recebi nenhum incentivo. Quem me dera ter recebido os que referiu, mas não. Os que recebi? Foi apenas a facilidade a nível de horário, para frequentar a formação...”</i> .
13. <i>“...Sinceramente lhe digo que parti com quase nenhuma expectativa, apenas queria acabar mais este curso. Depois de ter acabado, como as expectativas não eram nenhuma, por isso não me decepcionei, apesar de ter achado muito fácil, mas trabalhoso...”</i> .
14. <i>“...Não, no trabalho não obtive nenhuma contrapartida e com a crise que se vive não acredito que vá ter...”</i> .

Expectativas dos Formandos do Programa Novas Oportunidades, Processo de Formação.

<p>15. “...Não, por mim, a minha vida a nível de estudo acabou. Sinto-me bem comigo própria pois consegui levar isto até ao final e não desistir...”.</p>
<p>16. “...O convívio, tanto com os colegas como também com os formadores, que nos ajudaram muito...”.</p>
<p>17. “...As grandes dificuldades, foi as que não pensava ter, mas aconteceram. A minha maior dificuldade foi perceber os temas, encontrar-me na minha vivência. Depois, a maior foi encontrar assunto para responder aos diversos temas...”.</p>
<p>18. “...Não espero melhorar nada, sinceramente...”.</p>
<p>19. “...O SIADAP é muito mau, só veio originar divisões e mais críticas ao Estado. Se veio melhorar a produtividade? Claro que não, as pessoas cada vez encontram-se mais descontentes, como tal não têm motivação para fazer qualquer tipo de sacrifício relativamente ao trabalho...”.</p>
<p>20. “...Sim, pelo motivo de poder ter algum benefício na próxima avaliação, ou seja foi um dos motivos...”.</p>
<p>21. “...Não sei ainda responder-lhe a essa questão. Veremos no futuro se foi tempo perdido ou não...”.</p>

Expectativas dos Formandos do Programa Novas Oportunidades, Processo de Formação.

F
1. Masculino
2. <i>“...Tenho 45 anos...”</i> .
3. <i>“...Neste momento tenho o 12º ano...”</i> .
4. <i>“...Sou segurança, mas com o nome de Assistente Operacional...”</i> .
5. <i>“...Deixe-me ver, estou há 12 anos no Estado e há 10 anos no EMGFA...”</i> .
6. <i>“...Sim cursos da Marinha, e de operações SEALS, pois antes de entrar para o Estado estive na Marinha...”</i> .
7. <i>“...Diversos, alguns subsidiados pelo Estado, desde cursos de Inglês, Francês, Alemão, e Informática...”</i> .
8. (Respondeu a especialização referida).
9. <i>“...Já tirei alguns cursos à noite, mas era tudo para a vertente física ou seja, para enriquecer os meus conhecimentos na área da Segurança...”</i> .
10. <i>“...As contrapartidas, foram fazer um serviço com maior exactidão, podendo defender-me melhor e aos meus colegas; a nível de profissão, para meu proveito, nenhuma...”</i> .
11. <i>“...A motivação, essa é complicada, mas foi muito por influência, ou seja muitos dos meus colegas diziam que era uma maneira de melhorarmos e de podermos vir a ser aumentados, como tal optei por frequentar...”</i> .
12. <i>“...O único incentivo, se quiser chamar a isso incentivo, foi irmos aqui dentro e em horário em que devíamos estar a trabalhar; ah, é verdade, e de podermos posteriormente concorrer com maior facilidade à faculdade...”</i> .
13. <i>“...Não sabia o que esperar pois não sou pessoa de ler muito, mas esperava que não fosse muito difícil. Depois de frequentar, tenho que agradecer muito às formadoras porque, se não fossem elas, tinha desistido, era muito difícil...”</i> .
14. <i>“...Não obtive nada do que esperava; primeiro pensava que iria ser aumentado por agora termos o 12º ano e não fomos, e além disso com a política nova, ainda nos tiraram mais...”</i> .
15. <i>“...É possível, ainda sou jovem, não sou casado, e sou ambicioso, e já que me deram esta oportunidade, se calhar vou aceitar...”</i> .

Expectativas dos Formandos do Programa Novas Oportunidades, Processo de Formação.

16. “...O apoio das formadoras e o companheirismo do grupo que estava comigo. A dificuldade? Eram muitos trabalhos, e para quem trabalha é complicado; e por vezes não percebia muito bem o que se queria...”.

17. “...Foi, como disse anteriormente; de início pensava em facilidades, posteriormente vi que o curso era exigente e que pediam muitos trabalhos que me fizeram avivar as recordações de tudo o que vivi até hoje...”.

18. “...Melhorar no futuro, mas de acordo com o que os nossos governantes estão a referir não me parece; mas quem sabe, se for para a faculdade isso poderá ser diferente...”.

19. “...Pois é um sistema que desde que foi começado tem-me vindo a prejudicar, pois tinha uma avaliação alta e agora está muito mais baixa. Se veio melhorar a produtividade? Não creio, pois ouço muitos a criticar, e tudo o que vejo está igual...”.

20. “...Sim, ouvi dizer que se passássemos neste programa tiraríamos mais pontos para a avaliação, pelo menos foi o que os meus colegas me disseram...”.

21. “...Acho que sim, sinto que fiz novos amigos e que melhorei a nível intelectual...”.

G
1. Feminino
2. “...Tenho 55 anos...”.
3. “...Tenho o 12º ano...”.
4. “...Sou Assistente Técnica...”.
5. “...Estou no Estado há qualquer coisa como 26 anos, e no EMGFA penso, mas sem certeza, que há 14 anos...”.
6. “...Sim, frequentei porque queria estar melhor preparada e neste caso foi um curso de dactilografia...”.
7. “...Sim, frequentei alguns cursos tais como de informática, e secretariado, mas foram subsidiados pela CEE...”.
8. (Não necessária, respondeu na sete).
9. “...Já referi anteriormente, e foram todas em horário pós-laboral...”.
10. “...Não obtive nenhuma, o Estado além de me empregar não me deu nada...”.
11. “...A motivação foi, como já disse, sentir-me melhor preparada para todas as funções no emprego. Sim, a motivação manteve-se, percebe, queria aprender e ser melhor profissional, por isso sim...”.
12. “...Os incentivos não foram nenhuns, foi unicamente por vontade própria que frequentei o RVCC...”.
13. “...Não fazia ideia do que seria, mas foi interessante conhecer e desenvolver vários temas que trabalhei para concluir o RVCC...”.
14. “...Actualmente continua tudo na mesma, nada se alterou, pelo menos de proveito para mim...”.
15. “...Gostei imenso de fazer esta formação, mas para já não penso vir a frequentar a vida académica...”.
16. “...Não tenho nenhuma critica a fazer, gostei imenso...”.
17. “...A minha maior dificuldade foi conseguir cumprir os prazos de entrega e conseguir recordar-me de muitas situações vividas. E muitas vezes tinha que sair do MDN às 22h, pois ficava a fazer esses trabalhos...”.

Expectativas dos Formandos do Programa Novas Oportunidades, Processo de Formação.

18. *“...Não penso que vá ter proveito algum, contento-me se não me retirarem mais do que estão a tirar de momento...”*.

19. *“...Pelo contrário, veio dividir mais os funcionários, porque são sempre os mesmos a terem as melhores avaliações...”*.

20. *“...Não influenciou em nada, e tento passar a maior parte do tempo não pensando nesse SIADAP, pois acho completamente injusto, como referi anteriormente...”*:

21. *“...Sim, valeu a pena, porque ao adquirir mais conhecimentos enriqueci o meu curriculum...”*.

H
1. Feminino
2. “...Tenho 56 anos...”.
3. “... Agora estou com o 12º Ano...”.
4. <i>Sou Assistente Técnica.</i>
5. “...Estou a trabalhar para o Estado há quase 25 anos, no EMGFA estou colocada há 20 anos...”.
6. “...Não, pois ingressei muito cedo no Estado e não tive disponibilidade para tal...”.
7. “...Sim, cursos de Informática, Secretariado, Contabilidade; ah! E também Inglês, e todos os que referi foram dados e subsidiados pelo Estado...”
8. (Respondeu na pergunta anterior).
9. “...Não, porque de acordo com aquilo que faço no EMGFA todos os cursos dados pelo Estado são suficientes, e também não tenho muito tempo para fazer ainda mais cursos...”.
10. (Respondeu negativamente).
11. “...A motivação foi o meu marido ter-me dito que, de acordo com aquilo que tinha lido e a informação que tinha recolhido, seria bom para mim; e, sim, manteve-se ao longo da mesma, muito devido ao apoio dele...”.
12. “...Do Estado, nesta formação, não recebi nem dinheiro, nem material, mas como a formação era dada no MDN, os meus chefes deixaram-me fazê-la em horário de trabalho...”.
13. “...Não sei bem responder a essa questão, pois aquilo que esperava foi o que o meu marido me disse, que era fácil e que não era preciso ler muito, nem estudar. Após, penso que na verdade não demorou muito, mas achei mais trabalhoso do que o meu marido me tinha referido...”.
14. “...Mantém-se tudo na mesma, e com a crise existente já é positivo ter-se emprego...”.
15. “...Não, já não tenho nem idade para estudar mais, nem paciência, e também não me iria dar nada demais...”.

Expectativas dos Formandos do Programa Novas Oportunidades, Processo de Formação.

16. “...As formadoras, porque me ajudaram muito e estavam disponíveis a qualquer hora que telefonasse; o negativo, sendo sincera para comigo mesma, a verdade é que existem muitos trabalhos, mas apesar deste aspecto negativo, são fáceis...”.

17. “...Foram as que disse antes. Após muitos trabalhos, a dificuldade que tive foi ter tempo e paciência para os fazer...”.

18. “...No futuro nada, porque Portugal não vai melhorar tão cedo...”.

19. “...Se o novo Sistema veio melhorar o desempenho? Não, o que veio fazer foi criar mais discussões entre colegas e chefes...”.

20. “...Não, porque agora só penso mesmo é ter o tempo de serviço e idade de reforma...”.

21. “...Valeu, porque eu estou feliz, o meu marido também, e agora podemos dar um maior e melhor exemplo aos filhos...”

I
1. Feminino
2. <i>“...Tenho 48 anos...”</i> .
3. <i>“...Tenho o 12º ano...”</i> .
4. <i>“...Sou Assistente Técnica...”</i> .
5. <i>“...No EMGFA estou há 15 anos e no Estado há 20 anos...”</i> .
6. <i>“...Não, era muito jovem e os meus pais, como vim do interior, não me permitiam certas coisas...”</i> .
7. <i>“...Sim, no Estado já frequentei todos aqueles que me permitem: curso de Inglês, Secretariado, como estou na área da Contabilidade do SIG, e diversos cursos de Informática. Sim, todos subsidiados pelo Estado..”</i> .
8. <i>(Foi comunicado anteriormente).</i>
9. <i>“...Não, apenas tenho frequentado através de apoio estatal...”</i> .
10. <i>(Opcional, disse que não à anterior).</i>
11. <i>“...A motivação foi alargar o meu curriculum, foi subir dentro do Estado e aumentar o meu vencimento...”</i> .
12. <i>“...Remuneratórios, como disse, não recebi; mas deixei durante duas horas o meu trabalho para ir para o curso...”</i> .
13. <i>“...As minhas expectativas eram que tinha que fazer de tudo para passar neste programa e ter boa nota, e que era fácil. Depois de o fazer, o que pensava confirmou-se e consegui terminá-lo, era acessível apesar de demorado, e as dificuldades maiores foi perceber o que os formadores queriam...”</i> .
14. <i>“...Não, até tive uma conversa com uma colega minha para saber se com ela também se passava o mesmo, mas os chefes dizem que actualmente é muito difícil obtermos melhorias, tanto a nível de condições de trabalho como a nível remuneratório, como uma conversão de carreira...”</i> .
15. <i>“...Não, a faculdade é muito difícil, e sendo casada e com filhos não conseguiria ter bons resultados...”</i> .
16. <i>“...O que mais me agradou foi o convívio com muitas das minhas colegas, o que menos gostei foi que achei confuso, não conseguia perceber muito bem o que as</i>

<p><i>formadoras queriam, por vezes, mas mesmo assim consegui ultrapassar as dificuldades... ”.</i></p>
<p><i>17. “... Como referi anteriormente, achei que seria fácil apesar de ter em conta o que tinha ouvido, que seria trabalhoso; e no final, confirmei que era trabalhoso mas fácil, sendo a grande dificuldade o recuperar a memória da nossa vida para fazermos certos trabalhos e perceber o que as formadoras queriam certas vezes... ”.</i></p>
<p><i>18. “...Penso, se não melhorar pelo menos de condições, pedir transferência para outro serviço... ”.</i></p>
<p><i>19. “...SIADAP é um programa de que não posso falar mal, pois tenho obtido melhores avaliações. Sim, a mim tem-me permitido trabalhar mais e melhor, pois agora sei mesmo quais são as minhas funções. A mim motivou-me mais, sim, mas a muitos colegas meus, não... ”.</i></p>
<p><i>20. “...Não, no meu caso não, porque nem sabia que ia obter mais pontos se tivesse o 12º ano, mas se soubesse era capaz... ”.</i></p>
<p><i>21. “...Gostei, apesar de tudo o que disse; mas volto a dizer que acabou por ser demasiado fácil, devia ser mais trabalhoso... ”.</i></p>

Expectativas dos Formandos do Programa Novas Oportunidades, Processo de Formação.

J
1. Feminino
2. <i>"...Tenho 50 anos..."</i> .
3. <i>"...Tenho o 12º ano..."</i> .
4. <i>"...Sou Assistente Técnica..."</i> .
5. <i>"...Já estou há 19 anos no Estado e há 11 no EMGFA..."</i> .
6. <i>"...Sim frequentei, mas só na área de secretariado, tudo na área do imobilizado..."</i> .
7. <i>"...Sim, a maioria na Informática, por exemplo o SIGAP, o SIAGFA, SIG, todos subsidiados pelo estado..."</i> .
8. <i>(Respondeu na pergunta anterior)</i> .
9. <i>"...Não, pois tinha sempre que fazer e achei que todas as formações que o Estado me proporciona são suficientes..."</i> .
10. <i>(Referiu que não – opcional)</i> .
11. <i>"...A motivação foi, como não consegui na dita idade normal acabar o 12ª ano, conseguir agora que surgiu essa oportunidade..."</i> .
12. <i>"...Deixe ver, do Estado, não me estou a lembrar de nada a não ser ter criado aqui numa sala do MDN um Centro de Novas Oportunidades, e permitir que em pleno horário de trabalho fosse às aulas e que pudesse tirar todas as dúvidas..."</i> .
13. <i>"...Pensava que iria ter ainda mais trabalho além do que tinha, mas que iria fazer o máximo para o conseguir; depois de frequentar, a formação vi que era bem mais fácil do que tinha alguma vez pensado..."</i> .
14. <i>"...No local de trabalho não obtive nada, mas em casa sim, obtive muitas felicitações da minha família e das pessoas que me são queridas..."</i> .
15. <i>"...Não, a minha vida académica é em casa com os meus filhos, a minha vida estudantil fica por aqui..."</i> .
16. <i>"...As formadoras, muito simpáticas e sempre prontas a dar uma mão se tivesse alguma dificuldade; o que mais me desagradou, foi ter esperado que fosse aprender algo de novo ou apreender algo de útil, o que não aconteceu, e foi</i>

Expectativas dos Formandos do Programa Novas Oportunidades, Processo de Formação.

muito fácil, apesar de ser sobre nós... ”.

17. *“...As dificuldades esperadas? Era o medo de ser muito complicado e que não tivesse tempo, hoje posso dizer que não tive nenhuma dificuldade...”.*

18. *“...No trabalho não espero nada, porque sei que não terei nada...”.*

19. *“...Ai esse Sistema! Por acaso mantenho a minha avaliação o que já é bom, mas sei de muitas pessoas que estão muito descontentes, eu não. A produtividade acho que não mudou por terem começado a utilizar este tipo de avaliação...”.*

20. *“...Não em nada, o SIADAP tem-me mantido a nota, por isso nunca me preocupei em obter mais pontos...”.*

21. *“...Valeu por todos os elogios que me fizeram em casa, especialmente os meus filhos e marido...”.*

K
1. Masculino
2. <i>“...Tenho 54 anos...”</i> .
3. <i>“...Agora posso finalmente dizer que tenho o 12º ano...”</i> .
4. <i>“...Assistente Operacional / Segurança MDN...”</i> .
5. <i>“...Há 20 anos tanto no Estado como no EMGFA...”</i> .
6. <i>“...Não...”</i> .
7. <i>“...Sim, ai sim, diversos, todos na área da Segurança Nacional, da NATO, do SICOM, diversos na FAP, e na Marinha...”</i> .
8. (Respondeu na resposta anterior).
9. <i>“...Sim, tirei apenas uma de operações especiais que não era financiada pelo Estado, o curso era dos BOPE...”</i> .
10. <i>“...Não tirei nenhuma, mas sinto que posso cumprir o serviço com toda a segurança porque sei hoje lidar com certas situações que não sabia...”</i> .
11. <i>“...Foi tudo por causa de ter dito para comigo que iria, já que surgiu a oportunidade iria fazer de tudo para acabar o 12º ano, antes de pensar em reformar-me...”</i> .
12. <i>“...Não recebi nenhuns...”</i> .
13. <i>“...Pensava apenas que iria acabar esta fase da minha vida com este objectivo e que iria conseguir, que consegui e hoje sinto-me muito melhor...”</i> .
14. <i>“...Não, como não recebi nada do Estado de incentivos não me importa, habituei-me a não esperar nada deles...”</i> .
15. <i>“...Não, para mim acabou tudo o que tem a ver com estudo...”</i> .
16. <i>“...Todo o apoio evidenciado e a boa vontade das formadoras; as dificuldades foram todas superadas com o apoio da família e das formadoras, nada me desagradou...”</i> .
17. <i>“...Pensava que faria tudo e que conseguiria, quaisquer que fossem as dificuldades: foi tudo superado com a família, e a maior dificuldade era mesmo o ter tempo...”</i> .

18. “...Nada, e volto a dizer, aprendi do Estado só a esperar o pior e como tal nem quero ouvir falar neles...”.

19. “...O SIADAP é um Sistema de Avaliação complexo, porque ao estabelecer quotas irá implicar sempre críticas e discussões. Por esse motivo, digo que deveria ser retirado; e a produtividade, nunca mas nunca iria aumentar com um Sistema destes, não é?...”.

20. “...Não, mas sei que agora irá melhorar a minha nota, não é verdade? Mas não, nunca me influenciou...”.

21. “...Valeu, porque sinto-me muito satisfeito comigo próprio e cada dia que amanhece parece-me mais brilhante...”.

L
1. Masculino
2. “...Tenho 32 anos.
3. “... Actualmente tenho o 12 ^a ano... ”.
4. “...Neste momento sou Assistente Operacional... ”.
5. “...Estou há pouco tempo, e estou ao mesmo tempo, 10 anos, no Estado e EMGFA... ”.
6. “...Sim, frequentei quando estive ao Serviço das Forças Armadas; era da Força Aérea e frequentei Cursos de Alta Intensidade, Inglês, Cursos de Natação... ”.
7. “...Tirei alguns, mas como estou há pouco tempo, tirei um de Inglês e outro de SEALS na Marinha. E foram todos subsidiados pelo Estado... ”.
8. (Respondeu na pergunta anterior).
9. “...Não, nunca depois de ingressar no Estado... ”.
10. (Respondeu que não anteriormente – Opcional).
11. “...A motivação de ser jovem e saber que necessitamos de mais habilitações, no caso de acontecer alguma coisa e termos de voltar à procura de trabalho. Não, teve alturas que me apeteceu desistir, mas deve ser por estar a trabalhar e chegar a casa e ter que fazer os trabalhos, custa... ”.
12. “...Nenhum a nível estatal, optei por ir por mim e sem esperar nada em troca; mas permitiram-me frequentar em horário de trabalho, porque o Programa era no MDN... ”.
13. “...Expectativas! Deixe-me ver, esperava que iria passar por dificuldades pois nunca fui muito bom a estudar, e que tinha que ler e iria aprender muito. Depois, penso que foi muito trabalhoso e difícil, pois tínhamos que escrever muito sobre diversos temas e eu não sou muito bom nisso, mas aprendi muito... ”.
14. “..Não, mas também não esperava ter, fui por mim... ”.
15. “...Sim, isso é o meu outro passo, penso entrar em Educação Física no próximo ano lectivo... ”.
16. “...O que mais me agradou foi termos sido sempre acompanhados pelos formadores; o menos, foi o termos sempre pouco tempo para entregar o

Expectativas dos Formandos do Programa Novas Oportunidades, Processo de Formação.

<i>trabalho... ”.</i>
<i>17. “...Como referi anteriormente, esperava ter dificuldades, mais nas línguas e no português; depois de acabar, tive essas dificuldades, mas fui ajudado pelas formadoras, e tive também dificuldades em compreender algumas coisas, e além disso, os trabalhos eram muito densos... ”.</i>
<i>18. “...Não penso, porque não tenho expectativas, o que vier para melhor será ótimo... ”.</i>
<i>19. “...O SIADAP! Posso dizer que odeio, pois veio criar mau ambiente e porque são sempre os mesmos a levar as melhores notas, o que veio a criar desconfiança entre os colegas. A nível de produtividade está tudo igual... ”.</i>
<i>20. “...Não influenciou, porque não penso nas minhas avaliações, o que levar levo... ”.</i>
<i>21. “...Gostei, abriu-me portas agora para a faculdade... ”.</i>

M Formador
1. Feminino
2. “...Tenho 28 anos...”.
3. “...Licenciada em Psicologia...”.
4. “...Pertença neste momento a uma empresa, estando depois subcontratada a recibos verdes ao Estado, mas desculpe pois não vou referir o nome...”.
5. “...Pelo que sei, e pelas minhas colegas, Licenciatura...”.
6. “...Sim, passei por dois tipos de formação: uma para apreender todas as metodologias que esta formação implica, e outra para estarmos bem preparadas para todas as situações/questões que nos possam surgir neste tipo de formação...”.
7. “...Primeiro sim, recebemos formação. E sim, era uma formação numa empresa estatal, que estava intimamente ligada a este tipo de formação...”.
8. “...Penso que neste momento estamos 4...”.
9. “...É uma pergunta de muito difícil resposta, que deve ser colocada à nossa Directora; mas mesmo assim, tentando responder, esta formação poderá melhorar a vida profissional destes, mas também sentirem-se melhor por terem concluído um objectivo pessoal...”.
10. “...Uma formação tendo em conta os seus objectivos, mas aqui a formação é o Reconhecimento de Valências...”.
11. “...O Sistema utilizado, é o Reconhecimento de Valências. Aqui o que se executa é um Sistema geral, tendo em conta que no MDN as pessoas estavam a concluir o 12º ano, e que os alunos têm diversas cadeiras que podem optar por frequentar, ou seja têm a escolha como é o caso das cadeiras de línguas e em que no final têm que apresentar um texto bem delineado e bem escrito...”.
12. “...Na parte final do curso, houve alguns dos alunos que não estavam bem preparados para a avaliação final e tiveram muitas dificuldades na área do Português e na compreensão do que se pedia deles...”.
13. “...A estratégia que aprendemos a utilizar foi sermos compreensivas, falarmos e ajudarmos dentro do possível os alunos, termos paciência e motivá-los nas alturas em que se sintam pior...”.

Expectativas dos Formandos do Programa Novas Oportunidades, Processo de Formação.

<p>14. “...Penso que os formandos verificam que este é um tipo de formação virada para a sua pessoa e verificam que dão mais importância à sua vivência. No final, acredito que estes consigam perceber que melhoraram em diversas vertentes como o português, em línguas (francês, e inglês), gramática...”.</p>
<p>15. “...É uma forma diferente da normal, da que fomos habituados e a que na faculdade damos o nome de aprendizagem formal, mas perante a formação de que estamos aqui a falar, penso que será a mais adequada...”.</p>
<p>16. “...Os diversos trabalhos foram feitos com esse objectivo, fazer emergir todas as experiências passadas, e fazer com que trabalhassem sobre tal, ou seja utiliza-se a motivação, as conversas entre formadores e formandos, mas também os trabalhos...”.</p>
<p>17. “...O Guia, primeiro existem dois tipos de guias, um ligado aos mais jovens e outro ligado aos adultos, aqui o que podemos utilizar é o último, e tem como grande objectivo dar uma maior confiança a essas pessoas para progredirem com os estudos e irem mais além. E os guias têm como finalidade de acordo com o que as “Novas Oportunidades”, ensinar e reunir de uma forma organizada a informação sobre toda a oferta educativa e formativa no ensino secundário para jovens e adultos...”.</p>
<p>18. “...É necessário que tenham mais de 18 anos, e que não tenham completado o 12º ano, Isto para todas as pessoas que se queiram inscrever no programa Novas Oportunidades...”.</p>
<p>19. “...Todos saem, ora com um certificado profissional equivalente ao 9º ano, ou com o certificado profissional equivalente ao 12º ano...”.</p>
<p>20. “...É um processo que permite um Reconhecimento de Valências, ou seja, permite um estudo aprofundado sobre todo o projecto de vida pessoal e profissional dos alunos...”.</p>
<p>21. “...Depende de diversos factores, como por exemplo: assiduidade, as competências evidenciadas pelos alunos ao longo da formação, se necessitam de maior atenção e de terem necessidade de uma formação complementar, ou seja depende de muitos factores...”</p>
<p>22. “...Sinceramente não sei muito sobre esse Sistema, pois nunca fui avaliada por ele, e nunca li muito sobre isso, mas sei que entre os formando houve alguns que entraram por esse motivo...”.</p>
<p>23. “...Gostei, foi e está a ser bom, pois estamos a permitir às pessoas que tenham uma nova oportunidade na vida e a algumas vê-se uma enorme emoção quando acabam esta formação, por isso estou a gostar...”.</p>

N Formador
1. Feminino.
2. “...Tenho 29 anos...”.
3. “...Sou Licenciada em História...”.
4. “...Neste momento estou numa empresa de formação, que foi contratada pelo Estado para fazer este tipo de formação...”.
5. “...As habilitações que estão a pedir às pessoas para serem formadoras é que sejam licenciadas...”.
6. “...Sim, no início dão-nos a conhecer toda a metodologia, para podermos efectuar um bom trabalho...”.
7. “...Sim, foi no Estado, uma empresa Estatal...”.
8. “...Neste momento estamos 5...”.
9. “...Os formandos, neste caso também trabalhadores, precisam deste tipo de formação não só para se sentirem melhor consigo próprios, mas é uma maneira de serem reconhecidos a nível de trabalho, e poderem também depois deste tipo de formação estarem mais aptos para desempenharem as suas funções...”.
10. “...Aqui no MDN, as pessoas só estão a ser enquadradas no RVCC...”.
11. “...Utiliza-se a metodologia correspondente ao RVCC, em que se aposta no que as pessoas desenvolveram ao longo da sua vida, e essa metodologia permite trabalhar sobre isso...”.
12. “...As maiores dificuldades foram perceber este tipo de avaliação, e cumprirem os prazos...”.
13. “...Foi utilizarmos aquilo que nos ensinaram, como calma, perserverança, dar apoio aos formandos e ajudá-los...”.
14. “...Não, os formandos muitas das vezes vinham decepcionados com a sua vida, e não percebiam o que já tinham adquirido ao longo dos anos. Agora, os que já acabaram há algum tempo já repararam nas diferenças...”.
15. “...Foi a forma escolhida pelos nossos chefes, e se está a dar resultados é porque deve ser a correcta...”.

Expectativas dos Formandos do Programa Novas Oportunidades, Processo de Formação.

<p>16. “... Utilizámos a paciência, a nossa ajuda, e fizemos ver que os trabalhos iriam ajudá-los a desenvolver as suas habilitações que tinham adquirido com a sua experiência pessoal...”.</p>
<p>17. “... Como a minha colega que já lhe deve ter dito aqui só utilizámos o Guia para adultos para lhes elevar os seus níveis de escolaridade e de qualificação profissional. O Guia é uma forma de reunirmos tudo o que existe a nível de oferta do secundário para os jovens e adultos...”.</p>
<p>18. “...Todas as pessoas podem-se inscrever, para tal dirigem-se a um Centro de Novas Oportunidades, e aí obtêm todo o tipo de informações; mas têm que ser pessoas com mais de 18 anos e que estejam a trabalhar há algum tempo...”.</p>
<p>19. “...Permite obter Certificados Profissionais, e que são equivalentes ao 9º ano e também ao 12º ano...”.</p>
<p>20. “...Este tipo de formação, com esta metodologia, permite à pessoa formante recordar toda a sua vida tanto pessoal como profissional, e depois é por aí que se trabalha, ou seja a fazer trabalhos de inglês ou francês sobre isso, e fazer também um trabalho final sobre todas as experiências marcantes da sua vida...”.</p>
<p>21. “...A formação não tem um tempo determinado, ou seja depende da qualidade dos trabalhos dos formandos...”.</p>
<p>22. “...Desculpe, mas o RVCC também é um processo de formação, mas com outro sistema de avaliação...”.</p>
<p>23. “...O SIADAP? Não devo ser eu a pronunciar-me sobre esse tema, pois nunca fui avaliada por ele, e não me diz directamente respeito. Quanto à influência dos formandos é capaz, mas só eles o poderão responder...”.</p>
<p>24. “...Muito, adoro fazer aquilo que estou a fazer, pois foi para isso que me formei, e estou a formar e a ajudar as pessoas...”.</p>

O Director / Coordenador
1. Feminino
2. “...Tenho 52 anos...”.
3. “...Sou Licenciada em Direito...”.
4. “...Estou colocada aqui no Ministério da Defesa há 16 anos, aqui acabei o meu curso de Direito, tendo começado como Assistente Técnica, depois passei para Técnica Superior quando me licenciiei e agora sou Chefe de Divisão...”.
5. “...Tenho diversas, como o Sr. Alferes sabe, estando aqui dentro. Temos umas que estão expressas em Diário da República, mas não só, temos outras para contribuir para que corra tudo melhor. Mas a minha função principal, agora, é a implementação da formação “Novas Oportunidades” no MDN, em que está incluído o marketing dentro do próprio MDN; mas também tenho a responsabilidade de gerir todos os horários dos formadores, e de tudo o que é necessário para que a formação tenha bons resultados...”.
6. “...O que se está a pedir actualmente é uma Licenciatura, com preferência para as pessoas licenciadas em áreas como Psicologia, História, Licenciaturas na área da Educação...”.
7. “...É difícil dizer, pois apanhou-me de surpresa com essa questão; sei que no MDN/EMGFA estão 5...”.
8. “...Aqui foram oferecidos apoios: foi facultada uma sala, e conversámos com os chefes para permitirem que em pleno horário de serviço os seus trabalhadores o pudessem frequentar...”.
9. “... O RVCC é um sistema que funciona, primeiro no interesse dos formandos em obter a sua qualificação, em segundo baseando-se na experiência vivida pelos formandos tanto a nível profissional como pessoal, e baseia-se nisso para a obtenção das qualificações...”.

10. “...O Sistema baseia-se, como referi anteriormente, nas experiências vividas por cada um, e depois a metodologia, aproveita-se dessas experiências para os fazer executar diversos trabalhos tanto de inglês como de outras línguas baseando-se nessas experiências...”.

11. “...Não, varia de acordo com o desempenho do formando, e se cumprem os prazos de entrega dos trabalhos ou não, ou seja é variável; mas não depende da formação dada ao trabalhador, pois aqui só damos mesmo RVCC...”.

12. “...Sim, como referi anteriormente, pode optar-se e têm essa possibilidade de irem para a faculdade, e se não quiserem, também têm a oportunidade de tirar uma Certificação Profissional / Tecnológica...”.

13. “...Traz benefícios para as duas vertentes, para os trabalhadores e para o Estado. Pois os trabalhadores sentem-se melhor consigo próprios e poderão desempenhar melhor as suas funções; para o Estado, se posso falar em nome deste, traz um aumento de qualificações dos seus quadros e um melhor desempenho...”.

14. “...É um Reconhecimento das suas capacidades, é uma maneira de as pessoas que entraram para a função pública numa época diferente da actual, se sentirem equiparadas às suas colegas um pouco mais jovens; mas também faz com que tenham um novo objectivo, e agora, de certeza, que muitos darão como bem empregue esse tempo que passaram no curso...”.

15. “...É uma medida que se vê, não como prejudicial para o Estado, mas benéfica. Claro que é uma medida que poderia, se não vivêssemos numa época tão complicada, produzir outros benefícios tais como os que referiu, mas não vejo isso como uma medida prejudicial...”.

16. “...As contrapartidas foram as que referi anteriormente: têm o 12 ºano, e poderão agora com mais conhecimentos desempenhar cada vez mais e melhor o seu trabalho, e novas portas que anteriormente estavam fechadas poderão abrir-se...”.

17. “...Sim, poderão ter resultados e proveitos deste tipo de formação, mas, como espero que compreenda, isso é algo que não está estabelecido, e que em nada depende da minha pessoa e daqueles que dirijo. Mas é uma situação, sim, a ser tratada pelos seus chefes, que poderão optar por não reconhecer ou fazer um reconhecimento de carreira...”.

18. “...Indo a qualquer Centro de Novas Oportunidades. Aqui no MDN temos para esse efeito uma sala onde de inicio todos os candidatos se dirigem, para ai mesmo se fazer a divisão entre os alunos, e dar um número, é verdade, para também permitir tirar todo o tipo de dúvidas...”.

19. “...Existem diversos níveis de qualificação, variando com os níveis de habilitação que varia de pessoa para pessoa, dos objectivos da própria pessoa; mas aqui no MDN o que estamos a fazer é o Reconhecimento de Competências, em que o método de avaliação, neste momento, é o mesmo independentemente da pessoa...”.

20. “...Não respondo a essa pergunta, desculpe, não me sinto muito à vontade, pois é uma pergunta numa vertente mais prática, que deve efectuar aos formadores...”.

21. “...Centro de Novas Oportunidades é onde o candidato/aluno se deve dirigir para se inscrever no programa de formação e aí será endereçado de acordo com os seus interesses, e estará lá sempre uma equipa de profissionais que ajudam estas pessoas em qualquer vertente...”.

22. “...Todas as pessoas que não tenham completado o 12º ano, e que se encontrem pelo menos a trabalhar há 3 anos...”.

23. “...Como foi dito anteriormente, conferem diversos Certificados Profissionais, mas aqui no MDN estamos a conferir Certificados Profissionais equivalentes ao 9º e 12º ano...”.

24. “...É uma formação e metodologia existente na Europa há alguns anos, como sabe de certeza, e que o Estado Português optou por também executar em Portugal depois de tanto sucesso a nível Europeu. E o objectivo foi permitir a muitas pessoas terem uma nova oportunidade para acabarem o seu percurso escolar, e através deste processo torna-se um pouco mais acessível pois baseia-se na vivência de cada um de nós...”.

25. “...*Varia, pode ir de três meses até um tempo bem mais longo, mas por norma não ultrapassa um ano...*”.

26. “...*Por norma, a pessoa que se candidata a um Centro de Novas Oportunidades, depois não pode tentar ingressar noutra, não é possível, só em situações excepcionais, que tinham que ser bem delineadas. Ou seja, quem se candidata a um Centro tem que se manter nesse até ao final...*”.

27. “...*É uma formação que permite às pessoas, que não tiveram outras oportunidades no seu tempo de juventude, terminar o 12º ano. O SIADAP? Não posso fazer muitas considerações, pois não foi por mim implementado e não pertença a essa área. Sim, já somos todos nós avaliados por esse método, é um método novo e que veio tentar provocar uma maior produtividade, e justiça nas avaliações dos funcionários públicos. Se poderá influenciar? É possível, pois quanto mais habilitações se tiverem, mais pontos se poderão obter na avaliação final. A mim não me influenciaria, pois eu queria era ter uma equivalência ao 12º ano, mas não posso estar a responder pelas outras pessoas...*”.

28. “...*Todo o tipo de experiências na vida é positiva e eu acredito piamente nisso, porque estou a trabalhar em prol do país e mais, estou aqui para ajudar as pessoas, e melhor do que isso é impossível...*”.

V – Grelha de entrevistados (Dos Formandos)

Entrevistas Dimensões e Indicadores	ATITUDES FACE À FORMAÇÃO	
	Antes de ter Formação	Depois de ter Formação
A	<p>“...<i>Que era uma oportunidade de muitas pessoas poderem realizar alguns dos seus sonhos: Poder <u>melhorar profissionalmente</u>. A nível pessoal <u>sinto-me realizada</u>, mas profissionalmente não vi melhorias nenhuma...</i>”;</p> <p>“...<i>As maiores dificuldades esperadas no início do curso? Para mim, foi o Português...</i>”.</p>	<p>“...<i>Talvez na idade da reforma, entre na Faculdade da terceira idade...</i>”;</p> <p>“...<i>As formas do processo, como eram feitos os trabalhos e as pesquisas feitas na Internet. As exigências feitas pelas Formadoras...</i>”;</p> <p>“...<i>As dificuldades após realização do curso foi na realização de alguns trabalhos...</i>”;</p> <p>“...<i>Valeu pelo facto de adquirir mais conhecimentos e de me sentir realizada a nível Escolar...</i>”;</p> <p>“...<i>Sim, motivou pois as minhas últimas avaliações foram muito injustas e com isto de certeza que agora vou ter mais pontos...</i>”.</p>
B	<p>“... <i>A motivação foi que para mim era uma mais valia...</i>”;</p> <p>“...<i>Pensei que fosse difícil, mas ouvi os formadores...</i>”.</p>	<p>“...<i>tirei alguns apontamentos e fiz todos os mapas de competências que exigiam, e baseei-me sempre nessas recomendações...</i>”;</p> <p>“...<i>Não estou com ideias de entrar na vida académica, não me vai fazer falta, pois cheguei ao topo da carreira...</i>”;</p> <p>“...<i>Foi apenas o convívio com os colegas. O que mais me desagradou foi não ter a hipótese de acabar algumas das matérias anteriormente ao previsto, pois a formadora não o permitiu...</i>”;</p> <p>“...<i>Não tive dificuldades, fiz em 3 meses, o que era o tempo previsto...</i>”;</p> <p>“...<i>A formação, para mim, foi apenas uma valorização pessoal, claro que também é bom nesse aspecto...</i>”;</p>

Expectativas dos Formandos do Programa Novas Oportunidades, Processo de Formação.

		<p><i>“... Valeu a pena. Porque saber mais nunca fez mal a ninguém, e neste caso posso dizer que sei mais do que sabia...”.</i></p>
C	<p><i>“...A motivação para frequentar esta formação, foi a possibilidade de conclusão do 12º ano...”; “... o que pensava antes? Era apenas que queria ter o 12º ano...”; “... “... Como já disse, não tive muitas dificuldades aquando do início pois já tinha algumas bases...”.</i></p>	<p><i>“...a motivação manteve-se, mas a aprendizagem para quem não tinha bases de frequência escolar, tornava-se cada vez mais difícil, tive colegas que desistiram por este motivo...”; “...o que penso depois é que o obtive...”; “...Penso que, se calhar quero tentar ir mais além. Progredir mais, pelo menos a nível pessoal. Estou neste momento a pensar nisso, em ir ou não para a faculdade...”; “... A atenção dada pelos formadores, o que nos fazia sentir apoiadas, e claro acabar o 12º; a maior dificuldade era essa tarefa ser difícil para quem tinha poucas bases, e de não ter ainda efeitos práticos...”; “...mas a parte final apresentou-se difícil...”. “Não me influenciou exactamente em nada para este tipo de avaliação...”; “...Sim valeu a pena. A conclusão de um objectivo, independentemente das dificuldades tidas ou das oportunidades obtidas posteriormente, é sempre um motivo de orgulho, e que nos faz avançar para outro...”.</i></p>
D	<p><i>“...Como referi na parte da motivação, tinha uma enorme expectativa por finalmente ter uma oportunidade de poder acabar algo que não consegui quando era jovem...”.</i></p>	<p><i>“...A motivação foi chegar por exemplo perto da família e poder dizer que já tenho o 12º ano, foi a motivação de me sentir melhor comigo próprio...”; “...Depois de frequentar fiquei satisfeito, mas a verdade é que o curso apesar de ser trabalhoso porque é, não exige muito a nível de aprendizagem, ou seja não fiquei a saber muito...”; “...Penso que tenho orgulho no que consegui e de dizer a toda a gente que finalmente já tenho o 12º ano, é um motivo de orgulho. Se tiver oportunidade disso sim, mas dependerá muito da vida</i></p>

Expectativas dos Formandos do Programa Novas Oportunidades, Processo de Formação.

		<p>familiar...”; “...O que mais me agradou foi o companheirismo, o que mais me desagradou foi o facilitismo...”; “...A minha maior dificuldade foi o tempo para o conseguir fazer, isto claro a nível familiar, e após analisado o curso.</p> <p>As dificuldades esperadas anteriormente: conseguiria fazer frente a tudo o que me pedissem, fosse qual fosse o nível de dificuldade?...”; “...Não, não influenciou, o que influenciou foi eu querer fazer o programa...”; “...Claro que valeu, porque agora vou lutar para ter melhores e novas oportunidades...”.</p>
E	<p>“...A motivação foi tudo, como referi anteriormente, a nível pessoal, foi para me sentir melhor comigo própria...”; “...Sinceramente lhe digo que parti com quase nenhuma expectativa, apenas queria acabar mais este curso...”.</p>	<p>“...Depois de ter acabado, como as expectativas não eram nenhuma, por isso não me decepcionei, apesar de ter achado muito fácil, mas trabalhoso...”; “...Não, no trabalho não obtive nenhuma contrapartida e com a crise que se vive não acredito que vá ter...”; “...O convívio, tanto com os colegas como também com os formadores, que nos ajudaram muito...”; “...As grandes dificuldades, foi as que não pensava ter, mas aconteceram. A minha maior dificuldade foi perceber os temas, encontrar-me na minha vivência. Depois, a maior foi encontrar assunto para responder aos diversos temas...”; “...Sim, pelo motivo de poder ter algum benefício na próxima avaliação, ou seja foi um dos motivos...”; “...Não sei ainda responder-lhe a essa questão. Veremos no futuro se foi tempo perdido ou não...”.</p>
F	<p>“...A motivação, essa é complicada, mas foi muito por influência, ou seja muitos dos meus colegas diziam que era uma maneira de</p>	<p>“...Depois de frequentar, o programa, tenho que agradecer muito às formadoras porque, se não fossem elas, tinha desistido, era muito difícil...”; “...É possível</p>

Expectativas dos Formandos do Programa Novas Oportunidades, Processo de Formação.

	<p><i>melhorarmos e de podermos vir a ser aumentados, como tal optei por frequentar... ”; “...Não sabia o que esperar pois não sou pessoa de ler muito, mas esperava que não fosse muito difícil...”; “...Foi como disse anteriormente, e no início pensava em facilidades...”.</i></p>	<p><i>ainda sou jovem, não sou casado, e sou ambicioso e já que me deram esta oportunidade, se calhar vou aceitar...”; “...O apoio das formadoras e o companheirismo do grupo que estava comigo. A dificuldade? Eram muitos trabalhos, e para quem trabalha é complicado, e por vezes, também não percebia muito bem o que se queria...”; “...posteriormente vi que o curso era exigente e que pediam muitos trabalhos que me fizeram avivar as recordações de tudo o que vivi até hoje..”; “...Sim, ouvi dizer que se passássemos neste programa conseguiríamos mais pontos para a avaliação, pelo menos foi o que os meus colegas me disseram...”; “...Acho que sim, sinto que fiz novos amigos e que melhorei a nível intelectual...”</i></p>
G	<p><i>“...A motivação foi, como já disse, sentir-me melhor preparada para todas as funções no emprego. Sim, a motivação manteve-se, percebe, queria aprender e ser melhor profissionalmente, por isso sim... ”.</i></p>	<p><i>“...Não fazia ideia do que seria, mas foi interessante conhecer e desenvolver vários temas que trabalhei para concluir o RVCC.. ”; “...Gostei imenso de fazer esta formação mas para já não penso vir a frequentar a vida académica... ”; “...Não tenho nenhuma crítica a fazer, gostei imenso... ”; “...A minha maior dificuldade foi conseguir cumprir os prazos de entrega e conseguir recordar-me de muitas situações vividas. E muitas vezes tinha que sair do MDN às 22 h, pois ficava a fazer esses trabalhos... ”; “...Não influenciou em nada, e tento passar a maior parte do tempo não pensando nesse SIADAP, pois acho completamente injusto, como referi anteriormente... ”; “...Sim, valeu a pena, porque ao adquirir mais conhecimentos enriqueci o meu curriculum...”.</i></p>
H	<p><i>“...A motivação foi o meu marido ter-me dito que, de acordo com aquilo que tinha lido e a informação que tinha</i></p>	<p><i>“...Após, penso que na verdade não demorou muito, mas achei mais trabalhoso do que o meu marido me tinha referido... ”;</i></p>

	<p><i>recolhido, seria bom para mim; e sim manteve-se ao longo da mesma, muito devido ao apoio dele...”; “...Não sei bem responder a essa questão, pois aquilo que esperava foi o que o meu marido me disse, que era fácil e que não era preciso ler muito, nem estudar...”.</i></p>	<p><i>“...Não, já não tenho nem idade para estudar mais, nem paciência, e também não me iria dar nada demais“...As formadoras, porque me ajudaram muito e estavam disponíveis a qualquer hora que telefonasse; o negativo, sendo sincera para comigo mesma, a verdade é que existem muitos trabalhos, mas apesar deste aspecto negativo, são fáceis...”;</i> <i>“...Foram as que disse antes. Após muitos trabalhos, a dificuldade que tive foi ter tempo e paciência para os fazer...”;</i> <i>“...Se o novo Sistema veio melhorar o desempenho? Não, o que veio fazer foi criar mais discussões entre colegas e chefes...”;</i> <i>“...Valeu, porque eu estou feliz, o meu marido também, e agora podemos dar um maior e melhor exemplo aos filhos...”.</i></p>
<p>I</p>	<p><i>“...A motivação foi alargar o meu curriculum, foi subir dentro do Estado e aumentar o meu vencimento...”; “...As minhas expectativas eram que tinha que fazer de tudo para passar neste programa e ter boa nota, e que era fácil...”; “...Como referi anteriormente, achei que seria fácil apesar de ter em conta o que tinha ouvido, que seria trabalhoso...”.</i></p>	<p><i>Depois de o fazer, o que pensava confirmou-se e consegui terminá-lo, era acessível apesar de demorado, e as dificuldades maiores foi perceber o que os formadores queriam...”; “...Não, a faculdade é muito difícil, e sendo casada e com filhos não conseguiria ter bons resultados...”;</i> <i>“...O que mais me agradou foi o convívio com muitas das minhas colegas, o que menos gostei foi que achei confuso, não conseguia perceber muito bem o que as formadoras queriam, por vezes, mas mesmo assim consegui ultrapassar as dificuldades...”;</i> <i>“...e no final, confirmei que era trabalhoso mas fácil, sendo a grande dificuldade o recuperar a memória da nossa vida para fazermos certos trabalhos e perceber o que as formadoras queriam certas vezes...”;</i> <i>“...SIADAP é um programa de que não posso falar mal, pois tenho obtido melhores avaliações. Sim, a mim tem-me permitido trabalhar</i></p>

Expectativas dos Formandos do Programa Novas Oportunidades, Processo de Formação.

		<p><i>mais e melhor, pois agora sei mesmo quais são as minhas funções. A mim motivou-me mais, sim, mas a muitos colegas meus, não... ”; “...Não, no meu caso não, porque nem sabia que ia obter mais pontos se tivesse o 12º ano, mas se soubesse era capaz... ”.</i></p>
J	<p><i>“...A motivação foi, como não consegui na dita idade normal acabar o 12ª ano, conseguir, agora, já que surgiu essa oportunidade... ”;</i> <i>“...Pensava que iria ter ainda mais trabalho além do que tinha, mas que iria fazer o máximo para conseguir... ”;</i> <i>“...As dificuldades esperadas? Era o medo de ser muito complicado e de que não tivesse tempo... ”.</i></p>	<p><i>“...depois de frequentar a formação, vi que era bem mais fácil do que tinha alguma vez pensado... ”;</i> <i>“...Não, a minha vida académica é em casa com os meus filhos, a minha vida estudantil fica por aqui... ”;</i> <i>“...As formadoras, muito simpáticas e sempre prontas a dar uma mão se tivesse alguma dificuldade; o que mais me desagradou, foi ter esperado que fosse aprender algo de novo ou apreender algo de útil, o que não aconteceu, e foi muito fácil, apesar de ser sobre nós... ”;</i> <i>“...Ai, esse Sistema! Por acaso mantenho a minha avaliação o que já é bom, mas sei de muitas pessoas que estão muito descontentes, eu não. A produtividade acho que não mudou por terem começado a utilizar este tipo de avaliação... ”;</i> <i>“...Não, em nada, o SIADAP tem-me mantido a nota e por isso nunca me preocupei em obter mais pontos... ”.</i></p>
K	<p><i>“...Foi tudo por causa de ter dito para comigo que iria, já que surgiu a oportunidade, iria fazer de tudo para acabar o 12ª ano antes de pensar em reformar-me... ”;</i> <i>“...Pensava apenas que iria acabar esta fase da minha vida com este objectivo e que iria conseguir... ”.</i></p>	<p><i>“...consegui e hoje sinto-me muito melhor... ”;</i> <i>“...Não, para mim acabou tudo o que tem a ver com estudo... ”;</i> <i>“...Todo o apoio evidenciado e a boa vontade das formadoras; as dificuldades foram todas superadas com o apoio da família e das formadoras, nada me desagradou... ”;</i> <i>“...Que faria tudo e que conseguiria; após a formação, como disse, foi tudo superado com a família, e a maior dificuldade foi mesmo o ter tempo... ”;</i> <i>“...O SIADAP é um Sistema de Avaliação complexo,</i></p>

Expectativas dos Formandos do Programa Novas Oportunidades, Processo de Formação.

		<p><i>porque ao estabelecer quotas irá implicar sempre críticas e discussões. Por esse motivo, digo que deveria ser retirado; e a produtividade, nunca mas nunca iria aumentar com um Sistema destes, não é?... ”; “...Não, mas sei que agora irá melhorar a minha nota, não é verdade? Mas não, nunca me influenciou...”.</i></p>
L	<p><i>“...A motivação de ser jovem e saber que necessitamos de mais habilitações, no caso de acontecer alguma coisa e termos de voltar à procura de trabalho...”;</i></p> <p><i>“...Expectativas! Deixe-me ver, esperava que iria passar por dificuldades pois nunca fui muito bom a estudar, e que tinha que ler e iria aprender muito...”;</i></p> <p><i>“...Como referi anteriormente, esperava ter dificuldade, mais nas línguas e no português...”.</i></p>	<p><i>“...Não, teve alturas que me apeteceu desistir, mas deve ser por estar a trabalhar e chegar a casa e ter que fazer os trabalhos, custa...”;</i></p> <p><i>“...Que foi muito trabalhoso e difícil, pois tínhamos que escrever muito sobre diversos temas e eu não sou muito bom nisso, mas aprendi muito...”;</i></p> <p><i>“...Sim, isso é o meu outro passo, penso entrar em Educação Física no próximo ano lectivo...”;</i></p> <p><i>“...O que mais me agradou foi termos sido sempre acompanhados pelos formadores; o menos, foi o termos sempre pouco tempo para entregar o trabalho...”;</i></p> <p><i>“...depois de acabar, tive essas dificuldades, mas fui ajudado pelas formadoras, e tive também dificuldades em compreender algumas coisas e além disso, os trabalhos eram muito densos...”;</i></p> <p><i>“...Não influenciou, porque não penso nas minhas avaliações, o que levar levo...”;</i></p> <p><i>“...Gostei, abriu-me portas agora para a faculdade...”.</i></p>

Bibliografia

- AINLEY, P (1990), *Vocational Education and Training*, London, Cassell.
- ALALUF, M (1993), *O quadro legal da formação: uma análise sociológica*. In Estruturas sociais e Desenvolvimento, Lisboa, Actas do II Congresso Português da A.P.S, Fragmentos, pp. 225-261.
- ANÍBAL, A, e COSTA, V (1987), *A gestão dos recursos humanos e os direitos dos trabalhadores*, Lisboa, Caminho, pp. 120-150.
- ANTUNES, Ricardo (2001), *Os sentidos do trabalho: Ensaio sobre a afirmação e negação do trabalho*, São Paulo, Boitempo.
- AUDREY, Bob, Tillete, Bruno, *Saber-fazer-Saber – a aprendizagem da acção na empresa*, Lisboa, Instituto Piaget.
- BELLIR, S (2001), *La compétence*, In P. Carré & P.Caspar (dirs.), *Traité des sciences et des techniques de la Formation*, Paris, Dunod, pp. 223-244.
- BERNOUX, Philippe (1995), *A Sociologia das Organizações*, Porto, Rés, pp. 10-100.
- CABRAL, Manuel Villaverde, VALA, Jorge e FREIRE, João(2000), *Trabalho e Cidadania*, Viseu, Instituto de Ciências Sociais,.
- CABRITO, B (1994), *Formação em alternância: conceitos e práticas*, Lisboa, Educa.
- CAETANO, M (1977), *Princípios fundamentais do direito administrativo*, Rio de Janeiro, Forense.
- CANÁRIO, R (2000), *Territórios Educativos de Intervenção Prioritária: A escola face à exclusão social*, Revista de Educação, IX, 1, pp. 125-135.
- CARNEIRO, R (1988), *Educação e Emprego em Portugal: Uma leitura de modernização*, Lisboa, Fundação Caloust Glubenkien.
- CAVACO, Cármen (2007), *Reconhecimento, Validação e Certificação de Competências: Complexidade e novas actividades profissionais*, Sísifo/Revista de Ciências da Educação, N.º 2, Janeiro/Abril.

- CEDEFOP (2007), *Validation of non-formal and informal learning in Europe*, Luxembourg, European Centre for the Development of Vocational Training, Colibri Ltd.
- COMISSÃO EUROPEIA (2000), *Memorando sobre Aprendizagem ao Longo da Vida*, Bruxelas, SEC.
- CONSELHO DA EUROPA (2003), *Draft Recommendation on the Promotion and Recognition of Non-Formal Education/Learning of Young People*, Strasbourg, European Steering Committee for Youth (CDEJ).
- DA COSTA, António Firmino(1992), *O que é a Sociologia*, Coimbra, Quimera.
- DAHRENDORF, Ralf (1965), *Sociologia de la industria y de la empresa*, México, UTEHA.
- DE FREITAS, Maria Ester, *Cultura Organizacional Formação, Tipologias e Impacto*, São Paulo, McGraw-Hill.
- FARZAD, M e PAIVANDI, S (2000), *Reconnaissance et Validation des Acquis en Formation*, Paris, Ed Anthropos.
- FÉLIX, Aniete, MOTA, Luísa, MARTINS, Manuel, Gariso, Margarida, MARQUES, Raquel, SANTOS, Paula, *SIADAP – Análise Crítica*, Porto, CADAP, 2010, pág. 9.
- FERRÃO, João e OLIVEIRA, António(1990), *Disparidades regionais de formação*, Lisboa, Instituto do emprego e formação profissional.
- FEUTRIE, Michel (2005), *Workshop Validation of Non-formal and Informal learning*, Comunicação apresentada na EUCEN Bergen Conference, 28-30 April.
- FONSECA, Fernando Adão da (2005), *Contributos para a Definição do Estado Social nas Sociedades do Século XXI: O ESTADO GARANTIA*, Revista Nova Cidadania, n.º 24 de Abril/Junho.
- FREIRE, João (1995), *A Função de Chefia Directa na Indústria*, Lisboa, IIEFP.

- FREIRE, João (2001), *Sociologia do trabalho – Uma introdução*, Porto, edições Afrontamento.
- FREIRE, Paulo (1997), *Pedagogia da autonomia: saberes necessários à prática educativa*, São Paulo, Paz e Terra.
- GADOTTI, Moacir (2005), *A questão da educação formal/não-formal*, Sion (Suíça), IDE, pp. 1-11.
- GUERREIRO, Maria das Dores (1996), *Famílias na actividade empresarial –PME em Portugal*, Oeiras, Editora Celta, pp.11-272.
- GOLDMANN, L (1967), “A reificação”, Rio de Janeiro, Civilização Brasileira, n.16.
- GOLEMAN, Daniel (2006), *Inteligência social, a nova ciência das relações humanas*, Lisboa, Círculo de Leitores,.
- GRONEMEYER, M (1989), *Les chocs de la vie, moteur ou frein de l'apprentissage?* Education Permanente, 100, 101, pp. 79-89.
- JFFE, de Araújo (2002), *Gestão Pública em Portugal: mudança e persistência institucional*, Coimbra, Quarteto.
- LIÉTARD, B (1999), “La reconnaissance des acquis,un nouvel espace de formation?” em P. Carré & P.Caspar (dirs.), “*Traité des sciences et des techniques de la Formation*”, Paris, Dunod, pp. 453 – 470.
- LIU, M (1983), *Approche Sócio-Tecniue de L'organization*, Paris, Lés Éditions d'Organization.
- MANUEL, Marques Pedroso (1997), *Relações de poder na empresa*, Publicações Europa América, pp. 25 a 126.
- MARCELINO, G (1988), *Governo, imagem e sociedade*, Brasília, FUNCEP.
- MARTINS, Humberto Falcão(1998), “*Em busca de uma teoria da burocracia pública não-estatal: política e administração no terceiro sector*”, Revista de Administração Contemporânea, Revista Administração Contemporânea Vol.2 nº.3 Curitiba Sept./Dec.
- MARK, Karl(1983), *Contribuição à Crítica da Economia Política*, 2ed. São Paulo, Martins Fonte.

- MARX, Karl(1989), *Manuscritos económico-filosóficos*, Lisboa, Edições 70.
- MARX, K(1998), *O Capital*, Livro primeiro, volume II, 16.ed. São Paulo, Civilização Brasileira.
- MERLE, Vincent (1997), *L'évolution des systèmes de validation et de certification — quels modeles possibles et quels enjeux pour la France?*, *Formation Professionnelle*, 12, pp. 37-49.
- MLM, Prais (1990), *Administração colegiada na escola pública*, Campinas, Papirus Editora.
- MORAES DE, Alexandre (1999), *Reforma Administrativa*, São Paulo, Editora Atlas SA.
- NETO, Delorenzo (1996), *Sociologia aplicada à Administração – Sociologia das organizações*, Riena, Madrid, pp. 68 a 109.
- NÓVOA, A., CASTRO-ALMEIDA, C., LE BOTERF, G. e AZEVEDO, R (1992), *Formação para o desenvolvimento*, Lisboa, Ed. Fim do Século.
- NÓVOA, António (2007), “États des lieux de l'Éducation comparée, paradigmes, avancées et impasses”, em PIRES, Ana Luisa de Oliveira, “*Reconhecimento e Validação das Aprendizagens Experienciais, Uma problemática educativa*”, *Sísifo/Revista de Ciências da Educação*, N.º 2, Janeiro/Abril.
- PEDROSO, Paulo (1998), *Formação e desenvolvimento Rural*, Oeiras, Celta, pp. 6-145.
- PEREIRA, Irina Bettencourt e FIGUEIREDO, Ana Isabel (2008), “*Transições e metamorfoses : um contributo para o debate sobre os desafios de sindicalismo no contexto das globalizações*”, *Revista Economia Global e Gestão*, Vol. 13 N. 2, p. 61-81.
- PEREIRA, Luis Carlos Bresser e SPINK, Peter (1998), *Reforma do Estado e Administração Pública Gerencial*, Rio de Janeiro, Fundação Getúlio Vargas.
- PIETRO DI, Maria Sylvia (2005), *Parcerias na Administração Pública*, Editora Atlas SA.
- PINEAU, Gaston (1991/1997), *Reconnaitre les Acquis — Démarches d'Exploration Personnalisée*, Paris, La Mesonance.

- PINTO, Luis Castanheira (2005), *Sobre educação não-formal*, Cadernos d' In Ducar, pp. 1-5.
- PIRES, Ana Luisa de Oliveira (2007), *Reconhecimento e Validação das Aprendizagens Experienciais. Uma problemática educativa*, Sísifo/Revista de Ciências da Educação, N.º 2, Janeiro/Abril.
- PRODERCUM, *Projecto de Desenvolvimento, Reconhecimento, Validação e Certificação de Competências*, EQUAL, 2007, pp. 5-57.
- RAFFE, D, COURTENAY, G (1999), “16-18 on both sides of a border”, em RAFFE D. (ed.) *Education and the youth labour market*, London, the Falmer Press, pp.12-39.
- SEALE, C (1987), *Policy makers and the youth training scheme: concepts of education and training*. In M. Holt (ed) *Skills and vocationalism. The easy answer*, Oxford, Open University Press, pp.121-137.
- TRIGO, Márcia (2002), *Aprendizagem ao longo da vida e Competências Básicas e críticas para todos*, Educação e Formação de Adultos, Factor para o Desenvolvimento, Inovação e Competitividade, pp. 3 -39;
- UNESCO (1996), *Educação: um Tesouro a Descobrir*, Rio Tinto, Edições Asa.

DESPACHOS:

- Despacho conjunto n.º 342/2001 de 10 de Abril de 2001 85/2001 - SÉRIE II Emitido Por Ministérios do Trabalho e da Solidariedade e da Reforma do Estado e da Administração Pública.
- Decreto-Lei n.º 357/2007 de 29 de Outubro, MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO, Diário da República, 1.ª série — N.º 208 — 29 de Outubro de 2007.
- Decreto-Lei n.º 66-B/2007 de 28 de Dezembro, SIADAP, Diário da República, 1.ª série — N.º 250 — 28 de Dezembro de 2007.

SITES:

- GOVERNO (a), “*Iniciativa Novas Oportunidades*”, Ministério da Educação, Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social (online), Disponível em:

[http://www.novasoportunidades.gov.pt/np4/%7B\\$clientServletPath%7D/?newsId=39&fileName=Iniciativa_Novas_Oportunidades.pdf](http://www.novasoportunidades.gov.pt/np4/%7B$clientServletPath%7D/?newsId=39&fileName=Iniciativa_Novas_Oportunidades.pdf), Consultado em 14 de Janeiro de 2010.

- GOVERNO (b), “*SIADAP 123 Administração Pública*”, Ministério da Educação, Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social (online), Disponível em: http://www.sharevalue.pt/portugues/Produtos_SIADAP.htm, Consultado em 15 de Setembro de 2010.
- GOVERNO (c), “*Defesa de Portugal*”, Ministério da Defesa Nacional (online), Disponível em: <http://www.mdn.gov.pt/mdn/pt>, Consultado em 20 de Setembro de 2010.