



Departamento de Economia

Contributo para aprofundar a análise da relação entre a certificação pelo processo
RVCC e o desempenho de competências de maior complexidade
laboral

Augusto Varela Laranjo

ISCTE-IUL

Dissertação submetida como requisito parcial para obtenção do grau de
Mestre em Economia e Políticas Públicas

Orientador:

Doutor José Manuel Henriques, Professor Auxiliar

Outubro de 2009

AGRADECIMENTOS

O primeiro agradecimento é para o Professor Doutor José Manuel Henriques pela forma como me orientou em todo o percurso da dissertação que agora apresento. E nesta forma incluo a elevada competência que sempre esteve presente na sua orientação, a sua não menos elevada capacidade de relacionamento humano que motiva, liberta e responsabiliza. Obrigado Professor!

Agradecer aos Docentes do Mestrado de Economia e Políticas Públicas 2005 – 2006, designadamente aos que foram meus Professores. Agradecimento que é não só dirigido ao Professor Doutor Pedro Hespanha, Docente no MEPP 2007-2008, mas também extensivo ao ISCTE sem o qual esta dissertação não teria sido possível.

Quero também expressar o meu agradecimento aos (102 casos – homens e mulheres) que com as suas respostas deram substância ao conteúdo da dissertação.

Às minhas fontes de estímulo permanente, filhas Ana Sofia e Catarina e netos Marta, Tomás e Diogo, a minha gratidão.

Contributo para aprofundar a análise da relação entre a certificação pelo processo RVCC e o desempenho de competências de maior complexidade laboral.

Sumário

Este estudo de investigação inscreve-se no âmbito do Reconhecimento, Validação, Certificação de Competências não formais e informais (RVCC) e tem como objectivo de análise aprofundar a reflexão sobre a relação entre a certificação pelo processo RVCC e o desempenho de competências de maior complexidade em ambiente de trabalho profissional.

O suporte teórico de referências foi construído a partir da análise das resoluções da Estratégia de Lisboa e das resoluções dos Conselhos Europeus, especialmente os designados Conselhos Europeus de cada Primavera. A Estratégia de Lisboa, tem como um dos seus objectivos “tornar o espaço económico europeu mais dinâmico e competitivo do mundo, baseado no conhecimento capaz de garantir um crescimento económico sustentável, a atingir até 2010.” Este objectivo só poderá ser atingido se os Estados-Membros aderirem, em tempo útil, às directivas que apelam ao investimento em Recursos Humanos, através de Políticas de Educação e de Formação, para “a consecução dos objectivos económicos, sociais e ambientais ...”

No estudo empírico utilizou-se o Inquérito por Questionário dirigido a um grupo de 109 pessoas certificadas pelo processo RVCC e que trabalham na mesma Instituição. Para o tratamento e análise dos dados recolhidos, utilizou-se o SPSS (Statistical Package for the Social Sciences).

Nas conclusões apresentamos os resultados da investigação e procuramos dar um contributo para estabelecer eventuais caminhos no “mundo do trabalho” ou fora dele.

Palavras-chave: Estratégia de Lisboa, aprendizagem ao longo da vida, recursos humanos certificação, conhecimentos, educação, formação profissional, desempenho de competências, qualificação, desenvolvimento económico, problemática.

JEL Classification system: A e I.

Contributo para aprofundar a análise da relação entre a certificação pelo processo RVCC e o desempenho de competências de maior complexidade laboral.

Abstract

This paper can be inserted in the scope of action of the Recognition, Validation and Certification of formal or informal Capacities (RVCC) and it has as an object of analysis a deep reflection on the relation between the certification given by the RVCC process and the fulfilment of more complex capacities in a professional work environment.

The theoretical support in terms of references was created based on a group of resolutions defined in the Strategy of Lisbon and on another group related to the European Councils, especially the “so-called” Spring European Councils. The Strategy of Lisbon established as a main objective “making the European Economic Area the most dynamic and competitive space in the World, based on know-how and technology in order to ensure a sustainable economic growth, before 2010”. This goal can only be fulfilled if the Member States decide to adopt in due time the directives that plead for the investment in Human Resources, applying Educational and Formative Policies, in order to “accomplish the economic, social and environmental objectives...”.

In what concerns the empiric work it was used an inquiry based on a Questionnaire sent to a group of 109 people certified by the RVCC process and working in the same Institute. In order to handle and analyse the received data the SPSS tool (Statistical Package for Social Sciences) was used.

In the conclusions we introduce the results of our research and try to set up a contribution to define new ways of action inside or outside the “labour world”.

Key words: Strategy of Lisbon, lifelong learning, human resources, certification, knowledge, education, professional graduation, performance, qualification, economical development, problems raised by the topic.

JEL Classification system: A e I

Contributo para aprofundar a análise da relação entre a certificação pelo processo RVCC e o desempenho de competências de maior complexidade laboral.

ÍNDICE

Introdução.....	1
Capítulo 1 – Construção do espaço europeu de educação e formação.....	4
1.1- O Concelho Europeu de Lisboa de Março de 2000.....	4
1.2 - Conselhos Europeus que deram continuação à estratégia de Lisboa.....	7
1.3 – Metodologia adoptada pela União Europeia.....	7
– Fase de divulgação e sensibilização.....	8
– Fase de promoção e implementação.....	8
– Fase de valorização dos recursos humanos e construção de instrumentos para concretização do espaço europeu de educação e formação	10
1.4 – Caminho da construção do espaço europeu de educação e formação.....	11
1.4.1 - Recursos Humanos e Política de Educação e de Formação.	12
1.4.2 - Programa Europeu de Aprendizagem ao Longo da Vida (2007-2013).....	14
1.4.3 - Quadro Europeu de Qualificação (QEQ)	15
Capítulo 2 – Adesão à Estratégia de Lisboa e à Aprendizagem ao Longo da Vida em Portugal.....	18
2.1 – Conselho Nacional de Educação (CNE)	18
2.2 – Quadro normativo criado a partir da década de 90 do século passado	19
2.3 - O contexto português	22
2.3.1 – Baixos níveis de qualificação da população activa e a superação dos défices estruturais de qualificação.	23
2.3.2 – Importância do investimento em capital humano e o seu contributo para o crescimento económico.....	24
2.3.3 – Relevância das acções de formação profissional.....	25
2.3.4 – Investimento em educação e formação	25
2.3.5 – Expandir e consolidar o dispositivo de reconhecimento validação e certificação de competências (RVCC)	26
Capítulo 3 – Construção e análise da Problemática do estudo.....	27
3.1 – O objecto de estudo.....	27

Contributo para aprofundar a análise da relação entre a certificação pelo processo RVCC e o desempenho de competências de maior complexidade laboral.

3.2– Construção da Problemática.....	28
3.3 – Metodologia do estudo.....	30
3.3.1 – Delimitação do campo de análise.....	30
3.3.2 – O “universo alvo”	31
3.3.3 - Elaboração dos instrumentos de observação	31
3.3.4 – Construção do Questionário.....	32
3.3.5 – Redacção final da matriz do Inquérito por Questionário.....	32
3.3.6 – Informações e compromisso na aplicação do Questionário.....	34
Capítulo 4 – Análise de dados recolhidos e apresentação dos resultados.....	37
4.1 – Análise de dados recolhidos.....	37
4.1.1 – Análise das estatísticas descritivas simples.....	37
4.1.2 – Cruzamento de variáveis.....	46
4.2 – Resultados e conclusões.....	59
4.2.1 - O que evidenciam os resultados das variáveis de caracterização.....	60
4.2.2 - O que evidenciam os resultados do cruzamento das variáveis Seleccionadas.....	62
4.2.3 – Conclusões.....	65
Bibliografia.....	68
Bibliografia versão electrónica	71
Legislação de suporte.....	74
SPSS (Statistical Package for the Social Sciences) de suporte e fonte.....	76
Anexo 1 – Questionário final.....	82
Anexo 2 – Carta compromisso.....	85
Anexo 3 – Ficheiro de dados.....	86
Índice de Quadros.....	88

Introdução

Quando me candidatei ao Mestrado de Economia e Políticas Públicas (MEPP), promovido pelo ISCTE, fi-lo na convicção de que iria preencher uma lacuna que há muito procurava mitigar, uma vez que a área científica de referência do MEPP integrava - Economia e Políticas Públicas.

A economia e as políticas públicas sempre acompanharam o meu percurso profissional que foi e ainda continua a ser na Segurança Social. O MEPP proporcionou-me o acesso à aprendizagem, à actualização e permuta de conhecimento que contribuiu de forma decisiva para melhorar o enquadramento e o desempenho da minha prestação profissional na administração pública. E, nesta óptica, o conhecimento adquirido superou amplamente as minhas expectativas.

A escolha do tema e do problema que encerra a questão que coloquei no meu Estudo está indelevelmente ligada ao desempenho das minhas funções como profissional. É parte da minha aprendizagem ao longo da vida.

Foi nesta linha de pensamento que direcionei a minha Dissertação para a praxis das políticas públicas. O meu objectivo não foi questionar o fundamento doutrinário do Reconhecimento, Validação, Certificação de Competências (RVCC). Esse estudo, no meu ponto de vista, foi realizado, e bem, por muitos outros. O estudo que realizei tem como principal objectivo aprofundar a análise entre a certificação pelo processo Reconhecimento, Validação, Certificação de Competências (não formais e informais) e o desempenho em ambiente de trabalho de competências de maior complexidade. E, de igual modo, conhecer também as perspectivas de quem vive estas experiências em ambiente de trabalho.

Parece-nos importante, neste momento, fazer uma breve incursão histórica sobre o percurso da teoria pedagógica da “aprendizagem ao longo da vida”. Para tal, referenciarei alguns “marcos históricos relevantes” como os que se verificaram no século XVIII: por influência do Iluminismo e dos movimentos para a educação popular foi recuperada, com remota origem grega, a ideia de aprendizagem ao longo da vida.

No século XIX, surgem os primeiros movimentos organizados que defenderam e promoveram a educação de adultos em ambientes não escolares¹. O principal objectivo destas iniciativas era mais direccionado para a consolidação dos direitos individuais e sociais do que para as tarefas do trabalho. Mas é no século XX que se expande com aceitação generalizada a ideia de que a educação se deve tornar um processo ao longo da vida.

Os conceitos de educação permanente, de educação recorrente, de educação contínua e de educação de adultos desenvolvem-se e constituem objectivos das políticas públicas e da acção educativa a partir deste período. É durante os anos 60 do século passado que a ideia é desenvolvida em reuniões internacionais: a UNESCO, em 1970, numa dessas reuniões elege a educação ao longo da vida como um conceito de referência; nos finais do século passado, o Parlamento Europeu e o Conselho de Ministros Europeu, por deliberação de 23 de Outubro de 1995, proclamaram o ano de 1996 como o «Ano Europeu da Educação e da Formação ao Longo da Vida».

Para além da importante iniciativa de 1996, a União Europeia, a UNESCO e a OCDE iniciaram nessa altura um movimento sobre a valorização da educação ao longo da vida. Em 1997, a UNESCO, em Hamburgo, organiza uma conferência mundial sobre aquela temática; em 1999, a UNESCO, conjuntamente com a Organização Internacional do Trabalho (OIT), organizou, na Coreia, uma conferência relacionada com o mesmo tema. No mesmo ano de 1999, a UNESCO, como membro da iniciativa do Ano Internacional da 3ª Idade e do Dia Internacional da Literacia, organizou um colóquio de política educativa sobre «Learning never end». Em 2000 a OIT realizou uma conferência sobre aprendizagem ao longo da vida. “Muitos países, a título individual, também participaram neste “movimento” criando comissões e aprovando legislação no sentido de reforçar o processo de aprendizagem ao longo da vida. Merece igual registo, pela importância que vai ter neste processo, o Conselho de Reitores Europeus (CRE) e o European Round Table (ERT), constituído pelos quarenta industriais europeus mais poderosos à época. No relatório que elaboraram reconhecem a existência de uma *“obsolescência do capital intelectual dos indivíduos; um crescente envelhecimento da população, uma lenta adaptação dos sistemas educativos e a pressão económica para*

¹ Gruntvig, o “pai da “escola do povo”, lançou na Dinamarca as fundações de um modelo emancipatório e liberal baseado em grande medida no voluntarismo, que rapidamente se espalhou por toda a Escandinávia.

Contributo para aprofundar a análise da relação entre a certificação pelo processo RVCC e o desempenho de competências de maior complexidade laboral.

competir”. E sugerem uma análise global da educação europeia numa perspectiva de educação ao longo da vida que entrevê um quadro de referência para o futuro²”.

A estrutura do estudo abrange quatro capítulos organizados do seguinte modo:

No Capítulo 1, começamos por construir quatro abordagens, uma delas é sobre a Estratégia de Lisboa e dos seus objectivos; a outra sobre os Conselhos Europeus (também designados Conselhos Europeus de cada Primavera) que deram continuidade à estratégia de Lisboa; na terceira abordamos as metodologias adoptadas pela UE junto dos Estados-Membros: a fase de divulgação e sensibilização; a fase de promoção e implementação; a última é a fase de valorização dos recursos humanos e construção de instrumentos. A quarta abordagem é sobre o caminho para concretização do espaço europeu de educação e formação.

No Capítulo 2, abordamos questões ligadas à adesão de Portugal à aprendizagem ao longo da vida e à Estratégia de Lisboa. Referimos alguns aspectos que se prendem com o parecer do Conselho Nacional de Educação que na sua reunião plenária de 7 de Junho de 2001, deliberou aprovar o memorando sobre «Aprendizagem ao longo da vida» e com o Quadro Normativo, criado a partir da década de 90, que foi sendo posto em prática e produzindo os seus efeitos, num crescente continuum. Abordamos no ponto 2 o contexto português e destacamos: os baixos níveis médios de qualificação da população activa e a urgente necessidade de superar os défices estruturais de qualificação. Terminamos assinalando:

- A importância do investimento em educação e formação;
- A necessidade de expandir e consolidar o dispositivo de reconhecimento, validação e certificação de competências (RVCC) e
- A relevância das acções de formação profissional e do investimento em capital humano e o seu contributo para o crescimento económico.

No Capítulo 3, apresentamos: o objecto de estudo; a construção da Problemática; a metodologia do estudo e a elaboração dos instrumentos de observação: construção do Questionário; a redacção final da matriz do Inquérito por Questionário; as informações e compromisso assumidos na aplicação do Questionário Final.

No Capítulo 4, apresentaremos: a análise de dados recolhidos (frequências e cruzamento de variáveis seleccionadas), os resultados e conclusões.

² Ver: Parecer nº 3/2001 – Aprendizagem ao Longo da Vida. – fl 11774.

Capítulo 1 – Construção do espaço europeu de educação e formação.

A Estratégia de Lisboa emergiu de um desígnio da presidência portuguesa da União Europeia: fazer do ano 2000 um ano para pensar e decidir sobre o longo prazo. Uma estratégia económica e social e uma nova ambição foram definidas pelos líderes europeus reunidos no Conselho Extraordinário de Lisboa a 23-24 de Março desse ano. A capacidade de construir esta ambição será objecto de avaliação e de novos impulsos no Conselho Europeu de cada Primavera³.

1.1- O Concelho Europeu de Lisboa de Março de 2000⁴

Num contexto em que o advento da globalização, a crescente importância que as tecnologias da informação e da comunicação (TIC) exercem na economia baseada no conhecimento e o ritmo cada vez mais rápido destas mudanças, o Conselho Europeu realizou, em 23-24 de Março de 2000, em Lisboa, uma reunião extraordinária, a fim de acordar num novo objectivo estratégico para a União Europeia (UE). Este tinha em vista reforçar o emprego, a reforma económica e a coesão social no âmbito de uma economia baseada no conhecimento. Com esta estratégia a UE pretendia, até 2010, tornar-se no espaço económico mais dinâmico e competitivo do mundo baseado no conhecimento capaz de garantir um crescimento económico sustentável, com mais e melhores empregos e com maior coesão social. A UE reconhece que a obtenção deste objectivo pressupõe uma estratégia global que vise, *preparar a transição para uma economia e uma sociedade baseadas no conhecimento, através da aplicação de melhores políticas no domínio da sociedade da informação e da Investigação e Desenvolvimento (I&D), bem como da aceleração do processo de reforma estrutural para fomentar a competitividade e a inovação*

Na perspectiva da UE, a estratégia definida permitirá *reconquistar as condições do pleno emprego e reforçar a coesão social*. Mas para que tal aconteça a implementação da estratégia pressupõe melhorar os procedimentos existentes, introduzir um novo método aberto de coordenação que se articule com o Conselho Europeu, de modo a *assegurar uma direcção estratégica mais coerente e um acompanhamento mais eficaz*.

³ Ver: Europa novas Fronteiras – Edição do Centro de informação Europeia Jacques Delors. 2001.

⁴ Ver: Doc. SN 100/1/00 REV 1

Contributo para aprofundar a análise da relação entre a certificação pelo processo RVCC e o desempenho de competências de maior complexidade laboral.

A passagem para uma economia digital baseada no conhecimento, impulsionada pela existência de novos bens e serviços, *constituirá um poderoso motor para o crescimento, para a competitividade e para a criação de empregos. Além de contribuir para melhorar a qualidade de vida dos cidadãos e o meio ambiente. Na mesma linha de pensamento, as empresas e os cidadãos deverão ter acesso fácil a uma infra-estrutura de comunicações pouco onerosa para que cada cidadão possa estar munido de competências necessárias para viver e trabalhar nesta nova sociedade da informação.*

O Conselho reconhece que as pessoas são o principal trunfo da Europa e, por isso, deverão constituir o ponto de referência das políticas da União. Assim, *o investimento nas pessoas e o desenvolvimento de um Estado-providência activo e dinâmico será fundamental tanto para, o lugar da Europa na economia do conhecimento, como para assegurar que a emergência desta nova economia não venha agravar os problemas sociais existentes em matéria de desemprego, exclusão social e pobreza. E de igual modo reconhece que os sistemas educativo e de formação europeus necessitam de ser adaptados não só às exigências da sociedade do conhecimento como, também, a um maior nível e qualidade do emprego. Terão de oferecer também oportunidades de aprendizagem e de formação concebidas para grupos-alvos em diferentes fases das suas vidas: jovens, adultos desempregados e as pessoas empregadas que correm o risco de ver as suas competências ultrapassadas pela rapidez da mudança.*

Esta nova abordagem, segundo o Conselho Europeu de Lisboa, para além do *desenvolvimento de centros de aprendizagem e de uma maior transparência das habilitações, deverá promover as novas competências básicas* que serão definidas num quadro europeu de competências em técnicas de informação (TI), línguas estrangeiras, cultura tecnológica, espírito empresarial e competências sociais. E, em simultâneo *deverá ser criado um diploma europeu de competências básicas em TI, com procedimentos descentralizados de certificação, a fim de promover a literacia digital em toda a UE.* Nesta linha estratégica, o Conselho Europeu solicitou ao Conselho de Educação que procedesse a uma reflexão geral sobre os objectivos futuros dos sistemas educativos, *que incida nas preocupações e prioridades comuns e simultaneamente*

Contributo para aprofundar a análise da relação entre a certificação pelo processo RVCC e o desempenho de competências de maior complexidade laboral.

respeite a diversidade nacional, com vista a contribuir para os Processos do Luxemburgo⁵ e de Cardiff⁶.

Neste contexto, o Conselho e a Comissão Europeia, convidam os Estados - Membros a *reduzir as lacunas de formação, a promover a inclusão social.....é inaceitável o número das pessoas que vivem abaixo do limiar de pobreza...(...)... Para evitar o risco de criar um fosso cada vez maior entre os que têm acesso aos novos conhecimentos e os que deles são excluídos e maximizar estas novas potencialidades. Estes esforços deverão ser desenvolvidos, também, no sentido de melhorar as aptidões⁷, de promover um acesso mais amplo aos conhecimentos e às oportunidades e de combater o desemprego (“a melhor salvaguarda contra a exclusão social é o emprego”.)*

Também, as tarefas e os papéis a executar pelas partes, são claramente definidos pelo Conselho e pela Comissão:

A tarefa de criar condições para cumprir a Estratégia de Lisboa, como seja por exemplo, a implementação ou a modernização dos sistemas europeus de educação e formação “é em primeiro lugar da responsabilidade dos Estados-Membros e tem de se basear numa estratégia europeia de reformas estruturais e com um conjunto equilibrado de políticas macro-económicas”

Por sua vez, papel da União é o de “actuar como catalisador nesse processo, criando um quadro eficaz para a mobilização de todos os recursos disponíveis para a transição para a economia baseada no conhecimento, e acrescentando o seu próprio contributo para esse esforço através das políticas comunitárias existentes, no respeito da Agenda 2000”.

1.2 - Conselhos Europeus (também designados Conselhos Europeus de cada Primavera) que deram continuidade à “Estratégia de Lisboa”.

A implementação da estratégia passa pela melhoria dos procedimentos existentes, pela introdução de um novo método aberto de coordenação a todos os níveis, em conjugação

⁵ Na sequência da inclusão do novo título "Emprego" no Tratado da União Europeia (UE) em 1997, os Chefes de Estado e de Governo lançaram, aquando da cimeira europeia do Luxemburgo dedicada ao emprego, a Estratégia Europeia de Emprego com o objectivo de coordenar as políticas nacionais em matéria de emprego. A Estratégia Europeia de Emprego institui uma supervisão multilateral que incita os Estados-Membros a fomentar políticas mais eficazes neste domínio. A estratégia visa, nomeadamente, melhorar a empregabilidade, o espírito empresarial, a adaptabilidade e a igualdade de oportunidades a nível do mercado de trabalho europeu

⁶ Racionalizar e sincronizar o processo de coordenação das políticas económicas e de emprego para que se coloque uma maior ênfase na execução das recomendações do que na elaboração anual de orientações.

⁷ Ver: conceito no 3º parágrafo, 1.4.3, QEQ, pg 15.

Contributo para aprofundar a análise da relação entre a certificação pelo processo RVCC e o desempenho de competências de maior complexidade laboral.

com um reforço do papel de orientação e coordenação desempenhado pelo Conselho Europeu, por forma a assegurar uma direcção estratégica mais coerente e um acompanhamento mais eficaz dos progressos realizados. Assim, *deverá realizar-se todos os anos, na Primavera, uma reunião do Conselho Europeu tendo em vista definir os mandatos pertinentes e assegurar o respectivo acompanhamento. Isto porque “o sucesso da estratégia global da UE apenas será alcançado se conseguir articular de forma consistente o crescimento económico, as mudanças tecnológicas com os conceitos de sociedade e os valores europeus”*.

Na mesma linha estratégica, o Conselho afirma que *“a União Europeia, para ter melhores desempenhos do que os seus concorrentes terá de investir, mais e com mais eficácia, nos recursos humanos, na educação e formação”*.

A análise pormenorizada das resoluções, recomendações e directivas do Conselho, do Parlamento e da Comissão Europeia sobre: a aprendizagem ao longo da vida; a economia baseada no conhecimento; a baixa escolaridade e o reconhecimento, validação e certificação de competências; a atribuição de competências e a sua relação com o desempenho de funções mais complexas, em ambiente de trabalho, permitem-nos verificar que o seu percurso metodológico se faz num “continuum” crescente e coerente.

1.3 – A metodologia adoptada pela União Europeia (UE)

A União Europeia reconhece, divulga e assume que para se tornar a maior economia baseada no conhecimento, a mais competitiva e dinâmica do mundo precisa, primeiro de tudo, que aconteça *“uma transformação radical da economia europeia”*. Mas, *essa transformação tem que ser acompanhada por outras alterações, sem as quais, a mudança que se pretende dificilmente acontecerá*.

A metodologia que tem sido adoptada pela UE para que se criem condições favoráveis à concretização da estratégia definida tem, na minha óptica, um suporte muito forte que assenta no facto de as propostas serem discutidas, analisadas e aprovadas em separado ou em conjunto pelo Conselho, pela Comissão e pelo Parlamento Europeu depois de ouvidos os representantes dos Estados Membros e, também, pela interligação e complementaridades dos temas, como se pode verificar nas fases da estratégia adoptada:

– Fase de divulgação e sensibilização

Nesta fase destacamos quatro reuniões do Conselho Europeu.

Contributo para aprofundar a análise da relação entre a certificação pelo processo RVCC e o desempenho de competências de maior complexidade laboral.

As Conclusões do *Conselho Europeu de Lisboa da Primavera de 2000*⁸, apelam à *modernização dos sistemas europeus de educação e formação* em resposta às exigências de uma economia baseada no conhecimento e aos crescentes desafios socioeconómicos e demográficos com que se depara a União num mundo globalizado.

*As Conclusões do Conselho Europeu de Barcelona*⁹ da Primavera de 2002, “instam” os Estados-Membros a garantir que todos os cidadãos disponham de qualificações básicas e a aumentar as oportunidades dos trabalhadores mais velhos permanecerem no mercado de trabalho, em especial garantindo-lhes um verdadeiro acesso à aprendizagem ao longo da vida.

A *Resolução do Conselho de 27 de Junho de 2002*¹⁰, sobre a aprendizagem ao longo da vida salienta que a aprendizagem ao longo da vida deve incluir a aprendizagem desde a idade pré-escolar até depois da aposentação, incluindo todo o espectro da aprendizagem formal, não formal e informal.

A *Resolução do Conselho de 19 de Dezembro de 2002*¹¹, sobre a promoção de uma cooperação reforçada em matéria de educação e de formação vocacionais, refere que a adaptabilidade e empregabilidade dos adultos, incluindo os trabalhadores mais velhos, depende em grande medida das oportunidades de actualizar e adquirir novas competências ao longo da vida activa.

- Fase de Promoção e implementação

Relevamos, nesta fase, um conjunto (oito) Recomendações, Resoluções e Conclusões do *Parlamento, do Conselho e da Comissão Europeia*.

A *Resolução do Conselho de 28 de Maio de 2004*¹², relativa ao reforço das políticas, sistemas e práticas no domínio da orientação, salienta que todos os cidadãos europeus devem ter acesso a serviços de orientação em todas as fases da vida, com especial atenção para os indivíduos e os grupos de risco.

⁸) Ver: Doc. SN 100/1/00 REV 1

⁹ Ver:Doc. SN 100/1/02 REV 1, p 32 - 33

¹⁰ Ver:JO C 163 de 9.7.2002, p. 2

¹¹ Ver:JO C 13 de 18.1.2003, p. 2

¹² Ver em: Doc. 9286/04

Contributo para aprofundar a análise da relação entre a certificação pelo processo RVCC e o desempenho de competências de maior complexidade laboral.

As Conclusões do Conselho de 28 de Maio de 2004¹³, sobre princípios comuns europeus de identificação e de validação da aprendizagem não formal e informal, estabelecidas em resposta à Declaração de Copenhaga de Novembro de 2002, *apelam ao desenvolvimento e à difusão de instrumentos europeus para reconhecimento da aprendizagem não formal e informal.*

A Recomendação do Parlamento Europeu e do Conselho de 18 de Dezembro de 2006¹⁴, sobre as competências essenciais para a aprendizagem ao longo da vida, tem como finalidade garantir que os adultos estejam aptos a desenvolver e actualizar as suas competências durante a vida e criar condições para que existam infra-estruturas adequadas à educação e formação contínuas de adultos.

As Conclusões do Conselho de 25 de Maio de 2007¹⁵, relativas a um quadro coerente de indicadores e valores de referência no domínio da educação e da formação, apelam à prossecução do desenvolvimento de indicadores relativos às competências dos adultos.

A Recomendação do Parlamento Europeu e do Conselho de 23 de Abril de 2008¹⁶, relativa à instituição do Quadro Europeu de Qualificações (QEQ), promove uma abordagem da descrição das qualificações baseada nos resultados da aprendizagem, independentemente do modo ou do lugar onde sejam obtidos.

O Relatório conjunto de 2008¹⁷ do Conselho e da Comissão relativo à aplicação do programa de trabalho «Educação e Formação para 2010» salienta que o baixo nível de participação dos trabalhadores mais velhos e dos menos qualificados na educação de adultos continua a ser um grave problema.

A Resolução do Parlamento Europeu de 16 de Janeiro de 2008¹⁸, relativa à educação de adultos: Nunca é tarde para aprender. Apela aos Estados-Membros para que: promovam a aquisição de conhecimentos e desenvolvam uma cultura de aprendizagem ao longo da vida, designadamente aplicando políticas de igualdade

¹³ Ver em: 9600/04.

¹⁴ Ver em: JO L 394 de 30.12.2006, p. 10

¹⁵ Ver em: JO C 311 de 21.12.2007, p. 13.

¹⁶ Ver em: JO C 111 de 6.5.2008

¹⁷ Ver em: [2007/2114 (INI)]—P6_TA-PROV(2008)0013

¹⁸ Ver em: Doc. 14600/06—COM(2006) 614 final.

Contributo para aprofundar a análise da relação entre a certificação pelo processo RVCC e o desempenho de competências de maior complexidade laboral.

entre homens e mulheres destinadas a tornar a educação de adultos mais atractiva, acessível e eficaz; para que *destaquem a importância da educação de adultos como componente - chave da aprendizagem ao longo da vida e removam os obstáculos à participação*; que *auumentem a qualidade e eficácia* globais da educação de adultos e *acelerem o processo de validação e reconhecimento*.

A Resolução do Conselho Europeu e dos Representantes dos Governos dos Estados-Membros, reunidos no Conselho de 21 de Novembro de 2008¹⁹, *realça a necessidade de reforçar a implementação activa de uma política de orientação no âmbito de estratégias nacionais de aprendizagem ao longo da vida*. E define quatro eixos de acção para a orientação ao longo da vida, com o objectivo de aumentar a *aquisição da capacidade de orientação*; aumentar o *acesso a serviços de orientação, em particular para as pessoas provenientes de grupos desfavorecidos*; aumentar a *qualidade dos serviços de orientação e aumentara coordenação e cooperação entre todos os intervenientes relevantes a todos os níveis*.

- Fase de valorização dos recursos humanos e implementação de instrumentos para concretização do espaço europeu de educação e formação.

Nas fases anteriores, fica claro, que a educação de adultos e o reconhecimento e validação da aprendizagem não formal e informal constituem “a pedra angular” da estratégia da aprendizagem ao longo da vida. É relevada importância de se reconhecer e avaliar os resultados da aprendizagem, independentemente do local e da forma como são atingidos. *Este reconhecimento da aprendizagem não formal e informal permite aos aprendentes identificar o seu ponto de partida, aceder a programas de aprendizagem a nível particular, adquirir créditos para a obtenção de uma qualificação e/ou obter uma qualificação completa (diploma) com base nas suas competências*. Além disso, motiva os “participantes relutantes”, valoriza a aprendizagem anterior e *poupa tempo e dinheiro graças à redução ou eliminação da necessidade de reaprender o que foi aprendido anteriormente*. Do mesmo modo, permite à sociedade beneficiar das competências adquiridas sem recurso ao erário público.

Esta ênfase no reconhecimento e na validação não é nova; muitos Estados-Membros implementaram já sistemas de reconhecimento e validação dos resultados da aprendizagem pode desempenhar um importante papel na consecução dos objectivos da

¹⁹ Ver em: Jornal Oficial C 319 de 13.12.2008

Contributo para aprofundar a análise da relação entre a certificação pelo processo RVCC e o desempenho de competências de maior complexidade laboral.

Estratégia de Lisboa. O contributo do reconhecimento desta aprendizagem é muito importante para a coesão social, porque proporciona aos cidadãos as competências necessárias para encontrarem novos empregos e contribuírem para que a Europa responda melhor aos desafios da globalização. Mas, para que isso possa acontecer, importa também que os Estados Membros cumpram o compromisso assumido na Resolução de 21 de Novembro de 2008, isto é, que criem condições para melhorar a oferta de orientação ao longo da vida. E essa passa necessariamente pela organização de intercâmbios de informações sobre políticas e práticas nacionais, bem como pela adequada implementação do sistema de *reconhecimento e validação dos resultados da aprendizagem*.

1.4 – Caminho da construção do espaço europeu de educação e formação.

Os recursos humanos, neste contexto, são tidos como o principal património da União Europeia, uma vez que são essenciais para a criação e para a transmissão do conhecimento e nesse sentido são também um factor determinante do potencial de inovação, de crescimento, de produtividade e de emprego na União Europeia.

Na *Resolução do Parlamento Europeu de 16 de Janeiro de 2008* relativa à educação de adultos: *Nunca é tarde para aprender*, verificamos que a UE reconhece a necessidade de elevar os níveis de competências de um número ainda significativo de trabalhadores pouco qualificados. Na perspectiva de permitir *que todos os cidadãos se adaptem à evolução tecnológica e às futuras necessidades em termos de competências ou seja de “capacidades comprovadas de utilizar o conhecimento, as aptidões e as capacidades pessoais, sociais e/ou metodológicas, em situações profissionais ou em contextos de estudo e para efeitos de desenvolvimento profissional e/ou pessoal”*. Como reconhece a importância de fazer face, por um lado ao problema dos níveis persistentemente elevados de abandono escolar e por outro lado a importância de criar condições que proporcionem uma segunda oportunidade aos que entram na idade adulta sem qualificações preocupantes como a literacia e numeracia básica e sem competências em matéria de TIC e em aprendizagem de línguas.

A UE, de igual modo, reconhece a necessidade de combater a exclusão social devido a circunstâncias *como o baixo nível de educação inicial, o desemprego e isolamento rural e às necessidades de educação e formação ao longo da vida dos trabalhadores mais velhos*. E reforça a ideia já expressa de que a educação de adultos pode contribuir

Contributo para aprofundar a análise da relação entre a certificação pelo processo RVCC e o desempenho de competências de maior complexidade laboral.

grandemente para satisfazer aquelas necessidades proporcionando igualmente vantagens económicas e sociais como o acesso a empregos de melhor qualidade, a uma maior participação cívica e uma melhor realização pessoal.

1.4.1 - Recursos Humanos e Política de Educação e Formação.

As políticas de educação e de formação estão no cerne da criação e da transmissão de conhecimentos, determinando de forma essencial o potencial de inovação de cada sociedade. Deste modo, são decisivas para esta nova situação dinâmica, constituindo um complemento e agindo em sinergia com outros domínios comunitários de acção, que incluem o emprego, a inserção social, a investigação e a inovação, a política cultural e de juventude, a política empresarial, a sociedade da informação, a política económica e o mercado interno.

O ensino e a formação beneficiam das evoluções que se processam nestes domínios e contribuem, em contrapartida, para reforçar o respectivo impacto. Tal implica o reconhecimento do papel dos sistemas de ensino e de formação, com uma responsabilidade acrescida e uma exigência cada vez maior de modernização e de transformação, em especial na perspectiva do alargamento da UE.

“Os recursos humanos constituem a principal riqueza da UE”, hoje em dia, sabe-se e reconhece-se que o investimento, no domínio dos Recursos Humanos, é um factor determinante do crescimento e da produtividade, a par do investimento em capital ou em equipamento. Segundo estimativas realizadas pela OCDE, o aumento de um ano no nível médio de escolaridade da população activa traduz-se num aumento da taxa de crescimento de 5% a curto prazo e de 2,5% suplementares a longo prazo²⁰ Além disso, o impacto positivo da educação sobre o emprego ²¹, a saúde, a inserção social e a cidadania activa foi já amplamente demonstrado. De igual modo, quanto mais elevados são os níveis de educação, mais altas são as taxas de emprego na população activa.

Para que a União possa ter melhores desempenhos²² do que os dos seus concorrentes na economia baseada no conhecimento, é fundamental investir mais e com maior eficácia no ensino e na formação. Este facto é tanto mais relevante quanto os novos desafios

²⁰ Ver em: Comunicação da Comissão "Investir eficazmente na educação e na formação: um imperativo para a Europa" – COM(2002) 779 de 10 de Janeiro de 2003 (doc. 5269/03).

²¹ As taxas de desemprego são tanto mais baixas quanto mais elevados são os níveis de educação, o que induz também uma baixa dos custos económicos e sociais delas decorrentes. Ver em: - OCDE (2003) Economic Surveys - Portugal - Structural reform for sustaining high growth).

²²Ver em: 6905/04 cl/FL/fm 8 DG I PT

Contributo para aprofundar a análise da relação entre a certificação pelo processo RVCC e o desempenho de competências de maior complexidade laboral.

gerados pela sociedade e pela economia baseadas no conhecimento irão expandir-se nos próximos anos. Por outro lado, *os Estados – Membros deverão continuar a actualizar as competências e qualificações dos seus cidadãos com maior frequência* para poderem fazer face ao provável *aumento da duração média da vida activa* e às alterações económicas e tecnológicas cada vez mais rápidas.

Nesta linha de pensamento e no contexto da estratégia de Lisboa,, a promoção da empregabilidade e da mobilidade num mercado de trabalho europeu aberto, como complemento do mercado único de bens e de serviços, deve ser uma prioridade, colocando assim novas exigências em termos de ensino e formação de modo *a criar ligações mais fortes entre o mundo do ensino e da formação e os empregadores, a fim de que cada um compreenda melhor as necessidades do outro*. Isto porque *o investimento nos recursos humanos, nas políticas de educação e de formação é fundamental para a “consecução dos objectivos económicos, sociais e ambientais estabelecidos na cimeira de Lisboa”*.

As directrizes emanadas pela UE vão no sentido dos Estados-Membros direccionarem e fortalecerem sinergias e complementaridades entre as políticas de educação e formação e as políticas noutros sectores como o emprego, a investigação, a inovação, a política cultural e de juventude, a política empresarial, a sociedade da informação, a política macroeconómica e o mercado interno. As acções desenvolvidas no âmbito da iniciativa «Economia da Educação», lançada pela Comissão, contribuirão para apoiar a reflexão, em articulação específica com a identificação dos domínios e dos grupos em que os investimentos serão mais produtivos. Nesta linha estratégica é feita a seguinte recomendação aos Estados - Membros: *“Deveriam ser plenamente utilizados os estudos e análises desenvolvidos por organizações internacionais (como a OCDE) a fim de permitir à UE inspirar-se nas melhores práticas a nível internacional”*.

A Recomendação do Conselho, de 26 de Junho de 2003, sobre as orientações gerais das políticas económicas dos Estados-Membros e da Comunidade, é favorável aos argumentos a favor do *«aumento substancial» do investimento em recursos humanos, pretendido pelo Conselho Europeu de Lisboa, mantêm-se mais válidos do que nunca, designadamente porque esse aumento favorece o crescimento futuro e a coesão social*. Esse *aumento do investimento deverá, naturalmente, articular-se com uma utilização mais eficiente dos recursos*, designadamente concentrando os investimentos

Contributo para aprofundar a análise da relação entre a certificação pelo processo RVCC e o desempenho de competências de maior complexidade laboral.

em áreas que permitam obter níveis mais elevados de qualidade e de pertinência, bem como melhores resultados no plano da educação.

1.4.2 - Programa Europeu de Aprendizagem ao Longo da Vida – (2007-2013)²³.

O Programa Aprendizagem ao Longo da Vida inclui *quatro programas sectoriais* no âmbito da educação escolar (Comenius), ensino superior (Erasmus), formação profissional (Leonardo da Vinci) e educação de adultos (Grundtvig). Sendo completado por um *programa transversal* que releva quatro actividades principais: a *cooperação em matéria de políticas e de inovação*; a *promoção da aprendizagem de línguas*, o *desenvolvimento inovador das TIC* e a *disseminação e exploração dos resultados de todas as acções apoiadas*. E junta também o Programa Jean Monnet que presta apoio a instituições e actividades no domínio da integração europeia.

O objectivo geral do novo Programa Europeu de Aprendizagem ao Longo da Vida é *contribuir, através da aprendizagem ao longo da vida, para o desenvolvimento da Comunidade enquanto sociedade avançada baseada no conhecimento, caracterizada por um crescimento económico sustentável, com mais e melhores empregos e uma maior coesão social, assegurando ao mesmo tempo a protecção adequada do ambiente para as gerações futuras*. O Programa destina-se a *promover, em particular, os intercâmbios, a cooperação e a mobilidade entre os sistemas de ensino e formação na Comunidade, para que estes passem a constituir uma referência mundial de qualidade*.

Além do objectivo geral, o programa tem como objectivos específicos relativos ao ensino e à formação ao longo da vida *contribuir para o desenvolvimento no espaço europeu de uma educação e formação de qualidade, que promovam a criatividade e a competitividade; reforçar a qualidade das possibilidades de acesso e de aprendizagem, como condição essencial para a coesão social e para a cidadania activa; promover a cooperação em matéria de garantia de qualidade em todos os sectores da educação e da formação; apoiar a criação de um espaço europeu de aprendizagem ao longo da vida*.

Importa relevar que o Programa Europeu de Aprendizagem ao Longo da Vida – (2007-2013) está aberto à participação não só dos Estados-Membros, mas também dos países membros da Associação Europeia de Comércio Livre (EFTA) que são membros do

²³ Ver em: Jornal Oficial da União Europeia de 24 Novembro de 2006.”.

Contributo para aprofundar a análise da relação entre a certificação pelo processo RVCC e o desempenho de competências de maior complexidade laboral.

Espaço Económico Europeu (EEE) (Islândia, Listenstaine e Noruega), da Confederação Suíça e dos países candidatos e dos países potencialmente candidatos à adesão à União Europeia.

1.4.3 - Quadro Europeu de Qualificações²⁴, (QEQ)

O QEQ responde a um dos objectivos da Estratégia de Lisboa para o emprego, que visa a transição para a sociedade do conhecimento. Este instrumento inscreve-se na execução do programa de trabalho «Educação e Formação para 2010».

A existência de um quadro de referências comuns tem como prioridade servir para ajudar os Estados-Membros, as instituições de ensino, os empregadores e os cidadãos a comparar as qualificações atribuídas pelos diferentes sistemas europeus de educação e de formação.

Os principais indicadores do nível de referência do QEQ são:

As aptidões: a capacidade de aplicar conhecimentos e utilizar recursos adquiridos para concluir tarefas e solucionar problemas. No âmbito do Quadro Europeu de Qualificações, descrevem-se as aptidões como cognitivas (incluindo a utilização de pensamento lógico, intuitivo e criativo) e práticas (implicando destreza manual e o recurso a métodos, materiais, ferramentas e instrumentos); *As competências*: a capacidade comprovada de utilizar o conhecimento, as aptidões e as capacidades pessoais, sociais e/ou metodológicas, em situações profissionais ou em contextos de estudo e para efeitos de desenvolvimento profissional e/ou pessoal. No âmbito do Quadro Europeu de Qualificações, descreve-se a competência em termos de responsabilidade e autonomia e *os conhecimentos*: “o resultado da assimilação de informação através da aprendizagem. Os conhecimentos constituem o acervo de factos, princípios, teorias e práticas relacionado com uma área de trabalho ou de estudo. No âmbito do Quadro Europeu de Qualificações, descrevem -se os conhecimentos como teóricos e/ou factuais”.

O elemento central do QEQ consiste num conjunto de níveis de referência que descrevem: os conhecimentos do formando; o nível de compreensão do formando; as aptidões do formando, independentemente do sistema em que a qualificação²⁵ tenha

²⁴ Ver: JO C 111 de 6.5.2008

²⁵ *Qualificação*: o resultado formal de um processo de avaliação e validação, obtido quando um órgão competente decide que uma pessoa alcançou resultados de aprendizagem de acordo com determinadas exigências.

sido atribuída. Trata-se de um instrumento que a EU considera indispensável ao desenvolvimento do mercado europeu do emprego que irá permitir aos seus cidadãos comunicar melhor as informações pertinentes relacionadas com as suas competências e as suas qualificações e irá também aumentar a transparência das qualificações.

Os cidadãos europeus poderão assim ter a percepção do valor relativo das suas qualificações e os empregadores podem apreciar melhor o perfil, o conteúdo e a pertinência das qualificações no mercado do emprego. E de igual modo, os estabelecimentos de ensino e de formação poderão comparar o perfil e o conteúdo dos seus programas e assegurar a respectiva qualidade. Por outro lado, a adopção do QEQ reforça a mobilidade dos trabalhadores e garante o reconhecimento das suas qualificações para além das fronteiras nacionais.

Por isso, a EU convida os Estados-Membros a estabelecer correspondências entre os sistemas nacionais de qualificações e o Quadro Europeu de Qualificações (QEQ), até 2010. Data a partir da qual deverá estar instituído em todos os Estados - Membros um sistema de comparação entre os sistemas nacionais e o QEQ. Nesta linha estratégica, a EU reafirma que o QEQ *é um instrumento de cooperação geral, não pretende substituir cada um dos sistemas nacionais de qualificações, mas sim completar a acção dos Estados-Membros*, facilitando a cooperação entre eles. Trata-se de uma iniciativa europeia que se *constitui* nos quadros nacionais de qualificações, embora estes não se baseiem num modelo único. Para pôr em prática este quadro de cooperação comum aos Estados-Membros, a Comissão insiste na necessária *confiança mútua* e no grau de empenhamento das diferentes partes interessadas que intervêm aos níveis nacional, regional ou sectorial.

Para que isso possa acontecer, o Conselho Europeu recomenda que os Estados – Membros criem um Centro nacional encarregado de coordenar as relações entre o sistema nacional de qualificações e o QEQ.

Em síntese poder-se-á dizer que a Recomendação do Parlamento Europeu e do Conselho aos Estados–Membros incidem naturalmente na relevância do QEQ como instrumento de referência para:

- *“Comparar níveis de qualificações dos diferentes sistemas;*
- *Correlacionar os níveis de qualificações dos sistemas nacionais de qualificações com os níveis do Quadro Europeu de Qualificações descritos no anexo II;*
- *Garantir a transparência da metodologia utilizada;*

Contributo para aprofundar a análise da relação entre a certificação pelo processo RVCC e o desempenho de competências de maior complexidade laboral.

- *Correlacionar os níveis de qualificações nacionais com o Quadro Europeu de Qualificações de modo a facilitar, por um lado, a comparação entre eles e, por outro, garantir a publicação das decisões atinentes;*
- *Facultar o acesso à informação e orientações às partes interessadas sobre a forma como as qualificações nacionais se correlacionam com o QEQ, através dos sistemas nacionais de qualificações;*
- *Incentivar a participação de todas as entidades interessadas, em conformidade com a legislação e a prática nacionais, estabelecimentos de educação e formação profissionais, entre outros.”*

CAPÍTULO 2 - Adesão à “Estratégia de Lisboa” - Aprendizagem ao Longo da Vida (ALV) – em Portugal

A adesão à aprendizagem ao longo da vida e à estratégia de Lisboa estão desde o seu início claramente expressas em dois documentos: o Quadro normativo criado a partir da década de 90 do séc. XX e o parecer do Conselho Nacional de Educação²⁶.

2.1.- O Conselho Nacional de Educação (CNE)

Na sua reunião plenária de 7 de Junho de 2001 aprovou o memorando sobre «Aprendizagem ao longo da vida» e emitiu o seu primeiro parecer no decurso do ano 2001. O memorando sobre «Aprendizagem ao longo da vida» foi elaborado pela Comissão Europeia como resultado das conclusões dos Conselhos Europeus de Lisboa (Março de 2000) e do Conselho Europeu que reuniu em Santa Maria da Feira em 19 e 20 de Junho, com o objectivo de lançar um debate à escala europeia sobre uma estratégia global de aprendizagem ao longo da vida em termos individuais e institucionais e em todos os domínios da vida, seja pública ou privada. Este memorando foi apresentado pelas Comissárias Reding e Diamantopoulou aos Conselhos de Educação, de Juventude e de Emprego e Assuntos Sociais em Novembro de 2000.

Destacamos do memorando algumas passagens como: *“O memorando sobre «Aprendizagem ao longo da vida» assenta numa perspectiva diferente de encarar a aprendizagem, integra conceitos mais complexos e preconiza mudanças bem mais profundas na sua abordagem e no seu desenvolvimento...(..)..Neste quadro, a segmentação entre educação e formação deixa de fazer qualquer sentido...(..).. A aprendizagem ao longo da vida corresponde a um princípio orientador da oferta e da participação num contínuo de aprendizagem, qualquer que seja o contexto..(..)..O conceito operacional que para este efeito foi adoptado é o de que a aprendizagem ao longo da vida integra «toda e qualquer actividade de aprendizagem com um determinado objectivo, empreendida numa base contínua e visando melhorar conhecimentos, aptidões e competências».”*

²⁶ Diário da República – II Série nº 162- 14 de Julho de 2001 – Rectificação nº 1636/2001 – Parecer nº 3/2001 – Aprendizagem ao Longo da Vida.

2.2 – Quadro normativo criado a partir da década de 90 do século passado.

Antes de fazer a abordagem ao quadro normativo farei duas referências prévias uma relativa ao preâmbulo da Portaria n.º 419/76 que explicita a nova concepção da educação de adultos: "*encorajar um processo de aprendizagem relativamente aos adultos, que faça destes – individualmente ou em grupo – sujeitos da sua própria educação e agentes criadores de uma verdadeira cultura nacional*". Esta Portaria abre o caminho aos trabalhos preparatórios do Plano Nacional de Alfabetização e Educação de Adultos (PNAEBA), *com o objectivo principal de eliminar o analfabetismo*. A outra referência recai sobre a Lei de Bases do Sistema Educativo, publicada em 1986, que *define os princípios organizativos do sistema educativo, considerando o ensino recorrente de adultos como uma modalidade especial de educação escolar, que visa assegurar uma escolaridade de segunda oportunidade, com planos e métodos de estudo específicos, conferindo os diplomas e certificados atribuídos pelo ensino regular*. Prevê, igualmente, *a organização da formação profissional de forma recorrente*, considerando a educação extra-escolar como parte integrante do sistema educativo, *definindo os seus objectivos e actividades no âmbito de iniciativas múltiplas, de natureza formal e não formal*.

O quadro normativo foi sendo posto em prática e produzindo os seus efeitos, como se verá. Começamos pelo enquadramento legal da formação profissional, que foi estabelecido pelos Decreto-Lei n.º 401/91, de 16 de Outubro, que regula a formação profissional, inserida quer no sistema educativo quer no mercado de emprego; e pelo Decreto-Lei n.º 405/91, de 16 de Outubro, que estabelece o regime jurídico específico da formação profissional inserida no mercado de emprego e nos centros de formação. Sendo o público-alvo os activos empregados e desempregados, incluindo os candidatos ao primeiro emprego, tendo em vista o exercício qualificado de uma actividade profissional.

No final de 1997, por iniciativa dos Ministério da Educação (ME) e Ministério do Trabalho e Solidariedade (MTS) foi constituído um grupo de trabalho tendo por objectivo a elaboração de um documento de estratégia visando a revitalização da educação de adultos. Este documento, uma vez publicado, permitiu a criação do Programa para o Desenvolvimento da Educação e Formação de Adultos e a constituição do Grupo de Missão encarregado da respectiva concretização. Esta concretização incluiu no domínio da educação e formação de adultos:

Contributo para aprofundar a análise da relação entre a certificação pelo processo RVCC e o desempenho de competências de maior complexidade laboral.

- A realização de actividades de articulação estratégica e técnica a todos os níveis pertinentes;

- A constituição e animação de uma rede de organizadores locais de ofertas diversificadas;

- A construção de um sistema de validação e certificação formal de saberes e competências.

Estas iniciativas, na minha perspectiva, ultimam a preparação do ambiente propício à criação de uma Agência Nacional, tal como a Estratégia de Lisboa sugere. De facto a criação da Agência Nacional de Educação e Formação de Adultos (ANEFA) surge com a publicação do Decreto-Lei nº 387/99 de 28, como, aliás, se previa. A Agência é tutelada pelos Ministério da Segurança Social e do Trabalho e pelo Ministério da Educação.

A criação da ANEFA constitui, apesar do seu curto tempo de existência, um marco histórico no percurso do nosso país em direcção ao reconhecimento validação e certificação da aprendizagem ao longo da vida. Por isso, parece-me pertinente transcrever parte do preâmbulo do referido Decret-Lei 387/99 de 28 de Setembro:

“O desenvolvimento da educação e formação ao longo da vida, considerada como «condição para a plena participação na sociedade», assenta num conceito de educação de adultos definido como o conjunto de processos de aprendizagem, formais ou não formais, através dos quais os adultos desenvolvem as suas capacidades, enriquecem os seus conhecimentos, aperfeiçoam qualificações técnicas e profissionais e se orientam para satisfazer simultaneamente as suas próprias necessidades e as das suas sociedades, conforme definição da UNESCO estabelecida na Declaração de Hamburgo”. E continua dizendo que se trata de uma “política de educação de adultos que visa, em simultâneo, corrigir um passado marcado pelo atraso neste domínio e preparar o futuro para assegurar respostas eficazes e adequadas que garantam a igualdade de oportunidades, permitam lutar contra a exclusão social através do reforço das condições de acesso a todos os níveis e tipos de aprendizagem, ao mesmo tempo que asseguram a transição para a sociedade do conhecimento. Nesta óptica, a estratégia para a educação e formação de adultos deve combinar uma lógica de serviço público e uma lógica de programa, que se traduza no estímulo e apoio à iniciativa e à responsabilidade individual e de grupos, no sentido de uma capacitação crescente das pessoas e das comunidades, privilegiando para isso a dimensão local e regional e

Contributo para aprofundar a análise da relação entre a certificação pelo processo RVCC e o desempenho de competências de maior complexidade laboral.

mobilizando a sociedade civil. Assim, a acção a desenvolver deve dar visibilidade e substância a estratégias de valorização pessoal, profissional, cívica e cultural, na óptica da empregabilidade, da criatividade, da adaptabilidade e da cidadania activa”.

O Decret-Lei 387/99 de 28 de Setembro, no seu artº 4º estabelece sete atribuições à ANEFA, das quais transcrevo duas e) e g) por serem as que mais se relacionam com o tema da dissertação:

- *Construir gradualmente um sistema de reconhecimento e validação das aprendizagens informais dos adultos, visando a certificação escolar e profissional;*
- *Motivar, informar e aconselhar as pessoas adultas relativamente à possibilidade e oportunidades da aprendizagem ao longo da vida;*

Como já referi, o tempo de existência da ANEFA foi curto, já que a nova Lei Orgânica do Ministério da Educação, contida no Decreto-Lei n.º 208/2002, de 17 de Outubro, conduziu à criação da Direcção-Geral de Formação Vocacional (DGFV), cuja acção transversal estava orientada para o desenvolvimento de mecanismos facilitadores da qualificação ao longo da vida, dos jovens e adultos. Este organismo, também já extinto, sucedeu à ANEFA, *assumindo as funções e competências que lhe eram cometidas no âmbito da educação e formação de adultos.*

Para reforçar as iniciativas já desenvolvidas no domínio das ofertas de educação e formação destinadas a adultos com baixos níveis de qualificação escolar e profissional, os Despachos Conjuntos n.º 1083/2000, de 20 de Novembro e n.º 650/2001, de 20 de Julho, bem como pela Portarias n.º 1082-A/2001, de 5 de Setembro, e n.º 286-A/2001, de 15 de Março dos Ministérios da Educação e da Segurança Social e do Trabalho *criam os cursos de Educação e Formação de Adultos (EFA) e lançam o Sistema de Reconhecimento, Validação e Certificação de Competências (RVCC).*

O Despacho conjunto n.º 919-A/2001, DR 233, Série II, de 2001-10-08 Ministérios da Educação e do Trabalho e da Solidariedade *cria os Centros de Reconhecimento, Validação e Certificação de Competências (Centros RVCC), a funcionar em 2001 e 2002.*

A Portaria n.º 86/07, de 12 de Janeiro, *altera a legislação anterior e reforça o âmbito do sistema RVCC, definindo e alargando o referencial de competências-chave para o ensino secundário.*

O Despacho n.º 9937/07, de 29 de Maio, *regula, no âmbito do processo de RVCC desenvolvido nos Centros Novas Oportunidades, as acções de formação de curta*

Contributo para aprofundar a análise da relação entre a certificação pelo processo RVCC e o desempenho de competências de maior complexidade laboral.

duração, dirigidas aos adultos em processo, em função das necessidades diagnosticadas neste contexto.

A Portaria nº 959/2007, DR 160, Série I, de 2007-08-21 Ministérios das Finanças e da Administração Pública, do Trabalho e da Solidariedade Social e da Educação *Aprova os Estatutos da Agência Nacional para a Qualificação, I.P.* A Agência Nacional para a Qualificação (ANQ) é um instituto público sob a tutela dos Ministérios do Trabalho e da Solidariedade Social e da Educação e tem por missão coordenar a execução das políticas de educação e formação profissional de jovens e adultos e assegurar o desenvolvimento e a gestão do sistema de reconhecimento, validação e certificação de competências (RVCC).

Destacaremos da ANQ apenas e só as atribuições que estão relacionadas com o conteúdo da dissertação:

- Participar na definição da orientação estratégica, das opções políticas e do regime legal relativos às ofertas de educação e formação de jovens e adultos e ao sistema de RVCC;
- Coordenar, dinamizar e gerir a oferta de educação e formação profissional de dupla certificação, destinada a jovens e adultos, bem como os dispositivos de informação e orientação, assegurando a complementaridade dos sistemas de educação e formação profissional e a qualidade das referidas ofertas; mobilizar a procura de novas oportunidades de aprendizagem ao longo da vida; conceber e manter actualizado o Catálogo Nacional de Qualificações, com o apoio dos Conselhos Sectoriais para a Qualificação;
- *Desenvolver e gerir o sistema de reconhecimento, validação e certificação de competências escolares e profissionais e*
- *Consolidar, no quadro o combate à exclusão, ao abandono escolar e à inserção precoce na vida activa.*

2.3 – O contexto português

Recuperamos a Resolução do Conselho de Ministros 173/2007²⁷, (RCM) não só porque integra nos seus anexos a Reforma da Formação Profissional, mas também porque inclui o projecto de decreto-lei que estabelece o Sistema Nacional de Qualificações,

²⁷ Publicação: Diário da República - Série I, N.º 214, de 07.11.2007

Contributo para aprofundar a análise da relação entre a certificação pelo processo RVCC e o desempenho de competências de maior complexidade laboral.

criando nesse âmbito o Quadro Nacional de Qualificações, o Catálogo Nacional de Qualificações e a Caderneta Individual de Competências e o projecto de decreto-lei que estabelece os princípios do Sistema de Regulação de Acesso a Profissões.

A RCM é mais uma evidência de que Portugal como Estado-Membro da UE continua a articular as alterações que introduz na Reforma da Formação Profissional com as recomendações da UE.

Para fundamentar estas medidas a RCM traça um quadro da realidade educacional portuguesa que importa registar.

2.3.1 - Baixos níveis médios de qualificação da população activa e a superação dos défices estruturais de qualificação.

A RCM começa por registar que Portugal tem feito, ao longo dos últimos 30 anos, um significativo esforço de qualificação da população, em todos os níveis, no sentido de recuperar o atraso que nos distancia dos países mais desenvolvidos. E continua dizendo que *“a realidade actual está ainda distante da situação de grande parte dos países da União Europeia e da OCDE. Portugal continua a apresentar baixos níveis de qualificação, quer nas gerações mais avançadas quer entre os jovens. Cerca de 3 500 000 dos actuais activos têm um nível de escolaridade inferior ao ensino secundário, dos quais 2 600 000 inferior ao 9.º ano. Cerca de 485 000 jovens entre os 18 e os 24 anos (i. é, 45 % do total) estão hoje a trabalhar sem terem concluído o 12 ano de escolaridade, 266 000 dos quais não chegaram a concluir o 9.º ano. Assume também que “a superação dos défices estruturais de qualificação é uma condição essencial para o desenvolvimento económico e social de Portugal...(…).... Mas para que isso aconteça é fundamental que se verifique uma intervenção focalizada, coordenada, determinada, contínua e em ritmo acelerado, sem o qual não é possível alcançar uma sociedade plenamente desenvolvida em todas as suas dimensões”.*

Nesta linha estratégica e a propósito de melhores índices de desenvolvimento atingidos pelos Estados-Membros onde as habilitações predominantes se situam ao nível do secundário, tanto a Comissão Europeia como a OCDE têm-se pronunciado sobre este tema. A *“Comissão Europeia instou Portugal a implementar «medidas*

Contributo para aprofundar a análise da relação entre a certificação pelo processo RVCC e o desempenho de competências de maior complexidade laboral.

destinadas a assegurar uma forte melhoria dos níveis de habilitações dos jovens²⁸»”.

No mesmo sentido a “*OCDE propõe para Portugal, o «reforço da escolarização ao nível do secundário» para incrementar a produtividade da força de trabalho²⁹”*”.

Esta perspectiva, diz a RCM tem merecido *consenso alargado no âmbito do diálogo social, tendo sido inscrita como prioridade de intervenção no Acordo de Política de Emprego, Mercado de Trabalho, Educação e Formação, celebrado entre o Governo e os Parceiros Sociais em Fevereiro de 2001, bem como no Acordo bipartido de 2006 sobre formação profissional onde é assumido o compromisso de «defender e diligenciar no sentido da melhoria dos níveis de qualificação inicial da população e de formação ao longo da vida»*”.

2.3.2 - A importância do investimento em capital humano e o seu contributo para o crescimento económico.

Os Recursos Humanos são na RCM também considerados essenciais para a criação e para a transmissão do conhecimento e nesse sentido são um factor determinante do potencial de inovação, de crescimento, de produtividade sustentável e de emprego.

A importância e o contributo do investimento em capital humano, reflecte-se no crescimento económico, para o emprego e para a coesão social, como já se viu.

A este propósito a RCM para dar maior sustentabilidade à importância e ao contributo do investimento em capital humano, recupera estudos formulados pela OCDE, como:

- *O contributo, particularmente significativo, do investimento para o crescimento económico medido através da evolução do PIB, da produtividade ou da competitividade;*
- *O estudo para o espaço da União Europeia onde se estima que a elevação em um ano do nível médio de escolaridade se traduza no aumento da taxa de crescimento anual entre 0,3 a 0,5 pontos percentuais*
- *O estudo para Portugal onde o impacte esperado é ainda superior: a OCDE³⁰ estima que o PIB poderia ter crescido mais 1,2 pontos percentuais por ano, entre as décadas de 70 a 90, se os nossos níveis de escolaridade estivessem equiparados à*

²⁸ Ver em: («A year of delivery» The European Commission's 2006 Annual Progress Report on Growth and Jobs, (tradução portuguesa em Programa de Estabilidade e Crescimento 2006-2010, Ministério das Finanças e da Administração Pública, Dezembro 2006)

²⁹ Ver em: (OECD, Economic Policy Reforms - Going for Growth, 2005)

³⁰ Ver em: - OCDE (2003) Economic Surveys - Portugal - Structural reform for sustaining high growth),

Contributo para aprofundar a análise da relação entre a certificação pelo processo RVCC e o desempenho de competências de maior complexidade laboral.

média... (...) ..Num plano agregado, os impactes do investimento em capital humano são também significativos sobre os níveis de actividade e emprego” e - A OCDE estima, entre o conjunto dos seus Estados-Membros, que a um aumento de um ano de escolaridade no nível médio de habilitações da população se encontra associado um aumento entre 1,1 a 1,7 pontos percentuais nas taxas de actividade e de emprego³¹.

2.3.3 - A relevância das acções de formação profissional.

Seguindo a mesma linha estratégica, o investimento em capital humano constitui uma condição primordial para promover a competitividade das empresas e das organizações e neste sentido promove a procura de formação. Por sua vez, *o impacto da formação profissional é de grande importância como reconhece e exemplifica a RCM recorrendo ao inquérito sobre o impacto das acções de formação³²: “ cerca de 80 % das empresas que realizaram acções de formação profissional consideram que desta resultou uma elevação da produtividade, 87 % registaram uma elevação na qualidade dos bens e serviços, 83 % melhoraram a sua competitividade e 83 % apontam para uma maior satisfação dos clientes. O inquérito incidiu sobre 46 053 empresas representando cerca de 1 806 605 pessoas ao serviço. 14 444 (31 %) destas empresas, abrangendo cerca de 1 115 208 pessoas (61,7 % do total de trabalhadores), realizaram ou promoveram acções de formação profissional³³”.*

2.3.4 - O investimento em educação e formação.

O investimento em educação e formação, ao reduzir os riscos de exclusão e de segmentação no mercado de trabalho, tem um impacto importante na coesão social e no desenvolvimento pessoal e, por isso, constitui também um factor decisivo para o aproveitamento do investimento em formação.

A RCM reconhece e afirma que *“o nível de escolaridade e a literacia são factores decisivos para a capacidade de aprofundar trajectórias de aprendizagem e de maximizar a eficácia de investimentos formativos. Investir em educação corresponde a aprender mais hoje, mas também a criar melhores condições para dar continuidade*

³¹ Ver em: OCDE, Employment Outlook, 2004.

³² Ver em: [DGEEP, Inquérito ao impacte das acções de formação, 2005.

³³ [DGEEP, Inquérito ao impacte das acções de formação, 2005, anexo II

Contributo para aprofundar a análise da relação entre a certificação pelo processo RVCC e o desempenho de competências de maior complexidade laboral.

a trajectórias de aprendizagem ao longo da vida, desenvolvendo simultaneamente, elevados níveis de empregabilidade”.

Nesta perspectiva *“importa garantir que a oferta de formação dirigida a adultos possibilite a sua progressão escolar e profissional em que estas competências sejam cada vez mais valorizadas e que toda a formação “conte” para a obtenção de uma qualificação”*

2.3.5 - Expandir e consolidar o dispositivo de reconhecimento, validação e certificação de competências (RVCC).

Para a RCM, expandir e consolidar o RVCC surge como “uma necessidade comum a todos os países que enfrentam o desafio da aprendizagem ao longo da vida” e reconhece “que se coloca com particular premência em Portugal dado o peso das baixas qualificações e a fragilidade histórica dos processos de educação de adultos e de certificação profissional”. E acrescenta, *“na verdade, paralelamente aos défices de qualificação, Portugal apresenta também claros défices de certificação, isto é, às competências que os indivíduos efectivamente dispõem (adquiridas por via formal ou informal, em contexto profissional ou outro) muitas vezes não corresponde uma efectiva certificação. Esta é uma realidade importante quer numa perspectiva individual quer para o desenvolvimento do mercado de emprego, pois gera uma elevada opacidade das reais qualificações disponíveis”*. Apesar do “esforço de qualificação da população que Portugal tem feito, ao longo dos últimos 30 anos” reconhece também que “estamos ainda significativamente aquém das necessidades neste domínio (...) O desafio de grande exigência com que o país se confronta é pois o do forte alargamento da capacidade de RVCC e da sua articulação com as entidades formadoras, num quadro que exige a manutenção de elevada credibilidade e confiança no dispositivo”.

Parece-me oportuno relevar o facto do financiamento desta estratégia “assentar em grande medida no Quadro de Referência Estratégico Nacional (QREN), 2007-2013, através do Programa Operacional Temático Potencial Humano (POTPH)...(...) Haverá um investimento público de cerca de 9 mil milhões de euros, dos quais cerca de 6 mil milhões serão afectos ao desenvolvimento das políticas que integram a Iniciativa Novas Oportunidades”

CAPÍTULO 3 - Construção e análise da Problemática do estudo.

É conhecido e publicamente assumido que o quadro das qualificações existentes em Portugal, continua a apresentar défices muito elevados de qualificações escolares e profissionais. É muito importante o reconhecimento das aprendizagens realizadas pelos adultos activos em contextos não formais ou informais, independentemente da sua situação face ao mercado de emprego. O processo de Reconhecimento, Validação e Certificação de Competências (RVCC) assume, nesta perspectiva, *“uma nova dimensão ao permitir percursos formativos personalizados a que os sistemas de educação e formação procuram responder, através de uma construção curricular flexível e de dispositivos que valorizam o desenvolvimento pessoal, social e profissional dos cidadãos”*³⁴.

3.1 – O objecto de estudo.

Numa óptica de educação e formação de adultos e da formação contínua de activos, as entidades públicas e os parceiros sociais acordaram sobre a criação de Centros de Reconhecimento, Validação e Certificação de Competências (Centros RVCC), recentemente denominados “Centros Novas Oportunidades”. O desenvolvimento desta rede, para todo o território nacional, tem como objectivo a certificação de um determinado nível de educação (básico ou secundário), assente num Referencial de Competências-Chave para a Educação e Formação de Adultos.

O RVCC destina-se a todas as pessoas adultas, maiores de 18 anos, sem a escolaridade básica de 9 anos ou sem o ensino secundário. O processo permite aos menos escolarizados e aos activos empregados e desempregados verem reconhecidas, validadas e certificadas as competências e conhecimentos que, nos mais variados contextos, foram adquirindo ao longo da vida:

- O Reconhecimento de Competências: é um processo de identificação pessoal de competências previamente adquiridas, consubstanciadas num conjunto de actividades assentes em metodologias várias, designadamente, o balanço de competências. É nesta fase que o adulto constrói o seu Dossier pessoal, documento que contém todas as provas documentais das competências de que é portador;

³⁴ Resolução do Conselho de Ministros 173/2007.

Contributo para aprofundar a análise da relação entre a certificação pelo processo RVCC e o desempenho de competências de maior complexidade laboral.

-
- Validação de Competências: acto formal realizado pelo Centro de RVCC e que se consubstancia num conjunto de actividades que visam apoiar o adulto no processo de avaliação das suas competências relativamente às 4 áreas de Competências-Chave e aos níveis de certificação escolar, de acordo com o definido no Referencial de Competências-Chave para a Educação e Formação de Adultos.
 - Este processo culmina com a intervenção do Júri de Validação, ao analisar e avaliar o Dossier Pessoal apresentado pelo adulto, interpretando a correlação entre todas as provas aí documentadas e o Referencial de Competência-Chave.
 - Certificação de Competências: processo que confirma as competências adquiridas em contextos formais, não formais e informais, já validadas, e que culmina com o registo destas na Carteira Pessoal de Competências-Chave e a emissão de um certificado legalmente equivalente aos diplomas dos 1.º, 2.º e 3.º ciclos do ensino básico ou do ensino secundário.

No final do processo RVCC, o adulto fica na posse do Dossier Pessoal e de um Certificado de Educação e Formação de Adultos.

Os casos estudados, no trabalho que se apresenta, fizeram com sucesso o percurso atrás enunciado e obtiveram com êxito a Certificação. É, exactamente, sobre estes casos que irá incidir a recolha e o tratamento da informação que consubstancia o objecto do trabalho.

3.2 - Construção da problemática

Explorada a literatura³⁵ recolhida, (nas aulas e nas bibliografias fornecidas pelos Professores do Mestrado, na Biblioteca do ISCTE, em diversas livrarias da cidade de Lisboa, na Net e outra proveniente de organismos nacionais e internacionais responsáveis pela implementação do sistema RVCC), foi reformulada a pergunta de partida:

O Reconhecimento, Validação, Certificação de Competências (RVCC)
está relacionado com o desempenho de novas competências?

A questão enunciada correspondia ao que procurava ver esclarecido ou, dito de outra maneira, alargava a perspectiva de análise que pretendia fazer?

³⁵ Bibliografia pg 68

Esta questão contribuiu, de forma decisiva, para que a revisão bibliográfica e documental a que procedi se direccionasse no sentido de poder aprofundar (alargar) a análise sobre a eventual relação entre a certificação escolar pelo processo RVCC e o desempenho de novas competências.

Terminada a escolha da literatura revista e elaborada a organização da leitura seleccionada, concebemos a seguinte problemática:

A certificação escolar obtida pelo processo RVCC está relacionada com o desempenho de novas competências?

O objectivo começa a direccionar-se para a análise da relação entre a certificação pelo processo RVCC e o desempenho de competências de maior complexidade

Em complemento da documentação revista, realizámos diversas deslocações aos locais de trabalho onde era perceptível podermos localizar e identificar os “casos³⁶” certificados pelo processo RVCC e recolher um “leque” alargado de informação oral e documentação pertinentes.

Foi, assim, possível localizar e identificar um conjunto dos “casos” (homens e mulheres) que trabalham na cidade de Lisboa, há mais de 10 anos na mesma Instituição, e que foram certificados pelo processo RVCC, no período 2005 – 2007.

A partir dos contributos referenciados procurámos destacar um conjunto de pressupostos e conceitos de base com os quais se pretende dar conta do real, exprimindo o essencial dessa realidade, conduzindo-nos a uma problemática mais alargada e à necessidade de clarificar conceitos.

Nesta perspectiva, a clarificação dos conceitos certificação e competências, por exemplo, ajudaram a compreender melhor a certificação dos adultos pelo processo (RVCC) e o desempenho de competências. A clarificação daqueles conceitos contribuiu, de forma decisiva, para a revisão definitiva da pergunta de partida, que passou a ser:

³⁶ Os casos são as entidades sociais que fornecem os dados num estudo empírico. Portanto, podem ser pessoas singulares, famílias, grupos sócio-económicos, escolas, empresas etc. Em Ciências Sociais é vulgar designarmos estas entidades por “casos” da investigação”. Hill M, M e Andrew. – (2005) -Manual de Investigação em Ciências Sociais 2ª Edição – Edições Sílabo. Pgs 28 e 41

A certificação de competências (não formais e informais) pelo processo (RVCC) está relacionada com o desempenho de competências de maior complexidade em ambiente de trabalho?

O objectivo reformulado deste trabalho de investigação, ganha forma e assumimo-lo como:

Contributo para aprofundar a análise da relação entre a certificação pelo processo RVCC e o desempenho de competências de maior complexidade laboral.

3.3 - - Metodologia do estudo.

O trabalho empírico realizado inscreve-se de algum modo no âmbito das abordagens comparativas, na expectativa de que possam surgir eventuais convergências e/ou divergências, relativamente ao objectivo do estudo.

Em termos metodológicos, as opções que tomámos foram as seguintes: a delimitação do campo de análise, o “universo alvo”, a construção dos instrumentos de observação e de recolha de dados, a análise dos dados recolhidos e as conclusões.

3.3.1 - A delimitação do campo de análise.

O objecto de análise deste estudo, como já dissemos, é aprofundar a reflexão sobre a relação entre a certificação pelo processo Reconhecimento, Validação, Certificação de Competências (não formais e informais) e o desempenho (em ambiente de trabalho) de competências de maior complexidade.

O nível de investigação que desenvolvemos é micro, com um grupo alvo específico (adultos com baixas qualificações escolares). Composto por 109 adultos (homens e mulheres) certificados pelo processo RVCC, no período 2005 – 2007. Estes 109 adultos (casos) trabalham, há 10 ou mais anos, numa Instituição que opera na área da prestação de serviços e que funciona em cinco edifícios situados na cidade de Lisboa. Acresce dizer que a Instituição proporcionou, àqueles colaboradores, a frequência das sessões de RVCC em tempo laboral.

Ao longo deste estudo, realizámos diversas deslocações aos locais de trabalho dos casos certificados, com a finalidade de identificar e recolher um leque alargado de informação oral e documentação relevante.

3.3.2- O “universo alvo”³⁷

Existem pelo menos três possibilidades de escolha da amostra: uma dessas possibilidades é a de estudar a totalidade do universo. Foi nesta que recaiu a nossa opção, uma vez que o universo alvo (conjunto total de casos) estudar além de estar circunscrito a um espaço geográfico muito próximo, era também constituído por um grupo relativamente pequeno com 109 casos, que foram certificados pelo processo RVCC no período de 2005 a 2007. Reunia todas as condições para ser integralmente estudado. As outras possibilidades ou não eram adequadas ou não se ajustavam ao universo a estudar.

3.3.3 - A elaboração dos instrumentos de observação.

Na sequência do trabalho desenvolvido ou seja elaborada a problemática, delimitado o campo de análise, geográfico, social e temporal e definido o universo alvo, a construção dos instrumentos de observação inscreve-se naturalmente neste continuum. O instrumento por nós escolhido foi o Inquérito por Questionário³⁸ Esta opção decorre do facto de o considerarmos mais adequado ao objecto e aos objectivos do estudo. Trata-se de um método especialmente adequado, não só, para conhecimento das características da população a estudar, dos seus desempenhos profissionais, das suas habilitações escolares, do nível de competências certificadas pelo processo RVCC, do seu grau de satisfação ou insatisfação relativo ao eventual desempenho de funções mais qualificadas e o nível de participação em acções de formação profissional, entre outras, que especificaremos no decurso do estudo.

³⁷ “ Do ponto de vista estatístico, uma População ou Universo é o conjunto de valores de uma variável sobre a qual pretendemos tirar conclusões. Contudo, em Ciências Sociais, é usual termos apenas um valor da variável para cada caso pelo que o tamanho de uma população definida de modo estatístico é normalmente igual ao número total de casos para os quais pretendemos tirar conclusões.” Hill M, M e Andrew. (2005) -Manual de Investigação em Ciências Sociais 2ª Edição – Edições Sílabo Lda, p 41

³⁸ Hill M, M e Andrew – (2005) -Manual de Investigação em Ciências Sociais 2ª Edição – Edições Sílabo Lda. E apontamentos recolhidos nas aulas da Professora Hill, M,M.

Contributo para aprofundar a análise da relação entre a certificação pelo processo RVCC e o desempenho de competências de maior complexidade laboral.

As vantagens da aplicação deste instrumento prendem-se com a forma simples de se aplicar, podendo ser realizado em praticamente qualquer lugar. Apresenta-se ainda como um instrumento generalizado na ordem da apresentação das questões e nas directrizes para a obtenção das respostas, garantindo a comparação das mesmas. E também porque se trata de uma técnica pouco dispendiosa.

3.3.4 - Construção do questionário

O dispositivo metodológico que seguimos faz apelo a técnicas específicas de redacção, de codificação e de exploração das hipóteses, incluindo naturalmente as escalas de atitude.

O objectivo geral do Inquérito por Questionário é criar condições que permitam traduzir as ideias novas numa linguagem adequada e confrontá-las com a realidade (...) *em formas capazes de fornecer informações adequadas e pertinentes que as habilitem a conduzir o trabalho sistemático de recolha e de análise de dados que deve seguir-se*. Ou seja, que permita aprofundar a análise sobre a relação entre a certificação pelo processo Reconhecimento, Validação, Certificação de Competências (não formais e informais) e o desempenho em ambiente de trabalho de competências de maior complexidade.

3.3.5 - Redacção final da matriz do Inquérito por Questionário³⁹

A matriz inicial foi testada em cinco “casos” por mim seleccionados de entre o universo de 109 “casos” certificados. Como já se disse, a Instituição onde estes casos trabalham opera na área da prestação de serviços que funciona em cinco edifícios situados na cidade de Lisboa.

Os cinco “casos” surgem da necessidade, por mim sentida, de a matriz ser testada por um “caso” a trabalhar em cada um dos cinco edifícios, daí os cinco casos seleccionados.

Registei as dificuldades que sentiram no seu preenchimento, bem como as sugestões que me transmitiram em encontro informal e fiz, também, uma avaliação do tempo adequado ao seu preenchimento.

³⁹ Anexo 1 – Questionário final. Pgs 82-84

Contributo para aprofundar a análise da relação entre a certificação pelo processo RVCC e o desempenho de competências de maior complexidade laboral.

A partir das informações e das sugestões obtidas, junto dos cinco “casos” referidos, procedi à revisão da matriz inicial do Questionário e à sua formulação final.

A Matriz reformulada do questionário identifica os seguintes factores:

Factores sócio - demográficos da população alvo :

- Idade (IDA)
- - Sexo (SEX)
- Antiguidade na Instituição (AI)
- Grupo Profissional (GP)
- Habilitação Escolar (HE)
- Certificação Escolar pelo processo RVCC (CERVCC),

Factores de bem-estar objectivo (operacional). [numa escala de medida de cinco pontos (1 a 5)]

- A Instituição onde trabalha criou-lhe condições para poder frequentar as sessões de RVCC em tempo laboral?
- Depois de obter a certificação escolar pelo processo RVCC, até à presente data, foram-lhe atribuídas ou não funções de maior complexidade operacional?

Sim - não

- As funções de maior complexidade operacional que lhe foram atribuídas surgem com que frequência?
- Depois de ter sido certificado(a) pelo RVCC, a Instituição onde trabalha tem-lhe proporcionado participar em mais ou menos acções de formação profissional do que antes de ter obtido a certificação?

Factores de bem-estar subjectivo. [numa escala de medida de cinco pontos (1 a 5)].

- Em que medida está satisfeito(a) ou insatisfeito(a) com a certificação obtida através do RVCC?
- Em que medida está satisfeito(a) ou insatisfeito(a) com o trabalho que realiza actualmente?

Contributo para aprofundar a análise da relação entre a certificação pelo processo RVCC e o desempenho de competências de maior complexidade laboral.

Locus⁴⁰ de controlo [numa escala de medida de cinco pontos (1 a 5)]

- Qual a relevância que atribui ao que “aprendeu” durante o processo RVCC?
- O RVCC contribuiu para mudar alguma coisa na sua vida profissional?
- Indique o grau de importância que atribui à sua participação no processo RVCC
- Independentemente de ter passado ou não a desempenhar funções mais qualificadas, está interessado(a) em participar em projectos relacionados com a aprendizagem ao longo da vida ?
- Em que medida foram concretizadas as suas expectativas em relação ao RVCC ?

3.3.6 - Informações e compromisso na aplicação do Questionário

No contacto que estabeleci com cada um dos 109 "casos" que são, como já referi, a população universo do estudo, informei-os pessoalmente e por escrito (carta)⁴¹:

• *Sobre o objectivo do Inquérito por Questionário:*

...(...)... O Questionário, que lhe apresento e gostaria que preenchesse, faz parte do trabalho de investigação académica que estou a efectuar no âmbito da dissertação do Mestrado de Economia e Políticas Públicas do ISCTE (Instituto Superior de Ciências do Trabalho e da Empresa).

...(...).. A informação solicitada no questionário pretende medir opiniões, expectativas, satisfações e factos manifestados pelas pessoas que foram certificadas pelo RVCC. Como disse, trata-se de uma investigação académica de que sou responsável.

• *Sobre a garantia da confidencialidade:*

...(...)...Quero garantir-lhe que o conteúdo será tratado de modo confidencial e que os resultados da investigação não vão identificar nem as pessoas inquiridas pelo questionário, nem a Instituição.

⁴⁰ “... locus de controlo interno surge quando o sujeito percebe que o acontecimento é contingente ao seu próprio comportamento ou às suas características permanentes”. E que o “locus de controlo externo acontece quando o sujeito percebe que o acontecimento não é inteiramente contingente à acção, ma é percebido como resultado (...) de outros poderes”. Rotter, J. B.(1996). Generalized expectancies for internal versus external control f reinforcement. Psychological Monographs, 80, 1-28.

⁴¹ Anexo 2– Carta compromisso. Pg 85.

Contributo para aprofundar a análise da relação entre a certificação pelo processo RVCC e o desempenho de competências de maior complexidade laboral.

... (...)... Importa também dizer-lhe que, para nós, não há respostas certas ou erradas, há respostas que acredito serem livres.

... (...)... As suas respostas são todas muito importantes, por isso, apelo à sua cooperação.

• *Sobre o tempo estimado para o preenchimento do Questionário e outras instruções*

... (...)... O tempo estimado para o preenchimento do questionário é 20 minutos.

... (...)... Nas questões que são colocadas **assinale com (O)** apenas uma resposta.

... (...)... Quando se enganar, risque o erro e assinale a alternativa que considera aproximar-se mais da sua opinião.

... (...)... Não assinale nem coloque o seu nome em nenhuma das folhas do questionário.

... (...)... Após o preenchimento do questionário insira-o no envelope de resposta sem franquia (RSF) que o acompanha.

Os contactos que estabelecemos ao longo deste período foram muito interessantes porque senti sempre que havia abertura por parte dos eventuais respondentes, apesar de sentir também que a garantia da confidencialidade era a chave mestra que fechava a porta da dúvida. Dúvida que algumas vezes se manifestou mas sempre se esbateu - pelo menos, foi essa a minha percepção - quando a garantia era, por mim, reafirmada.

Depois de reformuladas a matriz e o ofício a formular o pedido de preenchimento do questionário e construído o Inquérito por Questionário final, entreguei a cada um dos “casos” um exemplar do Inquérito por Questionário, um ofício a formular o pedido e um envelope - com o meu nome e a minha morada - Correio Azul Pré-pago, para envio da eventual resposta.

Os cinco “casos”, a que já me referi, desempenharam um outro papel muito importante, que consistiu em estimular os seus colegas fisicamente mais próximos (no mesmo edifício) a preencher e a devolver, em tempo útil, o Inquérito por Questionário.

Contributo para aprofundar a análise da relação entre a certificação pelo processo RVCC e o desempenho de competências de maior complexidade laboral.

Os resultados finais obtidos, ou seja, a devolução de respostas situa-se em 93% do universo. Concreta e objectivamente recebi 102 cartas respostas (com os questionários preenchidos) das 109 cartas entregues.

Capítulo 4 – Análise de dados recolhidos e apresentação de resultados

Neste Capítulo, apresentaremos os dados recolhidos⁴² através do Inquérito por Questionário e a sua análise será feita de acordo com o objectivo definido e com as dimensões que constituem o Questionário que utilizámos.

4.1 – Análise de dados recolhidos

Na expectativa que a apresentação dos dados sob diversas formas favorece a qualidade das interpretações, optei por utilizar, tanto na análise das frequências e da sua distribuição, como na análise das relações entre variáveis, as técnicas gráficas, matemáticas e estatísticas, que o SPSS⁴³ (Statistical Package Social Sciences) nos permite recolher.

4.1.1 - Análise das estatísticas descritivas simples

Passamos de seguida à descrição dos dados das variáveis que seleccionamos e a apresentar a sua distribuição com a ajuda de tabelas, de quadros e de histogramas.

Caracterização demográfica da população alvo

Quadro nº 1 – Estatísticas descritivas simples ⁴⁴						
	Idade	Sexo	Antiguidade	Categoria profissional	Habilitações escolares	Certificação escolar
Nº Válido	102	101	102	101	101	101
Nº Não válido	0	1	0	1	1	1
Média	7.14	1.81	5.38	1.10	1.92	2.00
Mediana	7.00	2.00	6.00	1.00	2.00	2.00
Moda	7. ^a	2	6	1	2	2
Desvio padrão	1.243	.393	1.144	.300	.271	.000

Fonte: autor

⁴² O conjunto de dados contidos no ficheiro anexo representa os resultados do questionário que aplicámos neste estudo. Pgs 86-87.

⁴³ SPSS (Statistical Package for the Social Sciences) de suporte. Pgs 76-80

⁴⁴ SPSS Tabela 1 - pg 76

O Quadro nº 1 dá-nos uma perspectiva global das variáveis de caracterização:

Idade; Sexo; Antiguidade; Profissão; Habilitações Escolares e Certificação pelo processo RVCC. Mostra-nos também o número de casos válidos e não válidos, os valores e medidas de tendência central (Média, Mediana e Moda) assim como os valores das medidas de dispersão (Desvio Padrão) entre outras.

As variáveis que iremos analisar são apresentadas em tabelas de frequências num quadro de quatro colunas numéricas que contêm, da esquerda para a direita, a frequência absoluta, a frequência relativa, a frequência relativa para os “casos” válidos e a frequência relativa acumulada.

Distribuição dos casos por Idade

Quadro 2 – Distribuição dos “casos” por Idade ⁴⁵				
	Frequência absoluta	Frequência relativa	Frequência relativa casos válidos	Frequência acumulada
Válidos				
25 a 29 anos	1	1.0	1.0	1.0
35 a 34 anos	4	3.9	3.9	4.9
40 a 44 anos	4	3.9	3.9	8.8
45 a 49 anos	13	12.7	12.7	21.6
50 a 54 anos	36	35.3	35.3	56.9
55 a 59 anos	36	35.3	35.3	92.2
60 a 64 anos	8	7.8	7.8	100.0
Total	102	100.0	100	

Fonte: autor

O Quadro relativo à distribuição dos casos por idade mostra na coluna da frequência absoluta que todos os casos foram considerados válidos, daí que tanto a frequência relativa como a frequência relativa para os casos válidos são iguais. A frequência relativa para os casos válidos, mostra que os valores mais baixos pertencem aos grupos etários dos mais jovens, como se pode ver, o intervalo dos 25 anos aos 44 anos abrange, apenas e só, 8,8%, por outro lado, os grupos dos 50 a 54 anos e dos 55 a 59 anos, ambos com o mesmo valor 35,3%, concentram os valores mais elevados. O acumulado destes dois intervalos representa 70,6% da população da amostra. Se compararmos, o valor (8,8%) do acumulado do intervalo do grupo dos 25 aos 44 anos

⁴⁵ SPSS Tabela 2 - pg 76

com o valor acumulado (70,6%) do acumulado do grupo dos 50 aos 59 anos, fica bem claro que a juventude tem uma representatividade muito baixa o que em si mesmo não seria tão grave quanto o é, se resultasse de adiamento da entrada na vida activa para prosseguimento de estudos. Mas tal não se verifica, pois continuam a apresentar habilitações escolares baixas. Pelo contrário, o predomínio pertence aos grupos etários dos casos com idade superior aos 50 anos. A elevada concentração dos valores das frequências à direita e uma longa cauda para o lado esquerdo é uma evidência que o histograma⁴⁶ claramente assinala e a média e o desvio padrão confirmam.

Comparando estes dados com os de 2007, da Instituição onde estes casos trabalham, verificamos que, os grupos etários dos 50 a 54 anos e o dos 55 a 59 anos, são também os que registam frequências relativas com valores mais elevados.

A ausência da juventude e a concentração desta população nos grupos etários mais elevados não serão estranhas às Políticas Públicas relacionadas com o congelamento da admissão na função pública e com a alteração da idade da reforma e com as severas penalizações na sua antecipação. Voltarem a este assunto mais adiante.

Para além daqueles dois factores outros existem como é reconhecido e expresso na Resolução do Conselho de Ministros nº 173/07:

...(...). “Muitos jovens abandonaram precocemente a Escola e muitos outros tiveram insucesso escolar ...(...) ...cerca de 485 000 jovens entre os 18 e os 24 anos (i.e., 45% do total) estão hoje a trabalhar sem terem concluído 12 anos de escolaridade, 266 000 dos quais não chegaram a concluir o 9º ano ...(...)... A superação dos défices estruturais de qualificação é uma condição essencial para o desenvolvimento económico e social de Portugal. É fundamental uma intervenção focalizada, coordenada, determinada, contínua e em ritmo acelerado, sem a qual não é possível alcançar uma sociedade plenamente desenvolvida em todas as suas dimensões. O nível secundário constitui um patamar de qualificação com forte expressão na estrutura de habilitações da população dos países com melhores índices de desenvolvimento, e é hoje consensualmente tido como condição indispensável de

⁴⁶ SPSS Tabela 2 - pg 76

Contributo para aprofundar a análise da relação entre a certificação pelo processo RVCC e o desempenho de competências de maior complexidade laboral.

suporte às exigências de desenvolvimento das economias baseadas no conhecimento⁴⁷”.

Distribuição dos “casos” por Sexo

	Frequência absoluta	Frequência relativa	Frequência casos válidos	Frequência acumulada
Válidos				
Masculino	19	18.6	18.8	18.8
Feminino	82	80.4	81.2	100.0
Total	101	99.0	100	
Não válidos	1	1.0		
Total	102	100.0		

Fonte: autor

O Quadro relativo à variável Sexo mostra na coluna da frequência absoluta que existe um caso não válido e que todos os outros casos foram considerados válidos. Contrariamente ao que se verificou quando da análise da variável Idade, a frequência relativa e a frequência relativa para os casos válidos não são iguais. Neste caso foram considerados apenas 101 casos válidos. A frequência relativa para os casos válidos mostra que, a população feminina atinge no universo 81.2% e a população masculina obtém 18.8% dos casos. A leitura do histograma⁴⁹, também aqui, evidencia a elevada concentração à direita, e uma longa cauda para o lado esquerdo. Evidência que o desvio padrão confirma.

Curiosa, e interessante, é a aproximação destes dados com os que constam no BSA⁵⁰ 2007 da Instituição onde estes casos trabalham; onde se pode ler ...(...)...que a taxa de emprego (na Instituição) das mulheres é de 81.52% e a taxa de emprego masculino é de 18,48%...”. Como justificação aparente acrescenta“Historicamente as mulheres predominam no número de efectivos (...) e mantém-se essa tendência”.

⁴⁷ A Resolução do Conselho de Ministros 173/2007, Publicação: Diário da República - Série I, N.º 214, de 07.11.2007.

⁴⁸ SPSS Tabela 3 - pg 76

⁴⁹ SPSS Tabela 3 - pg 76

⁵⁰ Balanço Social Analítico 2007, na parte III designada – “Distribuição de Efectivos por Sexo”.

Distribuição dos “casos” e antiguidade na instituição

Quadro 4 – Distribuição dos “casos” e antiguidade na instituição ⁵¹				
	Frequência absoluta	Frequência relativa	Frequência casos válidos	Frequência acumulada
Válidos				
10 a 14 anos	1	1.0	1.0	1.0
15 a 19 anos	7	6.9	6.9	7.8
20 a 24 anos	12	11.8	11.8	19.6
25 a 29 anos	29	28.4	28.4	48.0
30 a 34 anos	38	37.3	37.3	85.3
35 a 39 anos	15	14.7	14.7	100.0
Total	102	100.0	100	

Fonte: autor

O quadro relativo à antiguidade mostra na coluna da frequência absoluta que todos os casos foram considerados válidos; daí que tanto a frequência relativa como a frequência relativa para os casos válidos tenham valores iguais. À semelhança do que se verificou no grupo etário, a distribuição das frequências com antiguidade mais recente é a que tem menos casos. O valor acumulado do intervalo acontece nos grupos menos antigos, isto é, o valor acumulado do intervalo dos 10 anos aos 19 anos de antiguidade é de 7.8%. Se alargarmos este acumulado ao intervalo dos 10 a 24 anos de antiguidade verificamos que sua dimensão não chega a 20% dos casos, para ser exacto direi que atinge 19.6% dos casos. Em contrapartida, o acumulado dos 25 a 34 anos de antiguidade abrange 65.7% dos casos e o acumulado dos intervalos dos 30 a 39 anos de antiguidade mostra que 52% dos casos têm 30 ou mais anos de antiguidade na Instituição. Também aqui, a leitura do histograma⁵² evidencia a concentração à direita e uma longa cauda para o lado esquerdo que a média e o desvio padrão confirmam.

O mínimo que se pode dizer é que se está perante casos que revelam uma carreira com um tempo de serviço muito forte. À semelhança do que se verificou quando da análise efectuada no quadro nº 3 - grupo etário, também nesta análise se verifica que a juventude está claramente ausente.

A concentração tanto da antiguidade mais elevadas na carreira como a concentração dos grupos etários mais avançados (recordamos que o grupo etário dos 50 aos 64 anos atinge a dimensão de 78.4% dos casos). Esta situação não será, por certo, estranha às

⁵¹ SPSS Tabela 4 - pgs 76 - 77

⁵² SPSS Tabela 4 - pg 77

Políticas Públicas que congelaram a admissão de pessoas na Administração Pública, que alteraram o estatuto de aposentação e alteraram também o cálculo do valor das pensões:

- Dec-lei nº 41/84, de 3 de Fevereiro que estabeleceu o “Congelamento⁵³ de admissão na Administração Pública, com aplicação..(..).. a todos os serviços e organismos da Administração Central, incluindo os institutos públicos que revistam a natureza de serviços personalizados ou fundos públicos, não excluindo os serviços em regime de instalação⁵⁴”;
- Alteraram o Estatuto da Aposentação⁵⁵. Este Estatuto “estabelecia no ponto 1 do artº nº 37 que a aposentação pode verificar-se, independentemente de qualquer outro requisito, quando o subscritor contar, pelo menos, 60 anos de idade e 36 de serviço”.
- Alteraram as condições de aposentação como a Lei nº 60/2005 que alterou, entre outras, as condições de:
 - Aposentação ordinária ao estabelecer no ponto 1 do seu art 3º que a idade de aposentação consagrada no art 37º do Estatuto da Aposentação é progressivamente aumentado até atingir 65 anos em 2015.
 - Aposentação antecipada no ponto 1 do seu art 4º que a idade de aposentação consagrada no art 37º do Estatuto da Aposentação é progressivamente aumentado até atingir 40 anos em 2013
- A Lei nº 52/2007 de 31 de Agosto, que adapta o regime da Caixa Geral de Aposentações ao regime geral da segurança social em matéria de aposentação e cálculo de pensões. No seu artigo 4º sobre a redução da pensão de aposentação antecipada estabelece:
 - No ponto 1 – O valor desta pensão calculado nos termos gerais, é reduzido pela aplicação de um factor de redução determinado pela fórmula $1-x$, em que x é igual à taxa global de redução do valor da pensão.
 - No ponto 2 – A taxa global de redução é o produto da taxa mensal de 0.5% pelo número de meses de antecipação apurado entre a idade do interessado no momento do acto determinante (pode ser a verificação de incapacidade, do limite de idade ou da aposentação compulsiva) referido no artº 43º do E.A e a de 65 anos.

⁵³ Decreto-Lei nº 41 de 3 de Fevereiro – Revogado pela Lei nº 12-A/2008 de 27 Fevereiro.

⁵⁴ Artigo 11º do Decreto-Lei nº 41 de 3 de Fevereiro.

⁵⁵ Estatuto foi criado pelo Decreto-Lei nº 498/72 Artigo 37.º(1) (Condições de aposentação): 1 - A aposentação pode verificar-se, independentemente de qualquer outro requisito, quando o subscritor contar, pelo menos, 60 anos de idade e 36 de serviço.

Distribuição dos “casos” por categoria profissional

Quadro 5 – Distribuição dos “casos” por categoria profissional ⁵⁶				
	Frequência absoluta	Frequência relativa	Frequência casos válidos	Frequência acumulada
Válidos				
Assistente técnico	91	89.2	90.1	90.1
Assistente operacional	10	9.9	9.9	100.0
Total	101	101	100.0	
Não válidos	1	1.0		
Total	102	100.0		
Fonte: autor				

O Quadro relativo à variável categoria profissional mostra na coluna da frequência absoluta que existe 1 caso não válido e que todos os outros, isto é, 101 casos foram considerados válidos. Daí que a frequência absoluta e a frequência relativa para os casos válidos não são iguais. A frequência relativa para os casos válidos mostra que: 90.1% dos casos pertencem ao grupo de Assistentes Técnicos e 9.9% dos casos pertencem ao grupo de Assistentes Operativos. A leitura do histograma⁵⁷, também aqui, evidencia a distribuição assimétrica à esquerda, isto é, elevada concentração do valor das frequências à esquerda que o desvio padrão também confirma.

Esta leitura remete-nos para a clarificação dos conteúdos profissionais de Assistente Técnico e Assistente Operativo contidos na Lei 12-A/2008⁵⁸ que os define do seguinte modo:

Os “Assistentes técnicos desempenham funções de natureza executiva, de aplicação de métodos e processos, com base em directivas bem definidas e instruções gerais, de grau médio de complexidade, nas áreas de actuação comuns e instrumentais e nos vários domínios de actuação dos órgãos e serviços”e

“Os Assistentes operacionais desempenham funções de natureza executiva, de carácter manual ou mecânico, enquadradas em directivas gerais bem definidas e com graus de complexidade variáveis ...(...).”.

⁵⁶ SPSS Tabela 5 - pg 77

⁵⁷ SPSS Tabela 5 - pg 77

⁵⁸ Diário da República, 12-A/2008 – DR - 1ª Série – nº 41 – 27 de Fevereiro de 2008 - Anexo - (referido no nº 2 do artigo 49º)

Distribuição dos “casos” por Habilitações Escolares

Quadro 6 – Distribuição dos “casos” por Habilitações Escolares ⁵⁹				
	Frequência absoluta	Frequência relativa	Frequência casos válidos	Frequência acumulada
Válidos				
1º ciclo	8	7.8	7.9	7.9
2º ciclo	93	91.2	92.1	100.0
Total	101	99.0	100.0	
Não válidos	1	1.0	90.1	
Total	1	100.0		

Fonte: autor

O Quadro relativo à variável Habilitações Escolares mostra na coluna da frequência absoluta que existe um caso não válido e que todos os outros casos foram considerados válidos. A frequência relativa para os casos válidos mostra que: 7.9% dos casos tinham como habilitações escolares o 1º ciclo do ensino básico e 92.1% possuíam como habilitação escolar o 2º ciclo do ensino básico. A leitura do histograma⁶⁰, também aqui, evidencia a distribuição assimétrica à direita, isto é, elevada concentração dos casos com o 2º ciclo do ensino básico, como habilitação escolar e a média e o desvio padrão confirmam.

Distribuição dos “casos” por certificação pelo RVCC

Quadro 7 – Distribuição dos “casos” por certificação pelo RVCC ⁶¹				
	Frequência absoluta	Frequência relativa	Frequência casos válidos	Frequência acumulada
Válidos				
3º ciclo	101	99.0	100.0	100.0
Não válidos	1	1.0		
Total	102	100.0		

Fonte: autor

⁵⁹ SPSS Tabela 6 - pg 77

⁶⁰ SPSS Tabela 6 - pg 77

⁶¹ SPSS Tabela 7 - pg 77

A frequência relativa para os casos válidos mostra que: 100% dos casos foram certificados com o 3º ciclo do ensino básico, pelo processo RVCC. A heterogeneidade escolar que se verificava cessa com esta certificação, como mostra o histograma⁶² e a média e o desvio padrão confirmam.

A certificação reporta-nos para a importância do “investimento em capital humano, no crescimento económico, no emprego e na coesão social. O contributo do investimento para o crescimento económico medido através da evolução do PIB, da produtividade ou da competitividade, é particularmente significativo:

- *Para o espaço da União Europeia estima-se que a elevação, em um ano, do nível médio de escolaridade se traduza no aumento da taxa de crescimento anual entre 0,3 a 0,5 pontos percentuais*⁶³.
- *Para Portugal o impacto é ainda superior, estimando a OCDE⁶⁴ que o produto poderia ter crescido mais 1,2 pontos percentuais por ano, entre as décadas de 70 a 90, se os nossos níveis de escolaridade estivessem equiparados à média*⁶⁵.
- *Os impactos do investimento em capital humano são também significativos sobre os níveis de actividade e emprego. Entre o conjunto de países da OCDE estima -se que a um aumento de um ano de escolaridade no nível médio de habilitações da população se encontra associado um aumento entre 1,1 a 1,7 pontos percentuais nas taxas de actividade e de emprego*⁶⁶.

⁶² SPSS Tabela 7 - pg 77

⁶³ (DGEP, 2005)

⁶⁴ OCDE (2003) Economic Surveys - Portugal - Structural reform for sustaining high growth), I anexo

⁶⁵ (OCDE, 2003 - Economic Surveys - Portugal - Structural reform for sustaining high growth)

⁶⁶ OCDE, Employment Outlook, 2004.

4.1.2 – Cruzamento de variáveis

Nos quadros que se seguem iremos analisar o cruzamento de quatro variáveis. Os cruzamentos surgem após a pergunta que foi formulada a cada um dos casos:

i - Em que medida está satisfeito(a) ou insatisfeito(a) com a certificação obtida através do RVCC?

Quadro 8 – Distribuição dos “casos” certificados e grau de satisfação ⁶⁷						
	“Casos”					
	Válidos		Não válidos		Total	
	Nº	Percentage m	Nº	Percentage m	Nº	Percentagem
Nem satisfeito nem insatisfeito	4	3,9 %	0	,0%	4	3,9 %
Satisfeito	33	32,4 %	0	,0%	33	32,4 %
Muito satisfeito	65	63,7 %	0	,0%	65	63,7 %
Total	102	100,0%	0	,0%	102	100,0%

Fonte: autor

Verifica-se, no Quadro 8, que os 102 casos manifestaram a sua satisfação ou insatisfação com a certificação obtida através do RVCC, do seguinte modo:

- 4 casos consideraram-se nem insatisfeitos nem satisfeitos;
- 33 casos consideraram-se satisfeitos e
- 65 casos consideraram-se muito satisfeitos.

Em síntese relevamos o facto de nenhum dos 102 casos válidos se ter considerado muito insatisfeito ou insatisfeito. O que significa que 97% dos casos se consideraram satisfeitos e muito satisfeitos com a certificação obtida pelo processo RVCC.

O grau de satisfação relativamente à certificação é muito elevado.

⁶⁷ SPSS Tabela 8 - pg 78

Contributo para aprofundar a análise da relação entre a certificação pelo processo RVCC e o desempenho de competências de maior complexidade laboral.

ii – Em que medida está satisfeito(a) ou insatisfeito(a) com o trabalho que realiza actualmente?

Quadro 9 – Distribuição dos “casos” certificados por desempenho de funções de maior complexidade operacional ⁶⁸					
“casos”					
Válidos		Não válidos		Total	
Nº	Percentagem	Nº	Percentagem	Nº	Percentagem
100	98,0%	2	2,0%	102	100,0%
Fonte: autor					

O quadro resumo mostra-nos que são 100 os casos que foram considerados válidos dos 102 casos processados o que corresponde a 98% e que são 2% os casos não válidos.

Quadro 10– Grau de satisfação relativo ao trabalho que realiza actualmente/ por sexo/novas funções ⁶⁹												
	Primeira coluna				Segunda coluna				Terceira coluna			
	Sexo Masculino e feminino				Sexo Masculino				Sexo feminino			
	Novas funções				Novas funções				Novas funções			
	Sim	Não	Total	Total %	Sim	Não	Total	Total %	Sim	Não	Total	Total %
Muito insatisfeito	0	5	5	5%	0	0	0	0%	0	5	5	6.2%
Insatisfeito	0	61	61	61%	0	11	11	57.8%	0	50	50	61.7%
Nem insatisfeito nem satisfeito	0	23	23	23%	0	3	3	15.8%	0	20	20	24.7%
Satisfeito.	0	6	6	6%	0	3	3	15.8%	0	3	3	3.7%
Muito satisfeito.	5	0	5	5%	2	0	2	10.6%	3	0	3	3.7%
Total	5	95	100	100%	2	17	19	100%	3	78	81	-
%	5%	95%	-	100%	10.6%	89.4%	-	100%	3.7%	96.3%	-	100%
Fonte: Autor												

⁶⁸ SPSS Tabela 9 - pg 78

⁶⁹ SPSS Tabela 10 - pg 78

Contributo para aprofundar a análise da relação entre a certificação pelo processo RVCC e o desempenho de competências de maior complexidade laboral.

O Quadro 10 destaca três colunas para registo do sexo e do desempenho ou não de novas funções e destaca cinco linhas para o registo do grau de satisfação ou insatisfação.

A *primeira coluna* integra os casos do sexo masculino e do sexo feminino num total de 100 casos válidos. A segunda coluna integra os casos do sexo masculino, num total de 19 casos válidos. A terceira coluna integra os casos do sexo feminino, num total de 81 casos válidos.

Na *primeira coluna* verifica-se que apenas 5 casos, isto é, 5% dos casos válidos passaram a desempenhar funções mais qualificadas do que as que desempenhavam antes de serem certificados pelo processo RVCC.

Os restantes 95 casos ou seja 95% dos casos válidos continuaram a desempenhar as mesmas funções que desempenhavam antes de terem sido certificados pelo processo RVCC.

Os 100 casos válidos distribuíram o seu grau de satisfação ou insatisfação do seguinte modo:

- 5% dos casos consideraram-se *muito insatisfeitos* com o trabalho que desempenham.
- 61% dos casos, consideraram-se *insatisfeitos* com o trabalho que desempenham;
- 23% dos casos válidos consideraram-se *nem insatisfeito nem satisfeitos*;
- 6% dos casos consideraram-se *satisfeitos* com o trabalho que realizam e
- 5% dos casos válidos consideraram-se *muito satisfeitos* com o trabalho que desempenham.

Na *segunda coluna* verificamos que são 19 os casos do *sexo masculino*, isto é, 19% dos casos válidos certificados pelo processo RVCC. Destes só 2 casos passaram a desempenhar funções mais qualificadas do que as que desempenhavam antes de terem sido certificados. Estes dois casos consideraram-se muito satisfeitos com o trabalho que realizam.

Os restantes 17 casos do *sexo masculinos*, ou seja, 89.4% não desempenham funções mais qualificadas do que as que desempenhavam antes de serem certificados pelo processo RVCC distribuíram o seu grau de satisfação ou insatisfação do seguinte modo:

- 57.8% dos casos consideraram-se *insatisfeitos* com o trabalho que desempenham;

Contributo para aprofundar a análise da relação entre a certificação pelo processo RVCC e o desempenho de competências de maior complexidade laboral.

- 15.8% casos consideraram-se *nem* insatisfeito *nem* satisfeitos e
- 15.8% dos casos consideraram-se *satisfeitos* com o trabalho que realizam.

Nenhum dos casos se considerou *muito insatisfeito*.

A *terceira coluna* mostra-nos 81 casos do *sexo feminino*, destes: só 3 casos, ou seja, 3.7% dos casos válidos passaram a desempenhar funções mais qualificadas depois de terem sido certificados pelo processo RVCC. Os restantes 78 casos do sexo feminino ou seja 96.3% dos casos válidos não desempenham funções mais qualificadas do que as que desempenhavam antes de serem certificados pelo processo RVCC.

Os 81 casos distribuíram o seu grau de satisfação ou insatisfação do seguinte modo:

- 6.2% dos casos consideraram-se *muito insatisfeitos* com o trabalho que realizam;
- 61.7% dos casos consideraram-se *insatisfeitos* com o trabalho que realizam;
- 24.7% dos casos consideraram-se *nem* insatisfeito *nem* satisfeitos e
- 3.7 dos casos consideraram-se *satisfeitos* com o trabalho que realizam.
- 3.7 dos casos consideraram-se *satisfeitos* com o trabalho que realizam.

Em síntese:

- Comparando a distribuição das funções de competências de maior complexidade dos dois grupos (masculino e feminino) verifica-se que se trata de valores muito baixos, com representatividade, naturalmente, muito fraca
- O grau de satisfação ou insatisfação manifestado relativo ao trabalho que realizam actualmente, apenas 5% dos casos válidos se consideram muito satisfeito. Estes casos são justamente os que passaram a desempenhar funções de maior complexidade. Dos restantes 95 dos casos válidos, 66% manifestaram-se muito insatisfeitos e insatisfeitos e 23% *nem* insatisfeitos *nem* satisfeitos.

Também aqui o grau de satisfação é muito baixo.

iii – Em que medida está satisfeito(a) ou insatisfeito(a) com o trabalho que realiza actualmente?

Quadro 11 – Distribuição dos “casos” certificados por categoria profissional ⁷⁰ .					
“Casos”					
Válidos		Não válidos		Total	
Nº	Percentagem	Nº	Percentagem	Nº	Percentagem
100	98,0%	2	2,0%	102	100,0%
Fonte: autor					

⁷⁰ SPSS Tabela 11 - pg 79

Contributo para aprofundar a análise da relação entre a certificação pelo processo RVCC e o desempenho de competências de maior complexidade laboral.

O quadro resumo mostra-nos que são 100 os casos que foram considerados válidos dos 102 casos processados o que corresponde a 98% e que são 2% os casos não válidos.

Quadro 12 – Grau de satisfação relativo ao trabalho que realiza actualmente, por categoria profissional ⁷¹												
	Primeira coluna				Segunda coluna				Terceira operacional			
	Assistente técnico e Assistente operacional				Assistente operacional				Assistente técnico			
	Novas funções				Novas funções				Novas funções			
	Sim	Não	Total	Total %	Sim	Não	Total	Total %	Sim	Não	Total	Total %
Muito insatisfeito	0	5	5	5%	0	0	0	0%	0	5	5	5..5%
Insatisfeito	0	61	61	61%	0	6	6	60%	0	55	55	61.2%
Nem insatisfeito nem satisfeito	0	23	23	23%	0	3	3	30%	0	20	20	22.3%
Satisfeito.	0	6	6	6%	0	1	1	10%	0	5	5	5..5%
Muito satisfeito.	5	0	5	5%	0	0	0	0%	5	0	5	5..5%
Total	5	95	100	-	0	10	10		5	85	90	-
%	5%	95%	-	100%	0%	10%	100%	100%	5,5%	94.5%	-	100%

Fonte: Autor

O Quadro 12 destaca três colunas para registo do sexo e do desempenho ou não de novas funções e destaca cinco linhas para o registo do grau de satisfação ou insatisfação.

A primeira coluna integra os Assistentes Técnicos e os Assistentes Operacionais, num total de 100 casos válidos. A segunda coluna integra os Assistentes Operacionais, num total de 10 casos válidos. A terceira coluna integra os Assistentes Administrativos, num total de 90 casos válidos.

A *primeira coluna* integra os Assistentes Técnicos e os Assistentes Operacionais e mostra-nos que apenas 5 casos, isto é, 5% dos casos válidos passaram a

⁷¹ SPSS Tabela 12 - pg 79

Contributo para aprofundar a análise da relação entre a certificação pelo processo RVCC e o desempenho de competências de maior complexidade laboral.

desempenhar funções mais qualificadas do que as que desempenhavam antes de serem certificados pelo processo RVCC.

Os restantes 95 casos ou seja 95% dos casos válidos continuaram a desempenhar as mesmas funções que desempenhavam antes de terem sido certificados pelo processo RVCC.

Os 100 casos válidos distribuíram o seu grau de satisfação ou insatisfação do seguinte modo:

- 5% dos casos válidos consideraram-se *muito insatisfeitos* com o trabalho que desempenham.
- 61% dos casos, consideraram-se *insatisfeitos* com o trabalho que desempenham;
- 23% dos casos válidos consideraram-se *nem insatisfeito nem satisfeitos* ;
- 6% dos casos consideraram-se *satisfeitos* com o trabalho que realizam e
- 5% dos casos válidos consideraram-se *muito satisfeitos* com o trabalho que desempenham.

A *segunda coluna* integra 10 Assistentes Operacionais e mostra-nos que todos eles continuaram a desempenhar as mesmas funções que desempenhavam antes de terem sido certificados pelo processo RVCC. Mostra-nos também o modo como distribuíram o seu grau de satisfação ou insatisfação:

- 60% dos casos consideraram-se *insatisfeitos* com o trabalho que desempenham;
- 30% consideraram-se *nem insatisfeito nem satisfeitos* e
- 10% consideraram-se *satisfeitos* com o trabalho que realizam.

A *terceira coluna* integra noventa Assistentes Técnicos e mostra-nos que 5.5% passaram a desempenhar funções mais qualificadas depois de terem sido certificados pelo processo RVCC. Os restantes 94.5% dos casos não passaram a desempenhar funções mais qualificadas depois de terem sido certificados pelo processo RVCC.

Estes casos consideraram-se *muito satisfeitos* com o trabalho que desempenham.

Vejamos como estes 90 casos distribuíram o seu grau de insatisfação ou satisfação:

- 5.5% dos casos válidos consideraram-se *muito insatisfeitos* com o trabalho que desempenham.
- 61.2% dos casos, consideraram-se *insatisfeitos* com o trabalho que desempenham;
- 22.3% dos casos válidos consideraram-se *nem insatisfeito nem satisfeitos* ;

Contributo para aprofundar a análise da relação entre a certificação pelo processo RVCC e o desempenho de competências de maior complexidade laboral.

- 5% dos casos consideraram-se *satisfeitos* com o trabalho que realizam e
- 5.5% dos casos consideraram-se muito *satisfeitos*

Em síntese:

Comparando a distribuição de novas competências de maior complexidade pelos Assistentes Técnicos e Assistentes Operacionais verifica-se que só passaram a desempenhar funções mais qualificadas 5 Assistentes Técnicos. O número de casos certificados que passaram a desempenhar funções mais qualificadas são de facto muito baixos (dois casos no grupo masculino e três casos no grupo feminino).

Estes registos evidenciam uma relação não significativa entre a certificação e o desempenho de competências de maior complexidade.

O grau de satisfação ou insatisfação manifestado pelos cem casos válidos, em relação ao trabalho que realizam actualmente, apenas 5% desses casos se consideram *muito satisfeito*. Estes casos são justamente os que passaram a desempenhar funções de maior complexidade.

Dos restantes 95 dos casos válidos, 66% consideraram-se *muito insatisfeitos* e insatisfeitos e 23% consideraram-se *nem insatisfeitos nem satisfeitos*.

Também aqui o grau de satisfação é muito fraco.

iv - Depois de ter sido certificado(a) pelo RVCC, a Instituição onde trabalha tem-lhe proporcionado participar em mais ou menos acções de formação profissional do que antes de ter obtido a certificação?

Quadro 13 – Distribuição dos “casos” certificados por participação em acções de formação profissional ⁷² .					
“Casos”					
Válidos		Não válidos		Total	
Nº	Percentagem	Nº	Percentagem	Nº	Percentagem
101	99,0%	1	1,0%	102	100,0%
Fonte: autor					

⁷² SPSS Tabela 13 - pg 79

Contributo para aprofundar a análise da relação entre a certificação pelo processo RVCC e o desempenho de competências de maior complexidade laboral.

O quadro resumo dos 102 casos processados mostra-nos que são 101 os casos que foram considerados válidos o que corresponde a 99% e que 1 caso foi considerado não válido que corresponde a 1% dos casos processados.

Quadro 14 – Participação em acções de formação profissional, desempenho de novas funções e satisfação.										
	Acções de formação profissional ⁷³						Novas funções			
	Primeira coluna	Segunda coluna	Terceira coluna	Quarta coluna	Quinta coluna	Sexta coluna	Sim	Não	Total	Total %
	Muito menos	Menos	Nem mais nem menos	Mais	Muito Mais	Total				
Muito insatisfeito	3	2	5	0	0	10	0	10	10	9.9%
Insatisfeito	17	40	0	0	0	57	0	57	57	56.5
Nem insatisfeito nem satisfeito	8	13	2	0	0	23	0	23	23	22.7%
Satisfeito.	2	2	2	0	0	6	0	6	6	5.9%
Muito satisfeito.	0	1	2	2	0	5	5	0	5	5%
Total	30	58	11	2	0	101	5	96	101	-
Total %	29.7%	57.4%	10.9%	1.9%	0%	100%	4.9%	95.1%	-	100%

Fonte: Autor

Verificamos que o Quadro 14 destaca sete colunas para registo das acções de formação que desempenhou ou não e do desempenho ou não de novas funções. Para registo do grau de satisfação ou insatisfação destaca cinco linhas.

A *primeira coluna* integra 30 casos, isto é, 29.7% dos casos válidos que consideraram que, depois de certificados pelo processo RVCC, tiveram *muito menos acções de formação* do que quando ainda não tinham sido certificados.

Estes 30 casos distribuíram o seu grau de satisfação ou insatisfação do seguinte modo:

⁷³ SPSS - Tabela 14 - pg 80

Contributo para aprofundar a análise da relação entre a certificação pelo processo RVCC e o desempenho de competências de maior complexidade laboral.

- 3 casos consideraram-se *muito insatisfeitos* com o trabalho que realizam.
- 17 casos consideraram-se *insatisfeitos* com o trabalho que realizam;
- 8 casos consideraram-se *nem insatisfeito nem satisfeitos*;
- 2 casos consideraram-se *satisfeitos* com o trabalho que realizam .
- nenhum caso se considerou *muito satisfeito* com o trabalho que realiza;

Nenhum destes 30 casos passou a desempenhar novas funções depois de certificados pelo processo RVCC.

A *segunda coluna* integra 58 casos, ou seja, 57.4% dos casos válidos consideraram ter tido *menos acções de formação* do que as que tinham tido antes de terem sido certificados. Dos 57.4% casos, apenas 1 caso passou a desempenhar funções mais qualificadas.

Os 58 casos válidos distribuíram o seu grau de satisfação ou insatisfação do seguinte modo:

- 2 casos consideraram-se *muito insatisfeitos* com o trabalho que realizam;
- 40 casos consideraram-se *insatisfeitos* com o trabalho que realizam;
- 13 casos consideraram-se *nem insatisfeito nem satisfeitos*;
- 2 casos consideraram-se *satisfeitos* com o trabalho que realizam e
- 1 caso considerou-se *muito satisfeitos* com o trabalho que realiza.

A *terceira coluna* integra 11 casos, ou seja, 10.9% dos casos válidos consideraram ter tido *nem menos nem mais acções de formação* do que as que tinham tido antes de terem sido certificados.

Dos 10.9% casos válidos 2 casos passaram a desempenhar funções mais qualificadas. Os restantes 9 casos continuaram a desempenhar as mesmas funções que desempenhavam antes de terem sido certificados.

Os 11 casos distribuíram o seu grau de satisfação ou insatisfação do seguinte modo:

- 5 casos consideraram-se *muito insatisfeitos* com o trabalho que realizam;
- nenhum caso se considerou *insatisfeitos* com o trabalho que realiza;
- 2 casos consideraram-se *nem insatisfeito nem satisfeitos*;
- 2 casos consideraram-se *satisfeitos* com o trabalho que realizam e
- 2 caso consideraram-se *muito satisfeitos* com o trabalho que realizam.

A *quarta coluna* integra apenas e só 2 casos válidos. Estes dois casos depois de terem sido certificados passaram a desempenhar funções mais qualificadas. Relativamente à formação profissional consideram ter tido *mais acções de formação* do que as que tinham tido antes de terem sido certificados. O grau de satisfação que manifestaram foi de *muito satisfeitos* com as funções que desempenham.

A *quinta coluna* mostra-nos que nenhum dos 101 casos válidos considerou ter tido *muito mais acções de formação* do que as que tinha tido antes de ter sido certificado.

Síntese :

O número de casos certificados que passaram a desempenhar funções mais qualificadas é de facto muito baixo. Este facto evidencia e confirma uma relação não significativa entre a certificação e o desempenho de competências de maior complexidade.

As respostas alternativas à questão colocada sobre a participação em acções de formação depois dos casos terem sido certificados pelo processo RVCC, são muito expressivas como se pode constatar:

- Nenhum dos 101, ou seja, 0% dos casos válidos considerou ter tido *muito mais acções de formação* do que as que tinha tido antes de ter sido certificado;
- Apenas e só 2 dos casos consideraram ter tido *mais acções de formação* do que as que tinham tido antes de terem sido certificados;
- Mais de 87% dos casos consideraram ter tido *menos ou muito menos acções de formação* do que as que tinham tido antes de terem sido certificados pelo processo RVCC.

A participação em acções de formação é muito fraca.

As respostas alternativas à questão colocada sobre o grau de insatisfação ou satisfação manifestado pelos 101 casos válidos, evidencia:

Um elevado grau de insatisfação:- (66% dos casos válidos manifestaram-se *insatisfeitos e muito insatisfeitos*).

Contributo para aprofundar a análise da relação entre a certificação pelo processo RVCC e o desempenho de competências de maior complexidade laboral.

Também aqui o grau de satisfação é fraco.

v - Em que medida foram concretizadas as suas expectativas em relação ao RVCC ?

Quadro 15 – Distribuição dos casos certificados por concretização de expectativas ⁷⁴ .					
Casos					
Válidos		Não válidos		Total	
Nº	Percentagem	Nº	Percentagem	Nº	Percentagem
101	99,0%	1	1,0%	102	100,0%
Fonte: autor					

O quadro resumo dos 102 casos processados mostra-nos que são 101 os casos que foram considerados válidos o que corresponde a 99% e que 1 caso foi considerado não válido que corresponde a 1% dos casos processados.

Quadro 16 – Concretização de expectativas em relação ao RVCC, desempenho de novas funções e grau de satisfação ⁷⁵ .										
	Primeira coluna	Segunda coluna	Terceira coluna	Quarta coluna	Quinta coluna	Sexta coluna	Novas funções			
	Quase nada	Pequena parte	Média	Grande parte	Quase todas	Total	Sim	Não	Total	Total %
Muito insatisfeito	0	3	1	1	0	5		5	5	4.9%
Insatisfeito	6	23	24	6	3	0	0	62	62	61.5%
Nem insatisfeito nem satisfeito	2	7	10	2	2	0	0	23	23	22.8%
Satisfeito.	0	2	4	0	0	0	0	6	6	5.9%
Muito satisfeito.	1	0	0	0	4	0	5		5	4.9%
Total	9	35	39	9	9	101	5	96	101	-
	8.9%	34.6%	38.7%	8.9%	8.9%	100%	4.9%	95.1	-	100%
Fonte: Autor										

⁷⁴ SPSS Tabela 15 - pg 80

⁷⁵ SPSS Tabela 16 - pg 81

Numa perspectiva global, verificamos que o quadro destaca para o registo da concretização de expectativas em relação ao RVCC seis colunas, para novas funções destaca uma coluna e para o grau de satisfação destaca cinco linhas.

A *primeira coluna* integra 9 casos que consideraram que a concretização das expectativas foi *quase nada*.

Destes 9 casos, um caso passou a desempenhar funções mais qualificadas e considera-se muito satisfeito com o trabalho que realiza. Os 8 casos restantes continuam a desempenhar as mesmas funções que desempenhavam antes de terem sido certificadas. Estes 8 casos distribuíram o seu grau de satisfação do seguinte modo:

- 6 casos consideram-se insatisfeitos com o trabalho que realizam e
- 2 casos consideram-se *nem insatisfeitos nem satisfeitos*.

A *segunda coluna* mostra-nos que 35 casos que desempenham as mesmas funções que desempenhavam antes de terem sido certificados, consideraram não terem concretizado *uma parte média* das suas expectativas após certificação:

- 3 casos consideram-se muito insatisfeitos;
- 23 casos consideram-se insatisfeitos;
- 7 casos consideram-se *nem insatisfeitos nem satisfeitos e*
- 2 casos consideram-se satisfeitos com o trabalho que realizam

Nenhum destes 35 casos se considerou *muito satisfeito* com o trabalho que realizam.

A *terceira coluna* assinala que 39 casos desempenham as mesmas funções que desempenhavam antes de terem sido certificados, consideraram não terem concretizado *uma parte média* das suas expectativas após certificação:

- 1 caso considera-se muito insatisfeito;
- 24 casos consideram-se insatisfeitos;
- 10 casos consideram-se *nem insatisfeitos nem satisfeitos e*
- 4 casos consideram-se satisfeitos com o trabalho que realizam.

Nenhum destes 39 casos se considerou *muito satisfeito* com o trabalho que realizam.

A *quarta coluna* mostra-nos que 9 casos desempenham as mesmas funções que desempenhavam antes de serem certificados e consideraram ter concretizado *grande parte* das suas expectativas após certificação:

Contributo para aprofundar a análise da relação entre a certificação pelo processo RVCC e o desempenho de competências de maior complexidade laboral.

- 1 caso considerara-se *muito insatisfeito*;
- 6 casos consideraram-se *insatisfeitos* e
- 2 casos consideraram-se *nem insatisfeitos nem satisfeitos* com o trabalho que realizam.

A *quinta coluna* assinala 9 casos que consideraram ter concretizado *quase todas* as expectativas em relação ao RVCC. Destes 9 casos

- 4 passaram a desempenhar funções mais qualificadas depois de terem sido certificados e
- 5 desempenham as mesmas funções que desempenhavam antes de serem certificados.

O grau de satisfação ou insatisfação manifestado pelos 9 casos foi o seguinte:

- 3 consideraram-se insatisfeitos;
- 2 casos consideraram-se *nem insatisfeitos nem satisfeito* com o trabalho que realizam e
- 4 consideraram-se muito satisfeitos.

Síntese :

O número de casos certificados que passaram a desempenhar funções mais qualificadas é de facto muito baixo. Este facto confirma a existência neste estudo de uma relação não significativa entre a certificação e o desempenho de competências de maior complexidade.

As respostas alternativas à questão colocada sobre a concretização de expectativas em relação ao RVCC são muito expressivas como se pode constatar:

Mais de 43% dos casos consideraram ter concretizado *quase nada* ou uma *pequena parte* das suas expectativas em relação ao RVCC e 18% dos casos consideraram ter concretizado *grande parte* ou *quase todas* as suas expectativas em relação ao RVCC.

A participação em acções de formação é fraca.

As respostas alternativas à questão colocada sobre o grau de insatisfação ou satisfação manifestado pelos 101 casos válidos, evidencia um elevado grau de

Contributo para aprofundar a análise da relação entre a certificação pelo processo RVCC e o desempenho de competências de maior complexidade laboral.

insatisfação: - (66% dos casos válidos manifestaram-se *insatisfeitos e muito insatisfeitos*) .

Também aqui o grau de satisfação é baixo.

4.2 - Resultados e conclusões

Como dissemos na introdução deste estudo, a adesão de Portugal à aprendizagem ao longo da vida e à estratégia de Lisboa estão, desde o seu início, claramente expressas em dois documentos: o Quadro normativo criado a partir da década de 90 do séc. XX e o parecer do Conselho Nacional de Educação, que na sua reunião plenária de 7 de Junho de 2001, deliberou aprovar o projecto de parecer. O mesmo se pode dizer sobre a adesão à operacionalidade do sistema, isto é, à criação dos CRVCC, mais recentemente reformulados e designados Centros de Novas Oportunidades - CNOs –RVCC.

O reconhecimento da aprendizagem dos adultos activos ao longo da vida potencia confrontos, não só e apenas, com os sistemas tradicionais de ensino, mas sobretudo com os sistemas tradicionais do tecido produtivo público e privado.

A problemática do nosso estudo assenta, como já dissemos, em compreender melhor a relação entre a certificação pelo processo (RVCC) e o desempenho de competências de maior complexidade em ambiente de trabalho.

Esta problemática é, na minha perspectiva, indissociável daquelas referências, por isso, a sua presença foi uma constante no percurso que realizámos.

A população (universo alvo) é, como afirmamos, composta por 109 casos (homens e mulheres) certificados pelo processo RVCC, no período 2005 – 2007. Estes 109 casos trabalham, há 10 ou mais anos, numa Instituição que opera na área da prestação de serviços, na cidade de Lisboa e que disponibilizou um espaço das suas instalações para aí decorrerem as sessões de RVCC em horário laboral.

O Inquérito por Questionário que aplicámos foi dirigido às 109 pessoas certificadas pelo processo RVCC. Recebemos 102 questionários. Cujas uma taxa de devolução atingiu 94% dos inquiridos.

4.2.1 - O que evidenciam os resultados das *variáveis de caracterização*.

Distribuição dos casos por Idade⁷⁶

As idades dos 102 casos variam entre os 25 e 64 anos sendo que:

- 8,8% dos casos têm idades entre 25 a 44 anos e
- 70,6% dos casos têm idades entre 50 a 59 anos;

Fica bem claro que a juventude tem uma representatividade muito fraca.

O predomínio pertence aos grupos etários dos casos com idade superior aos 50 anos.

A concentração desta população nos grupos etários mais elevados, e com baixa representação dos jovens, pode ser também o reflexo das Políticas Públicas relacionadas com o congelamento da admissão na função pública, com alteração na idade da reforma e com as severas penalizações na sua antecipação.

Distribuição dos casos por Sexo⁷⁷

Os 101 casos válidos, mostram que 18.8% dos casos pertencem ao sexo masculino e 81,2% dos casos pertencem ao sexo feminino;

Há um claro predomínio dos casos do sexo feminino. Este facto repete-se no universo da Instituição onde aqueles casos trabalham. A Informação que obtivemos assinala “a taxa de emprego das mulheres é de 81.52% e a taxa de emprego masculino é de 18.48%...(…)...Naquela instituição as mulheres predominaram desde sempre ... e mantém-se essa tendência”.

Distribuição dos casos e antiguidade na instituição⁷⁸

Nos 102 casos válidos a antiguidade varia entre os 10 e 39 anos e distribui-se do seguinte modo:

- 19.6% dos casos têm antiguidade entre 10 e 24 anos e
- 65.7% dos casos têm antiguidade entre 25 e 34 anos;

⁷⁶ Quadro 2 - pg 38

⁷⁷ Quadro 3 -pg 40

⁷⁸ Quadro 4 -pg. 41

Contributo para aprofundar a análise da relação entre a certificação pelo processo RVCC e o desempenho de competências de maior complexidade laboral.

O mínimo que se pode dizer é que se está perante casos que revelam uma carreira com um tempo de serviço muito forte. Tal facto pode encontrar algum suporte justificativo nas Políticas Públicas a que já fizemos referência.

Distribuição dos casos por categoria profissional⁷⁹

Os 101 casos válidos estão distribuídos do seguinte modo:

- 90.1% dos casos pertence ao grupo de Assistentes Técnicos e
- 9.9% pertence ao grupo de Assistentes Operativos.

É de assinalar a elevada concentração dos casos no grupo de Assistente Técnico e relevar o facto de os conteúdos⁸⁰ profissionais tanto de Assistente Técnico como de Assistente Operativo integrarem actividades com grau de complexidade variável.

É também de sublinhar a importância deste registo uma vez que abre possibilidades para a mobilidade e para o desempenho de competências de maior complexidade.

Distribuição dos casos por Habilitações Escolares⁸¹

Os 101 casos válidos, antes de terem sido certificados pelo processo RVCC possuíam as seguintes habilitações escolares:

- 7.9% dos casos tinham como habilitações escolares o 1º ciclo do ensino básico e
- 92.1% possuíam como habilitação escolar o 2º ciclo do ensino básico.

As baixas habilitações escolares destes casos inscrevem-se num quadro mais amplo onde “Cerca de 3 500 000 dos actuais activos têm um nível de escolaridade inferior ao ensino secundário, dos quais 2 600 000 inferior ao 9.º ano⁸²”..(...).“Esta situação dificulta substancialmente o acesso à formação e à aquisição e aplicação de novos conhecimentos, o que impede a formação de uma base sólida de competências com a conseqüente dificuldade de adaptação da

⁷⁹ Quadro 5 – pg 43

⁸⁰ Diário da República, 12-A/2008 – DR - 1ª Série – nº 41 – 27 de Fevereiro de 2008 - Anexo - (referido no nº 2 do artigo 49º)

⁸¹ Quadro 6 - pg 44

⁸² Resolução do Conselho de Ministros 173/2007, fl 8136

Contributo para aprofundar a análise da relação entre a certificação pelo processo RVCC e o desempenho de competências de maior complexidade laboral.

população activa a contextos de reestruturação económica e de mobilidade profissional⁸³.

Distribuição dos casos por certificação pelo RVCC⁸⁴

Os 102 casos foram certificados com o 3º ciclo do ensino básico pelo processo RVCC e todos frequentaram as sessões de RVCC em tempo laboral. A heterogeneidade escolar que se verificava no grupo inquirido cessa com esta certificação.

Pode dizer-se que, nesta fase, os 102 casos certificados obtiveram sucesso total.

4.2.2 - O que evidenciam os resultados do *cruzamento das variáveis* seleccionadas.

Os resultados respeitantes à relação entre a certificação de competências (não formais e informais) pelo processo RVCC e o desempenho (em ambiente de trabalho) de funções mais qualificadas, decorrem das variáveis que cruzámos e passamos a enunciar:

i - <i>certificação e grau de satisfação ou insatisfação</i> ⁸⁵
--

O resultado do inquérito evidencia que o grau de satisfação pela certificação obtida pelo processo RVCC é muito elevado.

Dos 102 casos válidos:

- 96% consideram-se *satisfeitos e muito satisfeitos*;
- 4%, consideraram-se *nem insatisfeitos nem satisfeitos* e
- Nenhum dos 102 casos se considerou *muito insatisfeito* ou *insatisfeito*.

O resultado do inquérito evidencia que só 4.9% dos casos certificados pelo processo RVCC passaram a desempenhar funções de maior complexidade. Naturalmente que, também evidencia os 95.1% dos casos certificados que continuam a desempenhar as mesmas funções que desempenhavam antes de terem sido certificados.

Em síntese pode dizer-se que, no universo alvo do estudo efectuado, não é significativa a relação que existe entre a certificação de competências não formais e informais pelo processo (RVCC) com o desempenho de competências de maior complexidade em ambiente de trabalho.

⁸³ Resolução do Conselho de Ministros 173/2007- introdução

⁸⁴ Quadro 7 – pg 44

⁸⁵ Quadro 8 – pg 46

ii- ...*satisfação* ou insatisfação pelo trabalho que realiza actualmente/
sexo/novas funções⁸⁶.

Comparando a distribuição das funções de competências de maior complexidade dos dois grupos (masculino e feminino) verifica-se que num total de 100 casos válidos, dois casos pertencem ao sexo masculino e três casos pertencem ao sexo feminino.

Trata-se de facto de valores muito baixos, com representatividade, naturalmente, muito fraca.

O grau de satisfação ou insatisfação manifestado relativo ao trabalho que realizam actualmente, apenas 5% dos casos válidos se consideram muito satisfeitos. Estes casos são justamente os que passaram a desempenhar funções de maior complexidade.

Dos 95 dos casos válidos, 66% manifestaram-se *muito insatisfeitos e insatisfeitos* e 23% nem insatisfeitos nem satisfeitos.

Também neste caso o grau de satisfação é muito baixo.

iii- ...*satisfação* ou insatisfação pelo trabalho que realiza actualmente/ categoria
profissional /novas funções⁸⁷

Comparando a distribuição de novas competências de maior complexidade pelos Assistentes Técnicos e Assistentes Operacionais verifica-se que só passaram a desempenhar funções mais qualificadas cinco Assistentes Técnicos os assistentes operacionais continuaram todos a desempenhar as mesmas funções que desempenhavam antes de terem sido certificados.

O número de casos certificados que passaram a desempenhar funções mais qualificadas é de facto muito baixo.

Estes resultados evidenciam e confirmam uma relação não significativa entre a certificação e o desempenho de competências de maior complexidade.

O grau de satisfação ou insatisfação manifestado pelos cem casos válidos, em relação ao trabalho que realizam actualmente, apenas 5% desses casos se consideram *muito satisfeito*. Estes casos são coincidentes com o número de casos que passaram a desempenhar funções de maior complexidade.

⁸⁶ Quadro 10 pg 47

⁸⁷ Quadro 12 pg 50

Contributo para aprofundar a análise da relação entre a certificação pelo processo RVCC e o desempenho de competências de maior complexidade laboral.

Dos restantes 95 dos casos válidos, 66% consideraram-se *muito insatisfeitos e insatisfeitos*.

Estes resultados evidenciam um grau de satisfação muito fraco.

iv ... Participação em acções de formação profissional/novas funções/satisfação ou insatisfação ⁸⁸ .

As respostas alternativas à questão colocada sobre a participação em acções de formação depois dos casos terem sido certificados pelo processo RVCC, são muito expressivas como se pode constatar:

- Nenhum dos 101, ou seja, 0% dos casos válidos considerou ter tido *muito mais acções de formação* do que as que tinha tido antes de ter sido certificado;
- Dos 101 casos válidos apenas e só 2, isto é, 1.9% dos casos consideraram ter tido *mais acções de formação* do que as que tinham tido antes de terem sido certificados;
- Mais de 87% dos casos consideraram ter tido *menos ou muito menos acções de formação* do que as que tinham tido antes de terem sido certificados pelo processo RVCC.

O registo relacionado com o grau de insatisfação ou satisfação, manifestado pelos 101 casos válidos, é bem expressivo:

- 66% dos casos válidos manifestaram-se *insatisfeitos e muito insatisfeitos e*
- 10.9% dos casos válidos manifestaram-se *satisfeitos e muito satisfeitos*.

Também aqui o grau de satisfação é muito fraco.

Fica claramente evidenciado que mais de 87% dos casos válidos consideraram terem tido *muito menos e menos acções* de formação do que as que tinham tido antes de terem sido certificados pelo processo RVCC; 1.9% consideraram ter tido *mais acções* de formação e nenhum caso considerou ter tido *muito mais acções* de formação.

É bem expressivo, o elevado grau de insatisfação.

⁸⁸ Quadro nº 14 – pg 53

*v Concretização de expectativas em relação ao RVCC , desempenho de novas funções e grau de satisfação ou insatisfação*⁸⁹.

Dos 101 casos válidos, fica nitidamente evidenciado que 43.7% dos casos consideraram ter concretizado quase nada ou uma pequena parte das suas expectativas em relação ao RVCC; 38.6% consideram ter concretizado uma parte média das suas expectativas em relação ao RVCC e 17.8% consideram ter concretizado grande parte ou quase todas as suas expectativas em relação ao RVCC.

4.2.3 - Conclusões

Como referimos na apresentação dos resultados do cruzamento das variáveis seleccionadas, a relação entre a certificação pelo RVCC e o desempenho de funções mais qualificadas evidencia que apenas 5 casos, ou seja 4.95% dos 102 casos válidos, passaram a desempenhar funções mais complexas. Esta resposta é elucidativa porque mostra, neste estudo, que a certificação de competências (não formais e informais) pelo processo RVCC não está significativamente relacionada com o desempenho de competências de maior complexidade em ambiente de trabalho.

Em contrapartida, este resultado revela ou “desoculta” as não convergências; vejamos: Por um lado a RCM (nº 173/2007) refere a propósito da baixa escolaridade da população activa, logo no seu preâmbulo diz (...).“Esta situação dificulta substancialmente o acesso à formação e à aquisição e aplicação de novos conhecimentos, o que impede a formação de uma base sólida de competências com a conseqüente dificuldade de adaptação da população activa a contextos de reestruturação económica e de mobilidade profissional (...)”.

No mesmo sentido, pensávamos nós, a Instituição onde os 102 casos válidos trabalham disponibilizou um espaço das suas instalações para aí decorrerem as sessões de RVCC em horário laboral. Criou condições que até poderiam e podem servir de exemplo de boas práticas. Contudo, após a certificação dos colaboradores ter sido conseguida, tudo fica na mesma, ou seja:

- 96% dos colaboradores continuam a desempenhar as mesmas funções que desempenhavam antes de terem sido certificados;

⁸⁹ Quadro nº 16 – pg 56

Contributo para aprofundar a análise da relação entre a certificação pelo processo RVCC e o desempenho de competências de maior complexidade laboral.

- 87% dos casos tiveram menos acções de formação profissional do que as que tinham tido antes de terem sido certificados. Este facto, na nossa perspectiva, constitui um claro exemplo de uma não convergência com a Recomendação do Conselho de Ministros (173/2007), no que diz respeito ao papel e à importância que a RCM atribui à formação profissional para a “adaptação da população activa a contextos de reestruturação económica e de mobilidade profissional”.

- 61% dos casos consideram-se insatisfeitos com o trabalho que realizam e a concretização de expectativas relativamente ao RVCC são tendencialmente baixas, 39% a mais alta.

Contudo algo resiste e se mantém em nível elevado: 96% dos 102 casos inquiridos, consideram-se satisfeitos e muito satisfeitos com a certificação obtida através do processo RVCC.

Estes registos levantam-nos várias questões e uma dessas poderá ser assim formulada:

Porque não se aproveitou uma oportunidade como esta?

Aparentemente pareciam estar criadas as condições para que os casos certificados pelo RVCC e a Instituição onde trabalham beneficiassem de ganhos consideráveis como: o aproveitamento do potencial dos casos certificados e do efeito de reforço da auto estima e da motivação, que sempre acontecem, após um sucesso. E a certificação, neste caso, foi um sucesso obtido pelos 102 casos.

O RVCC não pode ser entendido, na minha perspectiva, como um processo que termina com a certificação. O RVCC é um continuum que se realiza ao longo da vida e naturalmente é transversal às actividades que cada Homem desenvolve, como é o caso das actividades profissionais e não profissionais.

A Instituição, ao não dar continuidade ao processo do RVCC, não teve em conta o esforço financeiro⁹⁰ do investimento de 6 mil milhões de euros a afectar ao desenvolvimento das Políticas Públicas, que integram a iniciativa Novas Oportunidades/ RVCC, inscrito no QREN – para o período de 2007 - 2013.

Por outro lado inviabilizou também os “casos” certificados de participarem não só em mais acções de formação profissional mas também de participarem em formação de

⁹⁰ Quadro de Referencia Estratégico Nacional (QREN) – 2007 – 2013.

múltiplos propósitos, tais como, o desenvolvimento pessoal, o desenvolvimento do conhecimento e outras oportunidades.

A Instituição ao não proporcionar o desempenho de funções mais complexas perdeu a oportunidade de ver reforçadas as suas capacidades organizativas e produtivas. Não teve em conta que os ganhos de produtividade e o crescimento do PIB estão directamente interligados com o nível de qualificação dos recursos humanos.

Contribuiu, assim, para o elevado grau de insatisfação, com o trabalho que realizam, manifestado pelos inquiridos.

Este estudo, apesar da dimensão micro em que se inscreve poderá, na minha perspectiva, suscitar a necessidade de aprofundar e esclarecer os motivos ou factos que originaram a quase não relação entre a certificação e o desempenho de competências de maior complexidade em ambiente de trabalho. De igual modo, poderá ser importante conhecer os motivos ou factos que originaram que 87% dos casos tivessem tido menos acções de formação profissional do que as que tinham tido antes de terem sido certificados pelo processo RVCC.

Este estudo poderá, também, dar um contributo não só para estabelecer eventuais caminhos que aproximem os requisitos do trabalho do “mundo contemporâneo” às certificações obtidas através do processo de Reconhecimento, Validação, Certificação de Competências, mas também, para estimular novas reflexões sobre a certificação pelo processo RVCC e o desempenho de competências de maior complexidade laboral nos sistemas tradicionais do “tecido produtivo” público e privado.

Lisboa, 23-10-2009

Augusto Varela Laranjo

Bibliografia

- Alonso; Luísa; Imaginário; Luís & Magalhães; Justino (com a colaboração de Barros, G; Castro J. M; Osório, A & Sequeira, F.). 2000. *Educação e Formação de Adultos. Referencial de Competências-Chave*. Lisboa, Documento de Trabalho, Vol. I, Edições ANEFA.
- ANEFA. 2002a,. *Centros de Reconhecimento, Validação e Certificação de Competências: Roteiro Estruturante*. Lisboa, Edições ANEFA.
- ANEFA. 2002b. *Guia dos Clubes S@bER+: princípios e orientações*. Lisboa, Edições ANEFA.
- ANQ. 2008. *Operacionalização do Processo RVCCP*. Lisboa, Editor Agencia Nacional para a Qualificação, I.P, 1ª Edição.
- Boyer, R; Castells, M; Esping-Andersen; G., Lindley R; Soete. L. e Rodrigues, M. J; (coord.). 2000. *Para uma Europa da Inovação e do Conhecimento — Emprego, Reformas Económicas e Coesão Social*. Oeiras, Edições Celta Editora.
- Bryman, A; & Cramer, D. 1993. *Análise de Dados em Ciências*. Lisboa, Edições 70.
- Conselho da Europa. 1978. Permanent Education. Report. Estrasburgo. *Educação: um tesouro a descobrir. Relatório para a UNESCO da Comissão Internacional sobre Educação para o Século XXI*. Porto, Edições Asa e UNESCO.
- Freire, P. 1972. *Pedagogia do Oprimido*. Porto, Edições Afrontamento.
- Henriques, J, M. 1983. *As Necessidades Humanas e a Problemática do Desenvolvimento: o conceito de 'Necessidades Básicas'*. Lisboa, Edições Instituto Damião de Góis.
- Henriques, J, M. 1990. *Municípios e Desenvolvimento: Caminhos Possíveis*. Lisboa, Edições Escher.
- Henriques, J,M. 2000. *Empowerment': Avaliação de Projectos Locais*. 2 vols. Lisboa, Gabinete de Gestão das Iniciativas Comunitárias Emprego & Adap.
- Henriques, J, M . 2004, *Avaliação em Programas Experimentais: Perspectivas da Avaliação Realista*, Lisboa, Cadernos de Estudos Africanos, 4, pp. 87-97.
- Henriques, J, M. 2005. *'Living Document da Rede Temática' Percursos Integrados de Inserção-Formação de Públicos Desfavorecido*. Lisboa, Gabinete de Gestão da Iniciativa Comunitária Equal.
- Henriques, J, M. 2006. *Global Restructuring and Local Anti-Poverty Action: Learning with European Experimental Programmes*. Lisboa, Instituto Superior de Ciências do Trabalho e da Empresa, Tese de Doutoramento.

Contributo para aprofundar a análise da relação entre a certificação pelo processo RVCC e o desempenho de competências de maior complexidade laboral.

Henriques, J, M. 2006a. 'Local Anti-Poverty Action and Planning Theory: a Framework for Choosing Methods and Tools', in *Ensaios de Homenagem a António Simões Lopes*. Lisboa, Instituto Superior de Economia e Gestão, UTL.

Henriques, J, M. 2008a. 'Living Document da Rede Temática Animação Territorial e Sectorial'. Lisboa, Gabinete da iniciativa comunitária Equal.

Henriques, J, M; Lopes, R, G; Baptista, A, M. 1991. *O Programa ILE em Portugal: Avaliação e Perspectivas*. Lisboa, Edições Escher.

Henriques, J, M. e Beverly T. 2009. *Developing Learning Capabilities Through the EUKN Platform: Methodological Perspectives*. Lisboa, Direcção-Geral do Ordenamento do Território e do Desenvolvimento Urbano (DGOTDU).

Hespanha, P. 2000. *Entre o Estado e o Mercado* – Coimbra, Edições Quarteto

Hespanha, P. e Graça G. 2002. *Risco Social e Incerteza: pode o Estado Social recuar mais?* Porto. Edições Afrontamento

Hill M, M e Andrew. 2005. *Investigação por Questionário*. Lisboa, Edições Sílabo, Lda, 2ª Edição.

Guerra, I, C. 2006. *Pesquisa Qualitativa e Análise de Conteúdo – Sentidos e Formas de Uso* – Lisboa, Principia Editora, 1ª Edição

Imaginário, L. 2001b. *Balanço de Competências: Discursos e Práticas*, Lisboa, Direcção-Geral do Emprego e Formação Profissional.

Liker, R. 1932. "A Technique for the Measurement of Attitudes", Archives of Psychology, No.140, p.55, www.lib.uwo.ca >...> General Business.

Lima, M, P. 2000. *Inquérito Sociológico*. Lisboa, Edições Presença, 5ª edição,.

Marouco, J. 2003. *Análise Estatística para Utilização do SPSS*. Lisboa, Edições Sílabo, 2ª Edição.

Melo, A; Lima, L & Almeida, M. 2002. *Novas Políticas de Educação e Formação de Adultos: o contexto internacional e a situação portuguesa*. Lisboa, Edições ANEFA.

OECD. 2000a. *Literacy in the Information Age. Final Report of the International Adult Literacy Surve.*. Paris, Edições OECD e Statistics Canada.

Lengrand, P. 1994. *Le Métier de Vivre. Peuple et Culture-Education Permanente*. Paris, Publ Year.

Quivy, R. e Campenhoudt, v L.2005. *Manual de Investigação em Ciências Sociais*. Lisboa, Gradiva, 4ª Edição.

Reis, E.1991. *Estatística Descritiva*, Lisboa, Edições Sílabo,

Contributo para aprofundar a análise da relação entre a certificação pelo processo RVCC e o desempenho de competências de maior complexidade laboral.

Salavisa L, I. 2003. “*Inovação, Produtividade, Emprego e Competitividade*” in Rodrigues M. J.; Neves, A. e Godinho, M, M. (orgs.), *Para uma Política de Inovação em Portugal*. Lisboa, Edições Dom Quixote.

Santos, S, A & Rothes, L, A. 1998. *Educação de Adultos. In Ministério da Educação, A Evolução do Sistema Educativo e o PRODEP*. Lisboa, Estudos Temáticos ,Volume III (pp. 17-104), Ministério da Educação, Departamento de Avaliação, Prospectiva e Planeamento.

Siegel, S. 1975. *Estatística não Paramétrica Para as Ciências do Comportamento*. São. Paulo, Edições McGraw-Hill.

Bibliografia versão electrónica

Conselho Europeu de Lisboa (2000 23-24 de Março) reunião extraordinária, a fim de acordar num novo objectivo estratégico para a União ...
infoeuropa.eu/ocid.pt/opac/?func=service-media-exec&doc.. - [consulta (Março – Out 2009)]

Conselho Europeu realizou uma reunião extraordinária em 23-24 de Março de 2000, em Lisboa, a fim de acordar num novo objectivo estratégico para a União ...
www.estrategiadelisboa.pt/document/1137071987W5xLJ2ui2Oo82MT9.pdf- [consulta (Março – Out 2009)]

Conselho Europeu realizou uma reunião extraordinária em 23-24 de Março de 2000, em Lisboa, a fim de acordar num novo objectivo estratégico para a União ...
www.planotecnologico.pt/document/1137071987W5xLJ2ui2Oo82MT9.pdf- [consulta (Março – Out 2009)]

Conselho Europeu reuniu em Santa Maria da Feira em 19 e 20 de Junho de 2000, tendo procedido, no início dos trabalhos, a uma troca de opiniões sobre os principais ...
www.europarl.europa.eu/summits/fei1_pt.htm -

Conselho Europeu de Barcelona (2002 15 e 16 de Março) será a segunda Cimeira da Primavera a ...
www.consilium.europa.eu/ueDocs/cms_Data/docs/pressData/.../71066.pdf- [consulta (Março – Out 2009)]

Conselho de 27 de Junho de 2002 sobre a aprendizagem ao longo da vida. (2002/C 163/01). O Conselho da União Europeia,. Considerando o seguinte: ...
eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ...2002- [consulta (Março – Out 2009)]

Conselho de 27 de Junho de 2002, relativa à aprendizagem ao longo da ...
eur-lex.europa.eu/legislation.../c11054_pt.htm - [consulta (Março – Out 2009)]

Conselho (2002 de 19 de Dezembro) sobre a promoção de uma cooperação europeia reforçada em matéria de educação e de formação vocacionais
eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C- [consulta (Março – Out 2009)]

COM(2002) 779 de 10 de Janeiro de 2003 (doc. 5269/03). ...
eur-lex.europa.eu/Notice.do?...pt...pt- [consulta (Março – Out 2009)]

[COM(2002) 779 final - Não ...
europa.eu/legislation.../c11066_pt.htm - [consulta (Março – Out 2009)]

Conselho, de 26 de Junho de 2003, sobre as orientações gerais das ... (JO L 195 de 1.8.2003, p. 1—54) ... (JO L 92 de 3.4.2007, p. 23—42) ...
eur-lex.europa.eu/pt/legis/latest/chap1030.htm- [consulta (Março – Out 2009)]

Contributo para aprofundar a análise da relação entre a certificação pelo processo RVCC e o desempenho de competências de maior complexidade laboral.

Conselho Europeu de Março de 2003 sublinham a ...

[eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri...32003G1205\(05\):PT..](http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri...32003G1205(05):PT..) - [consulta (Março – Out 2009)]

Acções desenvolvidas no âmbito da iniciativa "Economia da Educação", lançada pela Comissão, contribuirão para apoiar a reflexão, em articulação ...

ec.europa.eu/education/lifelong-learning.../doc/.../joint04_pt.pdf

Conselho de 28 de Maio de 2004 sobre princípios comuns europeus de identificação e de validação da aprendizagem não formal e informal (6), ...

eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C- [consulta (Março – Out 2009)]

Conclusões da Presidência - Bruxelas, 22 e 23 de Março de 2005 ...

Formato do ficheiro: PDF/Adobe Acrobat - Ver em HTML- [consulta (Março – Out 2009)]

Conselho Europeu do Luxemburgo relativa à Coordenação das ...

www.qren.pt/download.php?id=51 - [consulta (Março – Out 2009)]

Conselho Europeu da Primavera de 2005 e, em especial, as orientações integradas adoptadas para o ... (4) Recomendação 2005/601/CE do Conselho relativa às orientações ... perspectiva de aprendizagem ao longo da vida sejam plenamente ...

www.dges.mctes.pt/NR/rdonlyres/AF1FD821-0DF0.../3.pdf - [consulta (Março – Out 2009)]

Conselho, de 15 de Novembro de 2006 (3), estabeleceu um programa de acção no domínio da aprendizagem ...

eur-lex.europa.eu/lex/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L.. - [consulta (Março – Out 2009)]

Quadro Europeu de Qualificações (QE) consiste num conjunto de oito níveis de referência que definem os conhecimentos, ..

europa.eu/rapid/pressReleasesAction.do?reference=IP/06/...1... [consulta (Março – Out 2009)]

Conselho da União (2006 de 18 de Dezembro).... conclusões sobre as competências essenciais para a aprendizagem ao longo da vida

lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2006:394:0010.. - [consulta (Março – Out 2009)]

Decisão no 1720/2006/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 15 de Novembro de 2006 (3), estabeleceu um programa de acção no domínio da aprendizagem ...

eur-lex.europa.eu/lex/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L.. - [consulta (Março – Out 2009)]

Conselho de 25 de Maio de 2007 relativas a um quadro coerente de ... O apelo do Conselho Europeu de Lisboa da Primavera ...

eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ...2007.. - [consulta (Março – Out 2009)]

Quadro Europeu de Qualificações (2008 de 23 de Abril) consiste num conjunto de oito níveis de referência que definem os conhecimentos, ...
europa.eu/rapid/pressReleasesAction.do?reference=IP/06/...1.. - [consulta (Março – Out 2009)]

Programa da aprendizagem ao longo da vida 2007-2013
Europa - Sínteses da legislação da UE - os programas comunitários de educação e formação proporcionam à união europeia (ue) uma ligação directa com um ...
europa.eu/legislation.../c11082_pt.htm - [consulta (Março – Out 2009)]

Conselho (2008 de 23 de Abril) A recomendação relativa à instituição do Quadro Europeu de Qualificações (9) promove uma ...
eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ...2008 - [consulta (Março – Out 2009)]

Parlamento Europeu e do Conselho de 23 de Abril de 2008 relativa à instituição do Quadro Europeu de Qualificações (9) promove uma ...
eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ...2008- [consulta (Março – Out 2009)]

Legislação de suporte

Decreto-Lei n.º 498/72 que aprova o Estatuto de Aposentação.

O Dec-lei n.º 41/84, de 3 de Fevereiro que estabeleceu o “Congelamento de admissão na Administração Pública, com aplicação..(..).. a todos os serviços e organismos da Administração Central, incluindo os institutos públicos que revistam a natureza de serviços personalizados ou fundos públicos, não excluindo os serviços em regime de instalação

A Lei n.º 46/86, de 14 de Outubro;

Decreto-Lei n.º 401/91, de 16 de Outubro, que regula a formação profissional, inserida quer no sistema educativo quer no mercado de emprego;

Decreto-Lei n.º 405/91, de 16 de Outubro, que estabelece o regime jurídico específico da formação profissional inserida no mercado de emprego e nos centros de formação

O Decret-Lei 387/99 de 28 de Setembro, no seu art.º 4.º estabelece sete atribuições à ANEFA ao longo da vida;

Despachos Conjuntos n.º 1083/2000, de 20 de Novembro

Diário da República – II Série n.º 162- 14 de Julho de 2001 – Rectificação n.º 1636/2001 – Parecer n.º 3/2001 – Aprendizagem ao Longo da Vida.

Portarias n.º 1082-A/2001, de 5 de Setembro, e n.º 286-A/2001, de 15 de Março dos Ministérios da Educação e da Segurança Social e do Trabalho – foram criados os cursos de Educação e Formação de Adultos (EFA) e lançado o Sistema de Reconhecimento, Validação e Certificação de Competências.

O Decreto-Lei n.º 208/2002, de 17 de Outubro, conduziu à criação da Direcção-Geral de Formação Vocacional (DGFV);

A Lei n.º 60/2005 que alterou, entre outras, as condições de aposentação

Portaria n.º 86/07, de 12 de Janeiro, altera legislação anterior e reforça o âmbito do sistema RVCC, definindo e alargando o referencial de competências-chave para o ensino secundário.

O despacho n.º 9937/07, de 29 de Maio, regula, no âmbito do processo de RVCC desenvolvido nos Centros Novas Oportunidades, as acções de formação de curta duração, dirigidas aos adultos em processo, em função das necessidades diagnosticadas neste contexto.

A Lei n.º 52/2007 de 31 de Agosto, que adapta o regime da Caixa Geral de Aposentações ao regime geral da segurança social em matéria de aposentação e cálculo de pensões.

Contributo para aprofundar a análise da relação entre a certificação pelo processo RVCC e o desempenho de competências de maior complexidade laboral.

Portaria nº 959/2007, DR 160, Série I, de 2007-08-21 Ministérios das Finanças e da Administração Pública, do Trabalho e da Solidariedade Social e da Educação Aprova os Estatutos da Agência Nacional para a Qualificação, I.P. A Agência Nacional para a Qualificação (ANQ)

A Resolução do Conselho de Ministros 173/2007, Publicação: Diário da República - Série I, N.º 214, de 07.11.2007

Contributo para aprofundar a análise da relação entre a certificação pelo processo RVCC e o desempenho de competências de maior complexidade laboral.

SPSS (Statistical Package for the Social Sciences) de suporte e fonte.

Tabela nº 1 – Estatísticas descritivas simples

		Statistics					
		grup_eta	sex	grup_ant	grup_pro	hab_esc	cert_esc
N	Valid	102	101	102	101	101	101
	Missing	0	1	0	1	1	1
Mean		7,14	1,81	5,38	1,10	1,92	2,00
Median		7,00	2,00	6,00	1,00	2,00	2,00
Mode		7 ^a	2	6	1	2	2
Std. Deviation		1,243	,393	1,144	,300	,271	,000
Variance		1,545	,154	1,308	,090	,074	,000
Skewness		-1,275	-1,620	-,636	2,726	-3,163	
Std. Error of Skewness		,239	,240	,239	,240	,240	,240
Kurtosis		2,653	,637	,036	5,539	8,169	
Std. Error of Kurtosis		,474	,476	,474	,476	,476	,476
Range		7	1	5	1	1	0
Minimum		2	1	2	1	1	2
Maximum		9	2	7	2	2	2

a. Multiple modes exist. The smallest value is shown

Tabela nº 2 - Grupo etário

grup_eta				
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 25 a 29 an	1	1,0	1,0	1,0
35 a 39 an	4	3,9	3,9	4,9
40 a 44 an	4	3,9	3,9	8,8
45 a 49 an	13	12,7	12,7	21,6
50 a 54 an	36	35,3	35,3	56,9
55 a 59 an	36	35,3	35,3	92,2
60 a 64 an	8	7,8	7,8	100,0
Total	102	100,0	100,0	

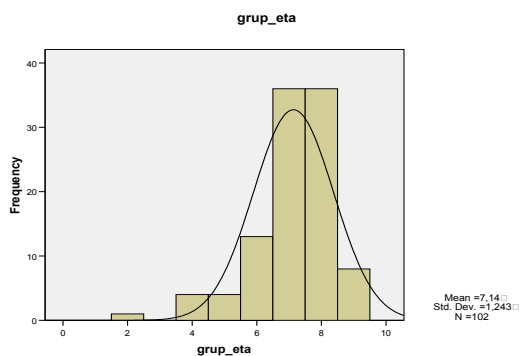


Tabela nº 3 - Sexo

sex				
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid masculino	19	18,6	18,8	18,8
feminino	82	80,4	81,2	100,0
Total	101	99,0	100,0	
Missing System	1	1,0		
Total	102	100,0		

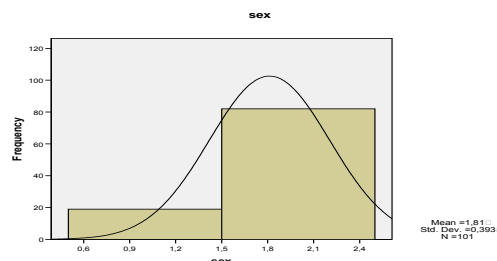


Tabela nº 4 - Antiguidade

Contributo para aprofundar a análise da relação entre a certificação pelo processo RVCC e o desempenho de competências de maior complexidade laboral.

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 10 a 14 anos	1	1,0	1,0	1,0
15 a 19 anos	7	6,9	6,9	7,8
20 a 24 anos	12	11,8	11,8	19,6
25 a 29 anos	29	28,4	28,4	48,0
30 a 34 anos	38	37,3	37,3	85,3
35 a 39 anos	15	14,7	14,7	100,0
Total	102	100,0	100,0	

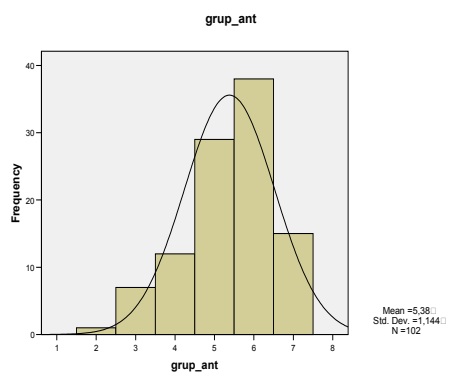


Tabela nº 5 – Categoria profissional

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid assist_técnico	91	89,2	90,1	90,1
assist_operacional	10	9,8	9,9	100,0
Total	101	99,0	100,0	
Missing System	1	1,0		
Total	102	100,0		

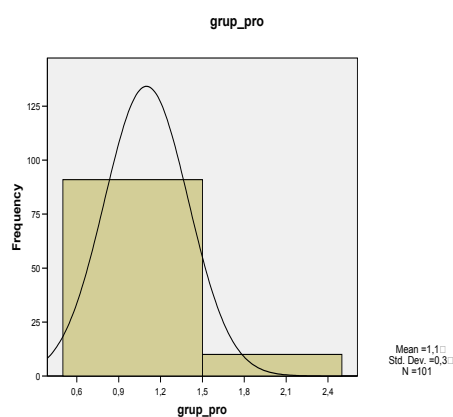


Tabela nº 6 - Habilitações escolares

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1º ciclo	8	7,8	7,9	7,9
2º ciclo	93	91,2	92,1	100,0
Total	101	99,0	100,0	
Missing System	1	1,0		
Total	102	100,0		

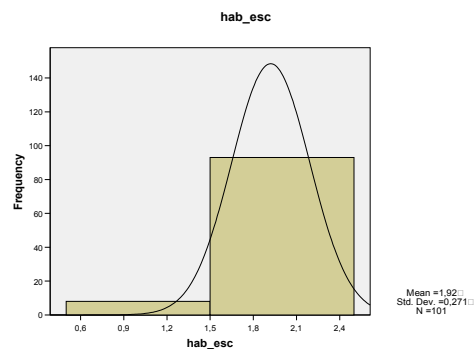
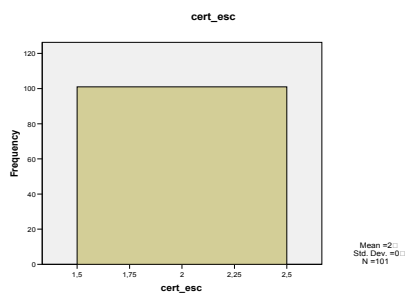


Tabela nº 7 - Certificação escolar pelo processo RVCC

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3º ciclo	101	99,0	100,0	100,0
Missing System	1	1,0		
Total	102	100,0		



Contributo para aprofundar a análise da relação entre a certificação pelo processo RVCC e o desempenho de competências de maior complexidade laboral.

Tabela nº 8

Case Processing Summary

sat_cert	Cases					
	Valid		Missing		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
grup_et nem satis nem in	4	100,0%	0	,0%	4	100,0%
satisfeito	33	100,0%	0	,0%	33	100,0%
muito satisfeito	65	100,0%	0	,0%	65	100,0%

Tabelas nº 9 e 10

Case Processing Summary

sat_trab * nov_fun	Cases					
	Valid		Missing		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
sat_trab * nov_fun	100	98,0%	2	2,0%	102	100,0%

sat_trab * nov_fun * sex Crosstabulation

sex	sat_trab	nov_fun		nov_fun		Total
				sim	não	
masculino	insatisfeito	Count	0	11	11	
			% within sat_trab	,0%	100,0%	100,0%
			% within nov_fun	,0%	64,7%	57,9%
	nem insatis nem satis	Count	0	3	3	
			% within sat_trab	,0%	100,0%	100,0%
			% within nov_fun	,0%	17,6%	15,8%
	satisfeito	Count	0	3	3	
			% within sat_trab	,0%	100,0%	100,0%
			% within nov_fun	,0%	17,6%	15,8%
	muito satisfeito	Count	2	0	2	
			% within sat_trab	100,0%	,0%	100,0%
			% within nov_fun	100,0%	,0%	10,5%
Total	Count	2	17	19		
		% within sat_trab	10,5%	89,5%	100,0%	
		% within nov_fun	100,0%	100,0%	100,0%	
feminino	muito insatisfeito	Count	0	5	5	
			% within sat_trab	,0%	100,0%	100,0%
			% within nov_fun	,0%	6,4%	6,2%
	insatisfeito	Count	0	50	50	
			% within sat_trab	,0%	100,0%	100,0%
			% within nov_fun	,0%	64,1%	61,7%
	nem insatis nem satis	Count	0	20	20	
			% within sat_trab	,0%	100,0%	100,0%
			% within nov_fun	,0%	25,6%	24,7%
	satisfeito	Count	0	3	3	
			% within sat_trab	,0%	100,0%	100,0%
			% within nov_fun	,0%	3,8%	3,7%
	muito satisfeito	Count	3	0	3	
			% within sat_trab	100,0%	,0%	100,0%
			% within nov_fun	100,0%	,0%	3,7%
	Total	Count	3	78	81	
			% within sat_trab	3,7%	96,3%	100,0%
			% within nov_fun	100,0%	100,0%	100,0%

Contributo para aprofundar a análise da relação entre a certificação pelo processo RVCC e o desempenho de competências de maior complexidade laboral.

Tabelas nº 11 e 12

Case Processing Summary

	Cases					
	Valid		Missing		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
sat_trab * nov_fun * grup_pro	100	98,0%	2	2,0%	102	100,0%

sat_trab * nov_fun * grup_pro Crosstabulation

grup_pro				nov_fun		Total
				sim	não	
assist_técnico	sat_trab	muito insatisfeito	Count	0	5	5
			% within sat_trab	,0%	100,0%	100,0%
			% within nov_fun	,0%	5,9%	5,6%
	insatisfeito	Count	0	55	55	
		% within sat_trab	,0%	100,0%	100,0%	
		% within nov_fun	,0%	64,7%	61,1%	
	nem insatis nem satis	Count	0	20	20	
		% within sat_trab	,0%	100,0%	100,0%	
		% within nov_fun	,0%	23,5%	22,2%	
	satisfeito	Count	0	5	5	
		% within sat_trab	,0%	100,0%	100,0%	
		% within nov_fun	,0%	5,9%	5,6%	
muito satisfeito	Count	5	0	5		
	% within sat_trab	100,0%	,0%	100,0%		
	% within nov_fun	100,0%	,0%	5,6%		
Total			Count	5	85	90
			% within sat_trab	5,6%	94,4%	100,0%
			% within nov_fun	100,0%	100,0%	100,0%
assist_operacional	sat_trab	insatisfeito	Count		6	6
			% within sat_trab		100,0%	100,0%
			% within nov_fun		60,0%	60,0%
	nem insatis nem satis	Count		3	3	
		% within sat_trab		100,0%	100,0%	
		% within nov_fun		30,0%	30,0%	
	satisfeito	Count		1	1	
		% within sat_trab		100,0%	100,0%	
		% within nov_fun		10,0%	10,0%	
Total			Count		10	10
			% within sat_trab		100,0%	100,0%
			% within nov_fun		100,0%	100,0%

Tabelas nº 13 e 14

Case Processing Summary

	Cases					
	Valid		Missing		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
sat_trab * nov_fun * cert_form	101	99,0%	1	1,0%	102	100,0%

Contributo para aprofundar a análise da relação entre a certificação pelo processo RVCC e o desempenho de competências de maior complexidade laboral.

sat_trab * nov_fun * cert_form Crosstabulation

cert_form				nov_fun		Total
				sim	não	
muito menos	sat_trab	muito insatisfeito	Count		3	3
			% within sat_trab		100,0%	100,0%
			% within nov_fun		10,0%	10,0%
		insatisfeito	Count		17	17
			% within sat_trab		100,0%	100,0%
			% within nov_fun		56,7%	56,7%
		nem insatis nem satis	Count		8	8
			% within sat_trab		100,0%	100,0%
			% within nov_fun		26,7%	26,7%
		satisfeito	Count		2	2
			% within sat_trab		100,0%	100,0%
			% within nov_fun		6,7%	6,7%
Total		Count		30	30	
		% within sat_trab		100,0%	100,0%	
		% within nov_fun		100,0%	100,0%	
menos	sat_trab	muito insatisfeito	Count	0	2	2
			% within sat_trab	,0%	100,0%	100,0%
			% within nov_fun	,0%	3,5%	3,4%
		insatisfeito	Count	0	40	40
			% within sat_trab	,0%	100,0%	100,0%
			% within nov_fun	,0%	70,2%	69,0%
	nem insatis nem satis	Count	0	13	13	
		% within sat_trab	,0%	100,0%	100,0%	
		% within nov_fun	,0%	22,8%	22,4%	
	satisfeito	Count	0	2	2	
		% within sat_trab	,0%	100,0%	100,0%	
		% within nov_fun	,0%	3,5%	3,4%	
		muito satisfeito	Count	1	0	1
			% within sat_trab	100,0%	,0%	100,0%
			% within nov_fun	100,0%	,0%	1,7%
	Total		Count	1	57	58
			% within sat_trab	1,7%	98,3%	100,0%
			% within nov_fun	100,0%	100,0%	100,0%
nem mais nem menos	sat_trab	insatisfeito	Count	0	5	5
			% within sat_trab	,0%	100,0%	100,0%
			% within nov_fun	,0%	55,6%	45,5%
		nem insatis nem satis	Count	0	2	2
			% within sat_trab	,0%	100,0%	100,0%
	% within nov_fun	,0%	22,2%	18,2%		
	satisfeito	Count	0	2	2	
		% within sat_trab	,0%	100,0%	100,0%	
	% within nov_fun	,0%	22,2%	18,2%		
		muito satisfeito	Count	2	0	2
			% within sat_trab	100,0%	,0%	100,0%
			% within nov_fun	100,0%	,0%	18,2%
	Total		Count	2	9	11
			% within sat_trab	18,2%	81,8%	100,0%
			% within nov_fun	100,0%	100,0%	100,0%
mais	sat_trab	muito satisfeito	Count	2	2	
			% within sat_trab	100,0%	100,0%	
			% within nov_fun	100,0%	100,0%	
Total		Count	2	2		
		% within sat_trab	100,0%	100,0%		
		% within nov_fun	100,0%	100,0%		

Tabelas nº 15 e 16

Case Processing Summary

	Cases					
	Valid		Missing		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
sat_trab * nov_fun * conc_exp	101	99,0%	1	1,0%	102	100,0%

Contributo para aprofundar a análise da relação entre a certificação pelo processo RVCC e o desempenho de competências de maior complexidade laboral.

sat_trab * nov_fun * conc_exp Crosstabulation

conc_exp				nov_fun		Total	
				sim	não		
quase nada	sat_trab	insatisfeito	Count	0	6	6	
			% within sat_trab	,0%	100,0%	100,0%	
			% within nov_fun	,0%	75,0%	66,7%	
		nem insatis nem satis	Count	0	2	2	
			% within sat_trab	,0%	100,0%	100,0%	
			% within nov_fun	,0%	25,0%	22,2%	
	muito satisfeito	Count	1	0	1		
		% within sat_trab	100,0%	,0%	100,0%		
		% within nov_fun	100,0%	,0%	11,1%		
	Total			Count	1	8	9
				% within sat_trab	11,1%	88,9%	100,0%
				% within nov_fun	100,0%	100,0%	100,0%
pequena parte	sat_trab	muito insatisfeito	Count		3	3	
			% within sat_trab		100,0%	100,0%	
			% within nov_fun		8,6%	8,6%	
		insatisfeito	Count		23	23	
			% within sat_trab		100,0%	100,0%	
			% within nov_fun		65,7%	65,7%	
	nem insatis nem satis	Count		7	7		
		% within sat_trab		100,0%	100,0%		
		% within nov_fun		20,0%	20,0%		
	satisfeito	Count		2	2		
		% within sat_trab		100,0%	100,0%		
		% within nov_fun		5,7%	5,7%		
	Total			Count		35	35
				% within sat_trab		100,0%	100,0%
				% within nov_fun		100,0%	100,0%
	média	sat_trab	muito insatisfeito	Count		1	1
				% within sat_trab		100,0%	100,0%
				% within nov_fun		2,6%	2,6%
insatisfeito			Count		24	24	
			% within sat_trab		100,0%	100,0%	
			% within nov_fun		61,5%	61,5%	
nem insatis nem satis		Count		10	10		
		% within sat_trab		100,0%	100,0%		
		% within nov_fun		25,6%	25,6%		
satisfeito		Count		4	4		
		% within sat_trab		100,0%	100,0%		
		% within nov_fun		10,3%	10,3%		
Total			Count		39	39	
			% within sat_trab		100,0%	100,0%	
			% within nov_fun		100,0%	100,0%	
grande parte		sat_trab	muito insatisfeito	Count		1	1
				% within sat_trab		100,0%	100,0%
				% within nov_fun		11,1%	11,1%
	insatisfeito		Count		6	6	
			% within sat_trab		100,0%	100,0%	
			% within nov_fun		66,7%	66,7%	
	nem insatis nem satis	Count		2	2		
		% within sat_trab		100,0%	100,0%		
		% within nov_fun		22,2%	22,2%		
	Total			Count		9	9
				% within sat_trab		100,0%	100,0%
				% within nov_fun		100,0%	100,0%
quase todas	sat_trab	insatisfeito	Count	0	3	3	
			% within sat_trab	,0%	100,0%	100,0%	
			% within nov_fun	,0%	60,0%	33,3%	
		nem insatis nem satis	Count	0	2	2	
			% within sat_trab	,0%	100,0%	100,0%	
			% within nov_fun	,0%	40,0%	22,2%	
	muito satisfeito	Count	4	0	4		
		% within sat_trab	100,0%	,0%	100,0%		
		% within nov_fun	100,0%	,0%	44,4%		
	Total			Count	4	5	9
				% within sat_trab	44,4%	55,6%	100,0%
				% within nov_fun	100,0%	100,0%	100,0%

Contributo para aprofundar a análise da relação entre a certificação pelo processo RVCC e o desempenho de competências de maior complexidade laboral.

Anexo 1 – Questionário Final

1 - Por favor indique a sua idade.

Assinale com (O) o grupo a que pertence ↓	Menos de 25 Anos	25 a 29 Anos	30 a 34 Anos	35 a 39 Anos	40 a 44 Anos	45 a 49 Anos	50 a 54 Anos	55 a 59 Anos	60 a 64 Anos	65 a 69 Anos
Aqui →	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

2 - Por favor indique o seu sexo.

Assinale com (O) ↓	Masculino	Feminino
Aqui →	1	2

3 - Há quantos anos trabalha nessa Instituição?

Assinale com (O) o grupo a que pertence ↓	Menos de 10 Anos	10 a 14 Anos	15 a 19 Anos	20 a 24 Anos	25 a 29 Anos	30 a 34 Anos	35 a 39 Anos	40 ou mais Anos
Aqui →	1	2	3	4	5	6	7	8

4 - Qual o grupo profissional a que pertence?

Assinale com (O) ↓	Assistente técnico	Assistente operacional
Aqui →	1	2

5 - Que habilitação escolar tinha *antes* de ter sido certificado (a) pelo RVCC?

Assinale com (O) ↓	1º Ciclo (antiga 4ª classe)	2º Ciclo (6º ano)
Aqui →	1	2

6 - Em que Ciclo de habilitação escolar foi certificado(a) pelo RVCC.

Assinale com (O) ↓	2º Ciclo (6º ano)	3º ciclo (9º ano)
Aqui →	1	2

Contributo para aprofundar a análise da relação entre a certificação pelo processo RVCC e o desempenho de competências de maior complexidade laboral.

7 - A Instituição onde trabalha criou-lhe condições para poder frequentar as sessões de RVCC em tempo laboral?

Assinale com (O) ↓	Sempre	Quase sempre	Algumas vezes	Raramente	Nunca
Aqui →	1	2	3	4	5

8 – Qual a relevância que atribui ao que “aprendeu” durante o processo RVCC?

Assinale com (O) ↓	Muito pequena	Pequena	Média	Grande	Muito grande
Aqui →	1	2	3	4	5

9 – O RVCC contribuiu para mudar alguma coisa na sua vida profissional?

Assinale com (O) ↓	Muito	Pouco	Alguma coisa	Muito pouco	Nada
Aqui →	1	2	3	4	5

10 – Depois de obter a certificação escolar pelo processo RVCC, até à presente data, foram-lhe atribuídas ou não funções de maior complexidade operacional?

Assinale com (O) ↓	<u>Sim</u> foram-me atribuídas funções de maior complexidade operacional.	<u>Não</u> me foram atribuídas funções de maior complexidade operacional.
Aqui →	1	2

Se respondeu Sim, passe à pergunta 11.

Se respondeu Não, passe à pergunta 12.

11 – As funções de maior complexidade operacional que lhe foram atribuídas surgem com que frequência?

Assinale com (O) ↓	Constantes	Muitas vezes	Poucas vezes	Muito poucas vezes	Raramente
Aqui →	1	2	3	4	5

12- Indique o grau de importância que atribui à sua participação no processo RVCC.

Assinale com (O) ↓	Muito grande	Grande	Média	Pequena	Muito pequena
Aqui →	1	2	3	4	5

Contributo para aprofundar a análise da relação entre a certificação pelo processo RVCC e o desempenho de competências de maior complexidade laboral.

13 - Em que medida está satisfeito(a) ou insatisfeito(a) com a certificação obtida através do RVCC?

Assinale com (O) ↓	Muito satisfeito	Satisfeito	Nem satisfeito, nem insatisfeito	Insatisfeito	Muito insatisfeito
Aqui →	1	2	3	4	5

14 – Depois de ter sido certificado(a) pelo RVCC, a Instituição onde trabalha tem-lhe proporcionado participar em mais ou menos acções de formação profissional do que antes de ter obtido a certificação?

Assinale com (O) ↓	Muito mais	Mais	Nem mais nem menos	Menos	Muito menos
Aqui →	1	2	3	4	5

15 – Em que medida está satisfeito(a) ou insatisfeito(a) com o trabalho que realiza actualmente?

Assinale com (O) ↓	Muito satisfeito	Satisfeito	Nem satisfeito nem insatisfeito	Insatisfeito	Muito insatisfeito
Aqui →	1	2	3	4	5

16 – Independentemente de ter passado ou não a desempenhar funções mais qualificadas, está interessado(a) em participar em projectos relacionados com a aprendizagem ao longo da vida ?

Assinale com (O) ↓	Muito interessado	Interessado	Pouco interessado	Desinteressado	Muito desinteressado
Aqui →	1	2	3	4	5

17 – Em que medida foram concretizadas as suas expectativas em relação ao RVCC ?

Assinale com (O) ↓	Quase todas	Grande parte	Média	Pequena parte	Quase nada
Aqui →	1	2	3	4	5

Obrigado pela sua colaboração.

Anexo 2 – Carta compromisso

Ex.mo(a) Senhor(a)

Lisboa, 27 de Abril 2009

Assunto: Inquérito por Questionário

O Questionário, que lhe apresento e gostaria que preenchesse, faz parte do *trabalho de investigação académica* que estou a efectuar no âmbito da dissertação do Mestrado de Economia e Políticas Públicas do ISCTE (Instituto Superior de Ciências do Trabalho e da Empresa).

A informação solicitada no questionário pretende medir opiniões, expectativas, satisfações e factos manifestados pelas pessoas que foram certificadas pelo RVCC. Como disse, trata-se de uma investigação académica de que sou responsável, por isso, quero garantir-lhe que o conteúdo será tratado de modo confidencial e que os resultados da investigação não vão identificar as pessoas inquiridas pelo questionário.

Importa também dizer-lhe que não há respostas certas ou erradas, *há respostas que acredito serem livres*.

As suas respostas são todas muito importantes, por isso, apelo à sua cooperação!

Instruções de preenchimento

O tempo estimado, para o preenchimento do Questionário, é de 25 minutos.

- Nas questões que são colocadas **assinale com (O)** apenas uma resposta.
- Quando se enganar, risque o erro e assinale a alternativa que considera aproximar-se mais da sua opinião.
- Não assine nem coloque o seu nome em nenhuma das folhas do questionário.
- Após o preenchimento do questionário insira-o no envelope de resposta sem franquia (RSF) que o acompanha.

Muito obrigado pela sua resposta.

Com os meus cumprimentos,

Augusto Laranjo

Contributo para aprofundar a análise da relação entre a certificação pelo processo RVCC e o desempenho de competências de maior complexidade laboral.

Anexo 3 - Ficheiro de Dados

c a s o	gru- eta	s e xo	gru- an	gru- pr	hab- esc	cert- esc	se- la	apr- rvc	mud- pro	nov- fu	freq- fun	imp- rvc	sat- cer	cer- for	sat- tra	part- alv	com- exp
1	5	2	3	1	2	2	5	4	2	2	0	4	4	2	3	4	2
2	5	2	3	1	2	2	5	4	2	2	0	4	4	2	3	4	1
3	7	2	5	2	1	2	5	4	3	2	0	4	4	2	4	4	2
4	7	2	5	1	2	2	5	4	3	2	0	5	5	2	2	4	3
5	6	2	4	1	2	2	5	4	3	2	0	4	5	2	3	3	3
6	8	2	6	1	2	2	5	5	2	2	0	4	4	2	3	4	2
7	8	1	6	1	2	2	5	5	2	2	0	5	5	2	2	4	1
8	6	2	4	1	-1	2	5	5	3	-1	0	4	5	2	2	3	4
9	7	1	5	1	2	2	5	5	5	1	5	5	5	4	5	4	5
10	6	2	4	1	2	2	5	5	2	2	0	4	5	3	2	3	2
11	7	2	6	1	2	2	5	4	3	2	0	4	5	1	3	4	3
12	7	2	5	1	2	2	5	5	2	2	0	4	4	2	2	4	4
13	4	2	3	1	2	2	5	5	5	1	5	5	5	3	5	4	5
14	7	2	6	1	2	2	5	4	1	2	0	5	5	1	3	3	2
15	7	2	5	2	1	2	5	5	2	2	0	4	4	2	2	4	1
16	8	2	7	1	2	2	5	5	1	2	0	5	5	2	2	2	2
17	7	2	5	1	2	2	5	4	2	2	0	4	5	2	2	4	4
18	7	2	5	1	2	2	5	5	1	2	0	4	4	2	4	3	2
19	7	2	5	1	2	2	5	4	2	2	0	5	5	2	3	4	3
20	7	2	5	1	2	2	5	4	2	2	0	4	4	1	1	3	2
21	6	2	4	2	1	2	5	3	1	2	0	3	4	2	2	4	2
22	7	2	5	1	2	2	5	4	1	2	0	5	5	2	3	4	2
23	8	1	6	1	2	2	5	5	2	2	0	4	4	3	4	3	3
24	7	2	6	1	2	2	5	5	5	1	5	5	5	4	5	4	5
25	6	2	4	1	2	2	5	5	2	2	0	5	5	2	2	3	3
26	7	2	5	1	2	2	5	4	2	2	0	4	4	2	1	4	2
27	6	-1	4	1	2	2	5	5	1	2	0	5	5	2	2	3	3
28	8	2	6	1	2	2	5	5	3	2	0	5	5	2	3	4	4
29	5	2	3	1	2	2	5	5	1	2	0	3	3	3	2	4	3
30	6	2	5	1	2	2	5	5	2	2	0	4	4	1	2	4	3
31	7	2	6	1	2	2	5	4	2	2	0	5	5	2	2	3	2
32	7	2	6	1	2	2	5	4	2	2	0	5	5	2	2	3	2
33	7	2	5	2	2	2	5	5	3	2	0	4	4	1	3	3	3
34	9	2	7	1	2	2	5	4	2	2	0	4	4	2	2	4	2
35	8	1	6	1	2	2	5	5	2	2	0	5	5	3	3	3	3
36	9	1	7	1	2	2	5	3	1	2	0	3	4	2	2	4	2
37	8	1	6	1	2	2	5	5	3	2	0	5	5	1	4	3	3
38	9	1	7	1	2	2	5	4	2	2	0	4	4	2	2	4	1
39	8	2	7	1	2	2	5	5	2	2	0	5	5	1	2	2	3
40	8	1	6	1	2	2	5	3	2	2	0	5	5	2	2	5	2
41	7	1	6	1	2	2	5	5	5	1	5	5	5	2	5	5	5
42	8	2	6	1	2	2	5	4	2	2	0	3	5	2	3	5	5
43	8	1	6	1	2	2	5	5	1	2	0	3	4	1	2	3	3
44	8	2	6	1	2	2	5	5	3	2	0	4	5	2	3	4	2
45	8	2	6	1	2	2	5	5	2	2	0	4	4	1	2	3	3
46	8	2	6	1	2	2	5	4	2	2	0	4	5	2	2	4	3
47	8	2	6	1	2	2	5	5	2	2	0	4	5	2	2	3	3
48	7	1	5	1	2	2	5	5	2	2	0	4	4	2	2	4	1
49	8	2	6	1	2	2	5	5	2	2	0	4	5	2	2	2	2
50	8	2	7	1	2	2	5	4	1	2	0	5	5	2	2	2	2
51	9	2	7	1	2	2	5	5	3	2	0	4	5	1	3	3	3

Contributo para aprofundar a análise da relação entre a certificação pelo processo RVCC e o desempenho de competências de maior complexidade laboral.

52	8	2	6	1	2	2	5	5	2	2	0	4	5	2	2	5	4
53	7	2	5	-1	2	2	5	4	2	2	0	4	4	2	2	4	2
54	8	2	7	1	2	2	5	4	2	2	0	4	4	2	2	4	2
55	8	2	7	1	2	2	5	5	2	2	0	5	5	1	2	3	3
56	8	2	6	1	2	2	5	5	2	2	0	5	5	2	2	4	2
57	8	2	7	1	2	2	5	5	1	2	0	5	5	1	1	4	3
58	8	2	6	1	2	2	5	4	3	2	0	4	4	2	3	4	1
59	6	2	5	1	2	2	5	5	2	2	0	5	5	1	3	2	3
60	7	1	6	2	1	2	5	5	2	2	0	5	5	1	2	2	3
61	7	2	6	1	2	2	5	5	2	2	0	4	5	1	2	3	3
62	7	2	5	1	2	2	5	4	2	2	0	5	5	2	2	5	3
63	8	2	6	1	2	2	5	5	2	2	0	5	5	1	2	4	4
64	4	1	3	1	2	2	5	5	1	2	0	4	4	2	2	4	2
65	7	1	5	1	2	2	5	5	3	2	0	5	5	1	3	3	3
66	9	1	7	1	2	2	5	4	2	2	0	5	5	2	2	4	2
67	7	2	5	2	2	2	5	4	1	2	0	4	5	1	3	3	2
68	8	2	6	1	2	2	5	5	2	2	0	5	5	2	2	4	1
69	7	2	5	1	2	2	5	5	2	2	0	5	5	2	2	3	2
70	6	2	4	1	2	2	5	4	2	2	0	4	3	2	1	4	2
71	8	2	6	1	2	2	5	5	1	2	0	5	5	2	2	3	3
72	6	2	5	1	2	2	5	5	3	2	0	5	5	2	3	4	4
73	9	1	7	1	2	2	5	5	1	2	0	3	3	3	2	4	3
74	5	2	3	1	2	2	5	5	1	2	0	5	5	1	2	4	4
75	6	2	4	1	2	2	5	5	2	2	0	4	4	2	2	3	2
76	7	2	5	1	2	2	5	3	2	2	0	4	4	2	2	5	5
77	8	2	6	2	1	2	5	5	2	2	0	5	5	1	2	3	3
78	9	2	7	1	2	2	5	5	2	2	0	5	5	1	2	3	3
79	8	1	6	1	2	2	5	5	2	2	0	5	5	3	3	3	3
80	7	2	6	1	2	2	5	5	1	2	0	4	4	1	1	4	4
81	6	2	4	1	2	2	5	5	3	2	0	5	5	1	4	3	3
82	8	2	6	1	2	2	5	4	2	2	0	4	4	2	2	4	1
83	8	2	6	1	2	2	5	5	2	2	0	4	5	2	2	2	2
84	7	2	5	1	2	2	5	5	2	2	0	5	5	2	2	5	2
85	7	2	5	1	2	2	5	4	2	2	0	5	5	3	2	3	2
86	6	2	4	2	1	2	5	5	2	2	0	4	4	2	3	5	5
87	8	2	6	1	2	2	5	5	1	2	0	4	5	1	2	3	3
88	8	2	7	1	2	2	5	5	3	2	0	5	5	2	3	4	2
89	8	2	6	1	2	2	5	5	2	2	0	4	4	1	2	3	3
90	6	2	4	1	2	2	5	5	2	2	0	4	5	2	2	4	2
91	8	2	6	1	2	2	5	5	2	2	0	5	5	3	2	3	3
92	7	2	6	1	2	2	5	5	2	2	0	4	4	2	2	4	5
93	8	2	4	1	2	2	5	4	2	2	0	4	5	1	3	2	3
94	4	2	2	1	2	2	5	5	5	1	5	5	5	3	5	3	4
95	8	1	6	1	2	2	5	5	2	2	0	5	5	1	2	3	3
96	7	2	5	1	2	2	5	4	2	2	0	5	5	2	2	5	4
97	8	2	6	1	2	2	5	4	2	2	0	5	5	1	2	4	3
98	7	2	5	2	2	2	5	5	2	2	0	4	4	2	2	4	2
99	9	2	7	1	2	2	5	5	2	2	0	5	5	1	2	2	3
100	7	2	6	1	2	2	5	5	2	2	0	4	4	2	2	4	2
101	7	1	5	1	2	2	5	5	2	2	0	4	4	3	4	3	3
102	7	2	5	1	2	2	5	4	2	2	0	5	5	1	2	4	3

Índice de Quadros

Quadro 1 – Caracterização demográfica da população alvo	37
Quadro 2 – Idade	38
Quadro 3 – Sexo	40
Quadro 4 – Antiguidade	41
Quadro 5 – Grupo Profissional	43
Quadro 6 – Habilitações Escolares	44
Quadro 7 - Certificação Escolar	44
Quadro 8 – Distribuição dos casos certificados e grau de satisfação	46
Quadro 9 – Distribuição dos casos certificados por desempenho de funções de maior complexidade operacional	47
Quadro 10 – Grau de satisfação relativo ao trabalho que realiza actualmente (por sexo)	47
Quadro 11 – Distribuição dos casos certificados (por categoria profissional).	49
Quadro 12– Grau de satisfação relativo ao trabalho que realiza actualmente (por categoria profissional).	50
Quadro 13 – Distribuição dos casos certificados por participação em acções de formação profissional.	52
Quadro 14 – Participação em acções de formação profissional , desempenho de novas funções e satisfação.....	53
Quadro 15 – Distribuição dos casos certificados por concretização de expectativas.....	56
Quadro 16 – Concretização de expectativas em relação ao RVCC , desempenho de novas funções e grau de satisfação.....	56