

## **Educação Profissional e Competências**

O modelo britânico e perspectivas brasileiras

---

Grupo de trabalho: **Competências e certificação profissional**

Coordenador: **Raimundo V. Brígido – OIT**

Relator: Marisa de Azevedo Fernandes Tosca

18 de março de 2002

O grupo iniciou as discussões a partir das informações e comentários de alguns participantes sobre sua experiência em certificação, possibilitando a exposição das idéias apresentadas abaixo.

As modificações no mundo do trabalho e as novas exigências para interagir nos novos mercados direcionam a reflexão a respeito de quais são as competências e habilidades necessárias. Levam a refletir a respeito de quais qualificações são necessárias e como certificá-las.

Qual a necessidade de certificação?

- garantia de acesso ao emprego;
- manutenção do posto de trabalho;
- valorização do trabalho.

Antes, porém, de refletir sobre o tema é preciso pensar de que certificação se trata:

- certificação das competências adquiridas na escola formal;
- reconhecimento das competências adquiridas na experiência de vida/trabalho;
- “selo de qualidade” - validação da qualidade do profissional.

Isso significa pensar em:

- certificação como certificado de conhecimentos adquiridos na escola;
- certificação como reconhecimento de conhecimentos práticos adquiridos no trabalho e na vida;
- certificação como certificado de habilitação ao posto de trabalho (empresa).

É necessário também considerar as metodologias utilizadas para validar as qualificações.

Outras questões são:

- para que certificar as competências?
- como avaliar as competências?

Atualmente, todos os sistemas educacionais e de formação profissional estão se voltando para o trabalho, para o atendimento às necessidades do sistema produtivo. Assim, o profissional deve estar preparado/qualificado para atuação em qualquer empresa, tendo as competências mínimas para desenvolver uma certa atividade, assegurando o desempenho. Essa formação básica deve dar condições de atuação ampla – flexibilidade.

## Educação Profissional e Competências

O modelo britânico e perspectivas brasileiras

---

Uma das contradições do sistema está na substituição de pessoas de mais idade, que já adquiriram elevados graus de competência, por jovens *trainees*. Tal problema, porém, não será resolvido no terreno da certificação, educação ou formação profissional, e sim dos sistemas político e econômico mais amplos. Sem enveredar por esse caminho, portanto, é inegável a maior facilidade de adaptação do jovem à nova realidade das empresas.

Como forma de reinserção dos profissionais que estão sendo alijados pela idade, os sistemas educacional e de formação profissional deveriam preocupar-se com o desenvolvimento do empreendedorismo.

Para contextualizar a discussão, é necessário examinar rapidamente como evoluiu a noção de certificação. Nos anos 60 significava reconhecimento do trabalhador que não possuía diploma. Nos anos 70, as organizações internacionais e governos, as indústrias e o sistema vocacional estavam envolvidos na discussão do assunto. Havia uma crise de produtividade, ocasionando outra crise do modelo industrial e de educação. A globalização fez com que os empresários pressionassem o sistema educacional, que não estava atendendo as necessidades.

Esse quadro levou a uma revisão das qualificações e/ou competências básicas e à modificação de currículos para atender às necessidades do trabalho. Os currículos têm de se voltar para o trabalho ou para a vida? Educar para a vida e/ou para o trabalho são as questões hoje colocadas.

No Brasil, para a estruturação de um sistema de certificação profissional tem de se analisar as desigualdades sociais e, conseqüentemente, as oportunidades de educação. A certificação não levaria mais uma vez à exclusão? Certificação não colocaria mais uma exigência ao trabalhador? Quantas empresas e profissionais hoje estão fora dos sistemas de produção e serviços mais modernos? O sistema educacional teria de oferecer formação mínima para todos, para que as pessoas tenham condições mínimas de trabalho.

Por outro lado, o setor produtivo está se modificando constantemente. Estão ocorrendo mudanças tecnológicas rápidas no trabalho e novas ocupações estão surgindo. Isso exige verificação de competências e novas certificações.

Em relação à definição de competências há divergências, envolvendo conceitos de capacidades/potencialidade, eficiência/eficácia.

A certificação, por sua vez, pode ser definida como reconhecimento da capacidade real do trabalhador no exercício de sua profissão.

## **Educação Profissional e Competências**

O modelo britânico e perspectivas brasileiras

---

Grupo de Trabalho: **Competências e Certificação Profissional**

Coordenador: **Raimundo V. Brigido – OIT**

Relator: Marisa de Azevedo Fernandes Tosca

19 de março de 2002

Discussão: análise do modelo britânico apresentado e sua aplicabilidade na realidade brasileira.

No modelo inglês há um Sistema Nacional de Certificação que avalia e certifica, no próprio ambiente de trabalho, com aceitação das empresas.

Levantou-se a questão das dificuldades de se adotar um sistema de certificação no Brasil. Haveria resistência não só das empresas, como também do sistema educacional. Um dos aspectos que facilitaria a aceitação da certificação pelas empresas seria a credibilidade das agências certificadoras. O não-atrelamento da certificação a aumento salarial seria outro ponto de aceitação.

Há, porém, algumas iniciativas em andamento, como a do Instituto de Hospitalidade, a da Abraman e outras. O Ministério do Trabalho está desenvolvendo um projeto de incentivos fiscais a empresas nesse sentido, de forma que tenham aumento da produtividade, além do reconhecimento público das certificações.

Outro ponto abordado foi o papel dos setores de recrutamento e seleção das empresas na requalificação e recolocação de seus funcionários. A certificação deveria garantir as competências mínimas para certa atividade. As certificações ampliariam, assim, o currículo e as chances de inserção e/ou recolocação profissional.

Usou-se como exemplo as ISOs, a sua real validade e reconhecimento. Ao receber uma certificação, a empresa obtém um rótulo inicial que será realmente validado com as atividades do dia-a-dia do trabalho. A implantação de certificações periódicas é uma possibilidade de garantir/manter um padrão de qualidade.

Em casos de atividades de risco esta certificação poderia garantir a segurança, desde que validada por órgãos competentes e reconhecidos.

É necessário considerar que a certificação não garante o emprego, mas possibilita o aumento da empregabilidade.

No momento em que temos alta oferta de profissionais, aumentam as exigências das empresas. Com a oferta maior que a procura, há necessidade de requalificação, mediante o aproveitamento de competências comuns às

## **Educação Profissional e Competências**

O modelo britânico e perspectivas brasileiras

---

ocupações, ou a possibilidade de transferência de conhecimentos adquiridos em outros postos de trabalhos.

A partir da nova LDB, busca-se elaborar currículos baseados em competências para a formação do trabalhador, com a conseqüente reformulação nas maneiras de ensinar. Além disso, a lei reconhece o valor das competências já adquiridas na experiência de trabalho e ao longo da vida.

Para o reconhecimento das competências há necessidade de uma reforma do Ensino, com a re-elaboração dos currículos baseada em competências, mudanças nas metodologias, que devem estar direcionadas a projetos. A avaliação também deve ser revista, pois ainda predominam as formas tradicionais (provas e notas).

O sistema educacional e de formação profissional deve desenvolver pessoas para o trabalho e com autonomia. Deve-se focalizar as competências comuns, transferíveis, adaptáveis para outras funções.

Além disso, antes de pensar em certificar competências é necessário considerar as condições/questões mínimas de cidadania que deveriam ser garantidas a qualquer pessoa. Em um país com inúmeras dificuldades sociais, a formação de trabalhadores passa pela necessidade de uma discussão mais ampla, na busca de possíveis soluções que impulsionem um processo de mudanças.

Há necessidade de buscar uma formação mais ampla que privilegie o lado humano, com ampliação das possibilidades de desenvolvimento das pessoas, do saber ser, saber fazer e do conhecimento.

Ao analisar a aplicabilidade do modelo britânico devem ser respeitadas as diferenças culturais. O modelo apresentado é bastante pragmático e não valoriza aspectos como o desenvolvimento cultural, atitudes e valores dos trabalhadores.

Há a necessidade de encontrar uma definição para competência. O que é competência?

- Competência implica ser ou não competente.
- Competência é construída em um processo.
- Competência é verificável, observável.
- Competência deve ser avaliada, julgada.
- Competência não se aprende, se desenvolve, se constrói.

Competência envolve somente o desempenho, ou seja, saber fazer ou não saber fazer? É necessário observar também valores, atitudes, conhecimentos. No momento da avaliação observar como o trabalhador avalia o que ele está fazendo. Aqueles que adquiriram experiência ao longo da vida, quando avaliados, sabem fazer e em alguns casos não sabem explicar. Uns vêem a competência com foco no processo e outros no produto.

## **Educação Profissional e Competências**

O modelo britânico e perspectivas brasileiras

---

Competência como potencialidade ou competência como desempenho final? Pode-se conceituar competência de várias formas, mas, o importante é ampliar o conceito.

Competentes são as pessoas capazes de, diante do inesperado, imprevisto, analisar as variáveis envolvidas no problema e propor soluções.

As empresas exigem padrões de qualidade dentro de suas necessidades, com competências referenciais e também exigem flexibilidade nos trabalhos, diante de situações inesperadas.

Há um paradoxo entre ter que atender a um padrão fixado em termos de normas e manter a flexibilidade necessária ao novo paradigma.

Além da competência, tem de haver a consciência da norma. A norma não deve ser aceita passivamente.

Só a soma das habilidades não leva à competência. Temos: Conhecimento + Habilidades + Atitudes+ Ética.

Há que diferir entre

Competências básicas

Competências genéricas ou gerais

Competências específicas

Competências de gestão

Competências de relação ou emoção.

A competência reúne vários fatores: o conhecimento ou domínio das atividades; as habilidades ou domínio do fazer; a eficiência e eficácia do desempenho; o modo como é feito o trabalho (atitude); os valores que segue o profissional (cidadania); a ética profissional; a segurança e higiene no trabalho.

Entre a competência e a certificação, há a avaliação. A avaliação é a ponte de ligação entre a competência e a certificação. Ela deve ser contínua e cumulativa, durante todo o processo, baseada em critérios definidos de acordo com cada contexto.

A avaliação das competências e habilidades deve considerar cada contexto, observando os valores culturais.

É possível medir a competência? Não pelos meios tradicionais, mas por uma avaliação qualitativa que implica uma dose de subjetividade, que é neutralizada pela experiência dos julgadores.

Como medir se uma pessoa tem ou não competência? É necessário observar, definir critérios claros e objetivos para realizar a avaliação.

## **Educação Profissional e Competências**

O modelo britânico e perspectivas brasileiras

---

As competências avaliadas em dado momento não são definitivas. Há a necessidade constante de renovação, ampliação, revisão destas competências. Há uma formação inicial (certificação) que deverá ser adaptada, complementada, verificada ao longo do tempo e ser novamente certificada.

Um sistema de certificação deve ser baseado na experiência, na vivência de cada pessoa, na construção do conhecimento, e ser flexível.

Quem vai avaliar? Várias instituições podem ser credenciadas para tal, porém é necessária uma agência nacional que avalia e certifica os certificadores. Espera-se que as instituições certificadoras sejam acompanhadas e avaliadas constantemente, para a manutenção da qualidade e confiabilidade.