



International
Labour
Organization

Reconhecimento da aprendizagem anterior:

Principais factores de sucesso e os elementos básicos de um
sistema efectivo



Equipa de Suporte Técnico aos Trabalho
Decente para a África Oriental e Austral
Pretória, África do Sul

Divisão de Competências e
Empregabilidade
Departamento da Política do Emprego
Genebra, Suíça

As publicações do Escritório da Organização Internacional do Trabalho gozam dos direitos do autor ao abrigo do Protocolo 2 da Convenção Universal dos Direitos do Autor. Todavia, pequenos excertos das mesmas podem ser reproduzidos sem autorização, na condição de se indicar a fonte. Quando aos direitos de reprodução ou de tradução, deve-se endereçado o pedido à ILO Publications (Rights and Permissions), International Labour Office, CH-1211 Genebra 22, Suíça, ou pelo correio electrónico: pubdroit@ilo.org. O Escritório da Organização Internacional do Trabalho é receptiva a tais pedidos.

As bibliotecas, instituições e outros utilizadores registados nas organizações dos direitos de reprodução podem efectuar cópias de acordo com as licenças que lhes tenham sido passadas para esse efeito. Visite www.ifrro.org para conhecer as organizações dos direitos de reprodução do seu país.

ILO Cataloguing in Publication Data

Aggarwal, Ashwani

Recognition of prior learning: Key success factors and the building blocks of an effective system

Ashwani Aggarwal; International Labour Organization, ILO DWT for Eastern and Southern Africa and ILO Country Office for South Africa, Botswana, Lesotho, Namibia and Swaziland. - Pretoria: ILO, 2015

ISBN: 9789221296164 (print); 9789221296171 (web pdf)

ILO DWT for Eastern and Southern Africa and ILO Country Office for South Africa, Botswana, Lesotho, Namibia and Swaziland

skill certification / skills development / occupational qualification / promotion of employment / on the job training / technical education / vocational training / role of ILO

06.05.2

As designações empregues nas publicações da OIT, que estão em conformidade com a prática das Nações Unidas, e a apresentação do material aqui contido não implica a expressão de qualquer opinião por parte do Escritório da Organização Internacional do Trabalho relativamente ao estatuto jurídico de qualquer país, área ou território ou das suas autoridades ou relativamente a delimitação das suas fronteiras.

A responsabilidade pelas opiniões expressas nos artigos assinados, estudos e outras contribuições é exclusivamente dos seus autores e a publicação não constitui a concordância do Escritório da Organização Internacional do Trabalho em relação as opiniões expressas nos mesmos.

A referência a nomes de firmas e produtos e processos comerciais não implica a sua aprovação pelo Escritório da Organização Internacional do Trabalho, e não menção de uma determinada firma, produto ou processo comercial não constitui sinal de não aprovação.

As publicações e produtos electrónicos da OIT podem ser obtidos nas principais livrarias ou nos escritórios locais da OIT em muitos países ou directamente a partir de ILO Publications, International Labour Office, CH-1211, Genebra 22, Suíça. Os catálogos ou listas de novas publicações podem ser obtidos gratuitamente a partir do endereço acima indicado ou através do endereço do correio electrónico: pubvente@ilo.org.

Visite o nosso sítio da internet: www.ilo.org/publns.

Prefácio

Por causa da falta de qualificações apropriadas, uma vasta proporção da população fica em grande desvantagem para conseguir empregos decentes, emigrar para outras regiões e aceder ao ensino complementar, mesmo que possuam o conhecimento e as competências necessárias. O processo do RPL pode ajudar estas pessoas a adquirirem uma qualificação formal que corresponda aos seus conhecimentos e competências e contribuir, desse modo, para melhorar a empregabilidade, mobilidade, aprendizagem ao longo da vida, inclusão social e auto-estima. As Normas Laborais Internacionais e as Conferências Laborais Internacionais (ILC) enfatizaram a importância da RPL e recomendaram a criação de sistemas para o RPL:

- A Recomendação da OIT sobre o Desenvolvimento dos Recursos Humanos: Educação, Formação e Aprendizagem ao Longo da Vida (Nº 195) apela os Estados Membros a criarem um quadro para o reconhecimento e certificação de competências, incluído a aprendizagem anterior e a experiência do passado, independentemente dos países em que tenham sido adquiridas e de ter sido formalmente ou informalmente.
- O Comité para a Discussão Contínua sobre o Emprego da ILC de 2014 recomenda que as políticas de emprego incluam subcomponentes de políticas para sistemas de reconhecimento das competências.
- O quadro multilateral da OIT sobre o trabalho migratório (OIT, 2006) e o relatório do Diretor-geral para a ILC de 2014 sobre a Migração Justa (OIT, 2014b) sublinham a importância do reconhecimento das políticas.
- O relatório da ILC de 2014 intitulado ‘Transição da economia informal para a economia formal’ refere que ‘é necessário desenvolver instituições e mecanismos de avaliação das habilidades e competências adquiridas pelos trabalhadores para que possam ser validadas e reconhecidas por via da certificação.’

Dada a importância do RPL, a maior parte dos países iniciou démarches para a criação de sistemas para o RPL, entretanto muitos deparam-se com desafios para a sua implementação com êxito. Por conseguinte, os formuladores de políticas de vários países buscam o apoio da OIT para desenvolverem e implementarem sistemas efectivos de RPL. O Programa de Trabalho Decente da Comunidade de Desenvolvimento da África Austral (SADC), um organismo regional constituído por 15 países, recomendou o desenvolvimento de directrizes regionais de RPL, e também solicitou apoio à OIT. É neste contexto, que o presente documento foi produzido, tendo em conta as experiências de muitos países de várias partes do mundo, com o propósito de capacitar os formuladores de políticas e dos parceiros sociais para o estabelecimento de um sistema efectivo de RPL. O presente documento seria parte da estratégia da OIT para estimular o debate e permitir que os formuladores de políticas desenvolvam políticas eficazes e equitativas e um sistema para o RPL que adeque ao contexto nacional.

Os nossos agradecimentos são endereçados a Ashwani Aggarwal, Especialista Sénior da OIT da área das Competências e Emprego para a África Oriental e Austral, por ter iniciado, desenhado e liderado o estudo e produzido o presente documento.

Girma Agune
Chefe
Divisão de Competências e
Empregabilidade
Departamento da Política de Emprego,
OIT, Genebra

Vic van Vuuren
Director
DWT para a África Oriental e Austral
e Representação da OIT no país, Pretória

Índice

Prefácio	iii
Agradecimentos.....	vi
Acrónimos e abreviaturas	vii
1 Introdução.....	1
1.1 O que é o RPL?	3
1.2 Principais factores impulsionadores e benefícios	4
2 O processo de RPL	7
2.1 Sensibilização e publicidade.....	9
2.2 Aconselhamento e facilitação	9
2.3 Avaliação e certificação.....	9
2.4 Garantia da qualidade do RPL	11
2.5 Processo de recurso no âmbito do RPL.....	11
2.6 Formação para suprir lacunas de competências.....	12
3 Principais barreiras para o RPL e os elementos básicos para a criação de sistema de RPL bem-sucedido	13
3.1 Consciencialização, Aconselhamento e Orientação Profissional	13
3.2 Integração do RPL nos quadros de política, jurídicos e regulamentares dos sistemas de educação e formação.....	15
3.3 Apropriação e cometimento dos intervenientes	16
3.4 Quadros institucionais e capacidade para o RPL.....	18
3.5 Capacitação dos profissionais de RPL.....	19
3.6 Correspondência entre os padrões ocupacionais e os padrões de qualificação.....	20
3.7 Metodologias de avaliação	21
3.8 Custos e financiamento.....	25
3.9 Desenvolvimento das competências.....	28
3.10 Garantia da qualidade.....	29
3.11 Monitorização e Avaliação	30
3.12 Gestão e partilha do conhecimento.....	32
4 Conclusão	33
5 Anexo: Características do RPL na América Latina e nas Caraíbas	35
6 Referências.....	36
Lista de Figuras	
Figura 1: Proporção dos jovens matriculados no ensino secundário e no ensino técnico-profissional	1
Figura 2: Fluxograma do RPL	8
Lista de Caixas	
Caixa 1: Recommendation of International Organizations and Regional Bodies	2
Caixa 2: Terminologia frequentemente usada frequently used terminology.....	3
Caixa 3: Exemplo dos benefícios do RPL no aumento da produtividade e cumprimento dos requisitos regulamentares	5

Caixa 4: RPL para admissão na Universidade de Cabo Ocidental (UWC), África do Sul	5
Caixa 5: Exemplo da contribuição do RPL para a auto-estima e para a aprendizagem ao longo da vida	6
Caixa 6: Métodos de avaliação do RPL da CEDEFOP	10
Caixa 7: Auto-avaliação para o RPL usando software informático baseado na internet.....	14
Caixa 8: Principais intervenientes no VPL [RPL] nos Países Baixos	16
Caixa 9: Exemplos do envolvimento dos parceiros sociais no RPL	17
Caixa 10: Capacitação dos profissionais de RPL – práticas dos países	19
Caixa 11: Natureza da evidência para o RPL como recomendado pelo Estado de Queensland, Austrália ...	22
Caixa 12: Metodologias de avaliação – exemplos de países	23
Caixa 13: A Iniciativa de e-RPL na Indústria de Silos de Cereais	24
Caixa 15: O sistema de taxímetro para o financiamento do RPL na Dinamarca	26
Caixa 16: Financiamento do RPL e partilha dos custos – exemplos de vários países do mundo	27
Caixa 17: Formação para suprir as lacunas de competências: práticas dos países	28
Caixa 18: Garantia de qualidade para o RPL nos Países-Baixos e Tanzânia.....	30

Agradecimentos

Gostaria de agradecer os que formulam políticas e tomam decisões dos vários países e instituições por terem feito a revisão do presente documento. As principais instituições incluem a Autoridade das Qualificações da África do Sul (SAQA), a Autoridade das Qualificações das Maurícias (MQA), a Autoridade do Ensino e Formação Profissional da Tanzânia, e a Autoridade das Qualificações das Seychelles. O documento foi igualmente enriquecido pelas contribuições de representantes de 10 países (Botswana, Etiópia, Quênia, Lesoto, Namíbia, Nigéria, Swazilândia, Uganda, Zâmbia e Zimbabwe) que participaram no seminário tripartido sobre 'Práticas inovadoras para o desenvolvimento de competências para o emprego de jovens vulneráveis', organizado pelo *Africa Regional Labour Administration Centre* (ARLAC) em Harare em 2014. Os meus agradecimentos estendem-se também aos participantes da Academia de Turino de Competências da OIT de 2013 e da Academia de Turino da OIT sobre a Formalização da Economia Informal de 2014, que debateram as constatações e formularam recomendações.

Gostaria de agradecer especificamente ao Secretariado da Comunidade de Desenvolvimento da África Austral (SADC) e em particular à Sra. Lomthandazo Mavimbela e ao Sr. Arnold Chitambo, por terem apoiado o estudo e fornecido informações e contributos úteis.

O meu apreço é também dirigido a Sra. Azita Awad Berar, Directora do Departamento da Política de Emprego, OIT-Genebra, que deu um imenso apoio ao trabalho sobre o reconhecimento da aprendizagem anterior. Os meus agradecimentos sinceros são endereçados ao Sr. Girma Agune, Chefe da Divisão de Competências e Empregabilidade, OIT-Genebra, pelo contínuo encorajamento e orientação. A minha gratidão vai também para a Sra. Christine Evans-Klock, Sr. James Windell, Sr. Paul Comyn, Sr. Fernando Vargas, Sra. Christine Hofmann, Sra. Mwila Chigaga, Sra. Aurelia Segatti, Sr. Asfaw Kidanu e Sr. Albert Okal por terem feito a revisão do documento e apresentado importantes sugestões. Adicionalmente, os comentários e contribuições de outros colegas da DWT Pretoria com relação aos esboços do documento merecem todo o meu apreço.

Gostaria de exprimir a minha gratidão para com o Sr. Vic van Vuuren, Director da OIT DWT/Representação no País, Pretória, pelo seu encorajamento e por ter revisto o documento. Agradeço também ao Sr. Alexio Musindo, Director, OIT – Dar-es-Salaam, e ao Sr. Joni Musabayana, Director Adjunto da OIT-Pretória, por terem apoiado este trabalho. Gostaria de agradecer a Sra. Geerija Aggarwal por ter ajudado voluntariamente a editar e formatar o documento. O meu obrigado à Sra. Tshepo Kau e à Sra. Irene Maminze pelo seu apoio na leitura de revisão, impressão e publicação do documento. Por último mas não menos importante, o papel do Escritório Regional para África da OIT é reconhecido, por ter criado um ambiente adequado para a investigação e para a partilha de conhecimento.

Ashwani Aggarwal
Especialista Sênior (Competências e Emprego)
para a África Oriental e Austral
OIT, DWT Pretória

Acrónimos e abreviaturas

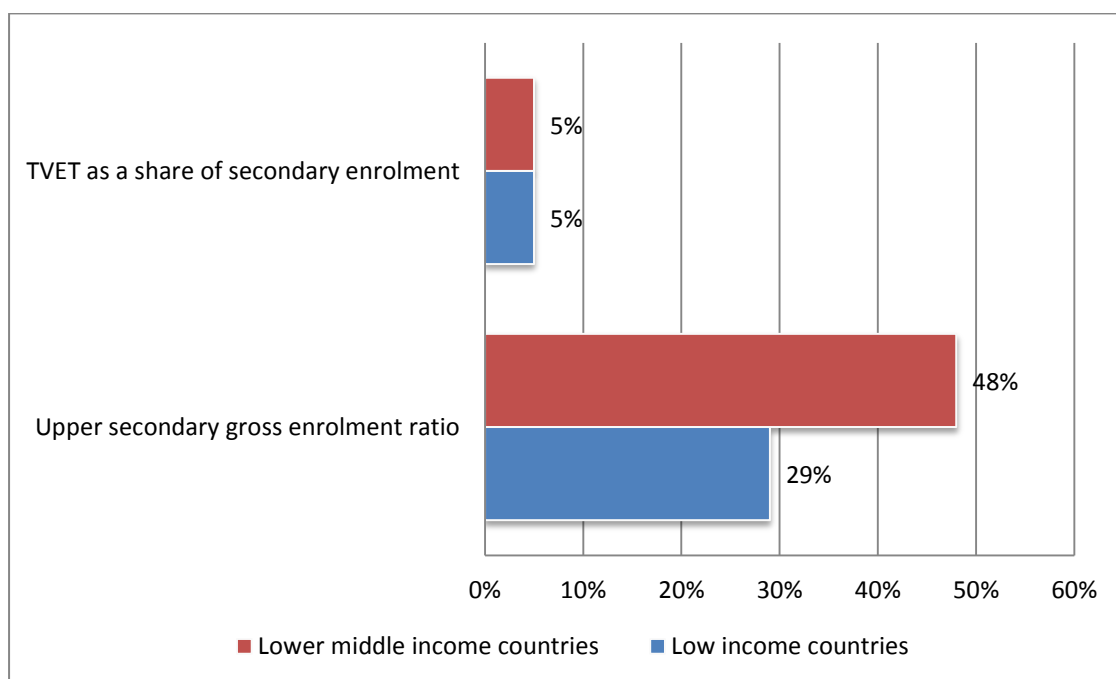
ACI	Área de importância crítica
APEL	Avaliação da aprendizagem anterior baseada na experiência
APL	Avaliação da aprendizagem anterior
ARLAC	Centro Regional de Administração Laboral para África
UA	União Africana
CEDEFOP	Centro Europeu para o Desenvolvimento da Formação Profissional
DWT	Equipa de Apoio Técnico para o Trabalho Decente
UE	União Europeia
TIC	Tecnologias de Informação e Comunicação
ILC	Conferência Internacional do Trabalho
OIT	Organização Internacional do Trabalho
ILS	Normas Internacionais do Trabalho
LLL	Aprendizagem ao longo da vida
LMI	Informação sobre o Mercado de Trabalho
LMIS	Sistema de Informação sobre o Mercado de Trabalho
M&E	Monitorização e Avaliação
MIS	Sistema de Informação para a Gestão
MQA	Autoridade de Qualificação das Maurícias
NGO	Organização Não-Governamental
NQF	Quadro Nacional de Qualificações
NSDP	Política Nacional de Desenvolvimento das Competências
OCDE	Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Económico
PDC	Curso para o Desenvolvimento do Portefólio
PLAR	Avaliação e reconhecimento da aprendizagem anterior
PWD	Pessoas com deficiência
RAC	Reconhecimento das competências adquiridas
RAS	Reconhecimento das habilidades adquiridas
RNFIL	Reconhecimento da aprendizagem não-formal e informal
RPL	Reconhecimento da aprendizagem anterior
RVCC	Reconhecimento, validação e certificação das competências
SADC	Comunidade de Desenvolvimento da África Austral
SD	Desenvolvimento das Competências
SDP	Política de Desenvolvimento das Competências
SETA	Autoridade Sectorial para a Educação e Formação
TAP	Testes para acesso e colocação
TEVET	Ensino e Formação Técnica, Profissional e de Empreendedorismo
TVET	Ensino e Formação Técnico-Profissional
UNESCO	Organização das Nações Unidas para a Educação, Ciência e Cultura
UNISA	Universidade da África do Sul
UWC	Universidade do Cabo Ocidental
VET	Educação e Formação Profissional
VETA	Autoridade de Ensino e Formação Profissional
VNFIL	Validação da aprendizagem não-formal e informal
VT	Formação Profissional
WPL	Aprendizagem no local de trabalho

Reconhecimento da aprendizagem anterior (RPL): principais factores de sucesso e blocos de construção de um sistema efectivo

1 Introdução

Para qualquer país, a aprendizagem ao longo da vida é crucial para o desenvolvimento do capital humano e para se ser inovador e competitivo num mundo globalizado e em rápida transformação. A maior parte da aprendizagem na vida de um indivíduo acontece através de formas não formais e informais, no local de trabalho, em casa ou em outros ambientes. Com efeito, em muitos países em vias de desenvolvimento com taxas altas de desistência das escolas, a maioria dos jovens, especialmente os aprendizes informais, adquirem competências no local de trabalho através de meios informais. Por exemplo, o rácio dos ingressos brutos no segundo ciclo do ensino secundário nos países de renda baixa é de 29 por cento, do qual apenas cinco por cento representa o ensino técnico-profissional (TVET) (Figura 1). Na ausência de qualificações reconhecidas, estes deparam-se com grandes desvantagens em termos de encontrar empregos decentes, emigrar para outras regiões e aceder ao ensino complementar. Infelizmente, a maioria dos sistemas de ensino formais não está preparada para reconhecer a aprendizagem não formal e informal. Isso não só obstaculiza o desenvolvimento do capital humano como também resulta na sua subutilização. Como resultado, o reconhecimento do conhecimento, das habilidades e das competências adquiridas pela via não-formal e informal está a tornar-se uma questão bastante almejada, política e social, que atrai a atenção dos que formulam políticas.

Figura 1: Proporção dos jovens matriculados no ensino secundário e no ensino técnico-profissional



Fonte: UNESCO, 2012b.

As principais normas internacionais da Organização Internacional do Trabalho (OIT) e da Organização das Nações Unidas para a Educação, Ciência e Cultura (UNESCO), assim como os documentos de política da UE e da UA recomendam que todos os países devem criar um sistema de reconhecimento da aprendizagem anterior (RPL) (Caixa 1). A maior parte das políticas nacionais cobertas por este estudo sobre a análise comparativa das políticas nacionais de desenvolvimento das competências também recomenda a criação de sistemas de RPL (Aggarwal e Gasskov, 2013).

Caixa 1: Recomendação de Organizações Internacionais e de Órgãos Regionais

As Normas Internacionais de Trabalho e as Conferências Laborais Internacionais (ILC) enfatizaram a importância do reconhecimento da aprendizagem anterior (RPL), e recomendaram o estabelecimento de sistemas para esse efeito.

- A Recomendação da OIT para o Desenvolvimento dos Recursos Humanos: Educação, Formação e Aprendizagem ao Longo da Vida (Nº 195) apela aos Estados Membros para estabelecerem um quadro para o reconhecimento e certificação das competências, incluindo a aprendizagem anterior e a experiência passada, independentemente dos países onde tenham sido adquiridas e se tiver sido formalmente ou informalmente (OIT, 2004).
- A OIT apela a acção em relação ao emprego dos jovens e recomenda também que os governos considerem seriamente o desenvolvimento de sistemas de RPL, educação e competências não-formais adquiridas em exercício (ILO, 2012).
- O Comité para a Discussão Contínua sobre o Emprego da ILC de 2014 recomenda que as políticas de emprego incluam políticas para sistemas de reconhecimento das competências (ILO, 2014a).
- O quadro multilateral da OIT sobre o trabalho migratório (OIT, 2006) e o relatório do DG para a ILC de 2014 sobre a Migração Justa (OIT, 2014b) sublinham a importância do reconhecimento das competências.
- O relatório da ILC de 2014 intitulado ‘Transição da economia informal para a economia formal’ refere que ‘é necessário desenvolver instituições e mecanismos de avaliação das habilidades e competências adquiridas pelos trabalhadores para que possam ser validadas e reconhecidas por via da certificação (ILO, 2014c).

A UNESCO refere que o RPL é importante para a redução da pobreza, criação de emprego e ocupação (UNESCO, 2012a). As directrizes europeias sobre a validação da aprendizagem não-formal e informal enumeram os principais factores que norteiam o RPL como sendo a superação do défice de qualificações; a resolução da questão da falta sectorial de competências e o alcance da coerência entre os países (UE) (CEDEFOP, 2009). Um relatório do Banco Mundial sobre a aprendizagem ao longo de toda a vida também enfatiza a importância do reconhecimento da aprendizagem não-formal e informal, particularmente nos países em vias de desenvolvimento, onde é limitada a provisão da educação e formação formal (Banco Mundial, 2003).

Por causa da importância do RPL, a maioria dos países africanos iniciaram acções que visam o estabelecimento de sistemas de RPL, porém a maioria enfrenta desafios para a sua implementação bem-sucedida. Por conseguinte, os formuladores de políticas de muitos países têm buscado o apoio da OIT e de outras instituições que actuam nesta área. O Programa de Trabalho Decente formulado pela Comunidade de Desenvolvimento da África Austral (SADC) recomendou o desenvolvimento de directrizes para o RPL e solicitou o apoio

da OIT para esta área. É contra este pano de fundo que o presente documento foi preparado, tendo em linha de conta as experiências de muitos países, com vista a capacitar os formuladores de políticas e os parceiros sociais para o estabelecimento de um sistema de RPL eficiente.

Na preparação do presente documento foram tomadas em consideração as Normas Laborais Internacionais e a literatura de instituições de desenvolvimento internacional relevantes como a OIT, a UNESCO, o Centro Europeu para o Desenvolvimento da Formação Profissional (CEDEFOP), a Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Económico (OCDE), a Comissão Europeia e o Banco Mundial, para além das experiências de vários países do mundo. Foram mantidas consultas intensivas com intervenientes chave que vinham implementando o RPL na África do Sul, Maurícias, Seychelles, Namíbia, Botswana, Hong Kong, Canadá e Bangladesh. O autor também aconselhou e supervisionou directamente a concepção e implementação dos programas de RPL na Índia, Tanzânia e Zimbabwe; tais experiências foram usadas na preparação do presente documento. Peritos da OIT e muitos países passaram em revista o documento, e as conclusões e recomendações foram também apresentadas e discutidas no seminário tripartido do Centro Regional Africano para a Administração Laboral (ARLAC), na Academia de Competências de Turino da OIT, e na Academia de Turino da OIT sobre a Formalização da Economia Informal e em outros seminários.

1.1 O que é o RPL?

O RPL é um processo usado para identificar, avaliar e certificar o conhecimento, habilidades e competências de uma pessoa – independentemente de onde, quando e onde a aprendizagem ocorreu – tendo como base normas prescritas para uma qualificação parcial (modular) ou completa (NSW DET, 2009; MQA, 2009; VETA, 2014).

O processo enfatiza três aspectos importantes. O primeiro refere-se aos processos de identificação da aprendizagem não-formal e informal (incluindo a auto-avaliação); a recolha e apresentação da evidência da aprendizagem; a avaliação e validação da evidência; e a emissão de uma qualificação reconhecida se as reivindicações forem válidas. O segundo está relacionado com a independência do método da aprendizagem. O terceiro especifica que somente a aprendizagem que se conforma com as normas da

Caixa 2: Terminologia frequentemente usada frequently used terminology

APEL	Avaliação da aprendizagem da experiência anterior
APL	Avaliação da aprendizagem anterior
PLAR	Avaliação e reconhecimento da aprendizagem anterior
RAC	Reconhecimento das competências adquiridas
RAS	Reconhecimento das habilidades adquiridas
RCC	Reconhecimento das competências correntes
RNFIL	Reconhecimento da aprendizagem não-formal e informal
RPL	Reconhecimento da aprendizagem anterior
RVCC	Reconhecimento, validação e certificação das competências
VNFIL	Validação da aprendizagem não-formal e informal

qualificação (integral ou parcial) deverá ser certificada por um organismo autorizado. Embora o RPL seja essencialmente um processo de avaliação, este tem de ser integrado com o aconselhamento¹, mediação e formação para a eliminação das lacunas nas competências para garantir resultados positivos.

Não existe terminologia padronizada para o RPL; alguns dos termos e acrónimos usados são apresentados na Caixa 2.

Ao longo do presente documento vai usar o termo RPL.

1.2 Principais factores impulsionadores e benefícios

O RPL tem o potencial de melhorar a empregabilidade, mobilidade, aprendizagem ao longo da vida, inclusão social e a auto-estima. Um número crescente de países encontra-se na fase de criação de sistemas de RPL, e os principais impulsionadores disso são:

- Promoção da inclusão social e da equidade para os grupos desfavorecidos – os que saem da escola precocemente, trabalhadores desvinculados, minorias étnicas – através da valorização da aprendizagem decorrente experiência e proporcionando-lhes oportunidades para a obtenção de qualificações
- Encorajamento da aprendizagem ao longo da vida para criar uma força de trabalho competente e adaptável que esteja a altura dos desafios do mercado de trabalho em rápida transformação, para superar as limitações e lacunas em termos de habilidades e possibilitar o desenvolvimento holístico
- Provisão do acesso ao ensino superior
- Cumprimento dos requisitos regulamentares de alguns sectores em termos de contratação de pessoal qualificado
- Melhoria da eficiência e flexibilidade nos sistemas de ensino permitindo vias alternativas de aprendizagem – no local de trabalho, não-formal e informal – e aceleração da aquisição de qualificações
- Melhoria da portabilidade das competências dos trabalhadores emigrantes, e da sua mobilidade
- Promoção da empregabilidade e, desse modo, de empregos decentes e melhores
- Contribuição para a transição da economia informal para a economia formal.

Na Tanzânia, por exemplo, o RPL é usado como uma forma de identificar as lacunas nas competências e, conseqüentemente, as necessidades de formação dos trabalhadores. O relatório da OCDE sobre o reconhecimento da aprendizagem não-formal e informal indica que embora os países com falta de competências muitas vezes têm trabalhadores

¹ No contexto do RPL, o termo Aconselhamento refere-se à orientação e recomendações no âmbito da formação profissional.

desempregados com as competências exigidas, tais trabalhadores tornam-se invisíveis por causa da falta de qualificações formais. Aqui, o RPL contribui para reduzir a falta de competências através da certificação e dando visibilidade a esse conhecimento e competências (Werquin, 2010b).

A importância do RPL talvez se sinta mais fortemente na África do Sul, onde a maioria da população sofreu a discriminação no ensino durante o regime do apartheid. Por essa razão, os sul-africanos encaram com entusiasmo o RPL, que foi iniciado em 20 sectores e em todos os níveis de qualificações (SAQA, 2014). A

maioria das instituições do ensino superior na África do Sul agora aceitam o RPL para a admissão nos cursos de graduação, e a Universidade da África do Sul (UNISA) desenvolveu uma ferramenta de RPL para avaliar a aptidão dos candidatos aos graus de Mestrado e Doutorado (Smith, 2014). Dois exemplos de casos bem-sucedidos que confirmam os benefícios em termos de acesso ao ensino superior e da aprendizagem ao longo da vida, aumento da produtividade, cumprimento dos requisitos regulamentares e do aumento da auto-estima são abordados nas Caixas 3 e 4.

Caixa 3: Exemplo dos benefícios do RPL no aumento da produtividade e cumprimento dos requisitos regulamentares

Os empregadores da indústria dos silos de cereais da África do Sul em que o RPL de mais de 1000 trabalhadores teve lugar confirmou que o RPL:

- Melhorou a confiança, a auto-estima e a motivação de aprender dos trabalhadores
- Aumentou a produtividade e competitividade
- Contribuiu para o cumprimento das normas de Higiene Alimentar e de Segurança dos Alimentos
- Facilitou o ingresso de candidatos bem-sucedidos nos programas de aprendizagem de nível superior como os programas de ensino registados na AgriSETA.

Fonte: Bayman, Naude e Bolton (por publicar).

Caixa 4: RPL para admissão na Universidade de Cabo Ocidental (UWC), África do Sul

Em 2001, a UWC começou a usar o RPL para os que não possuíam as qualificações formais de ingresso num curso de graduação. A UWC usou dois métodos: Curso de Desenvolvimento do Portfólio (PDC) e testes de admissão padronizados (testes de acesso e colocação - TAP). Com relação ao primeiro método, foram providenciados serviços de mediação aos candidatos para a preparação de um portefólio comprovando a sua aprendizagem anterior enquanto no segundo método, estes foram examinados directamente para determinar se possuíam as aptidões linguísticas, de reflexão e de aprendizagem exigidas. Os resultados revelaram que:

- Os candidatos conseguiram ingressar nos cursos de graduação, usando um dos dois métodos. A abordagem do portefólio foi o método (800 optaram pelo PDC contra 250 que optaram pelo TAP)
- A popularidade do programa RPL aumentou rapidamente, tendo o número de pedidos subido de um pouco mais de 100 em 2001 para 1 050 em 2010
- A maioria dos candidatos registados eram mulheres (em 2010, 67 por cento eram mulheres)
- Desde a sua introdução, a idade média dos candidatos (de 43,6 anos em 2006 para 33,8 em 2010)
- Um estudo de seguimento de três grupos de estudantes mostrou que 63,9 por cento concluiu o programa, com os estudantes PDC com um desempenho ligeiramente melhor do que os estudantes TAP.

De um modo geral, o programa foi tão bem sucedido que a UWC teve de aumentar a sua capacidade para o RPL.

Fonte: Ralphs et al. (por publicar).

Relativamente aos outros países que usam o RPL como meio para aceder ao ensino superior, um relatório da Comissão Europeia revelou que dos 47 sistemas do ensino superior com dados disponíveis, o RPL poderia ser usado para o acesso ao ensino superior, ou para a progressão no ensino superior ou para ambos, em 24 sistemas (Comissão Europeia, 2013). Na Austrália, o RPL começa quando inicia a formação, aprendizagem ou estágio de um indivíduo e o propósito é dar créditos pelas unidades nas quais o indivíduo já é competente, reduzindo assim o tempo necessário para a obtenção da qualificação (Governo de Queensland, 2014).

Um estudo da OIT sobre o RPL refere que os seus resultados foram em geral positivos para os trabalhadores: adquiriram a auto-estima, melhoraram a empregabilidade e, na maior parte dos casos, fazia parte ou levava a educação e formação posterior. O estudo menciona também que em certos casos o RPL foi usado para fazer face a desafios específicos enfrentados por várias indústrias, por exemplo, redução geral do negócio ou questões relacionadas com a qualidade, e em todos os casos os objectivos foram alcançados (Dyson and Keating, 2005).

Um exemplo da contribuição do RPL para a auto-estima e para a aprendizagem ao longo da vida é apresentado na Caixa 5.

Caixa 5: Exemplo da contribuição do RPL para a auto-estima e para a aprendizagem ao longo da vida

Em Bangladesh, o Sr. Delowar Hossain, um electricista que recebeu uma qualificação formal através do RPL, afirmou: 'Sou o Presidente da Associação de Electricistas no meu distrito, trabalhando no sector há mais de 25 anos sem um certificado. Sinto-me muito orgulhoso por receber o meu primeiro certificado na vida e por o governo ter reconhecido as minhas aptidões. Isso motivou-me a adquirir mais qualificações para o futuro, e vou também encorajar todos os membros da minha associação a obterem este certificado. Esse vai também ajudar-lhes a aumentarem os seus conhecimentos e aptidões para satisfazerem os requisitos da qualificação e, consequentemente, prestarem um melhor serviço aos clientes'.

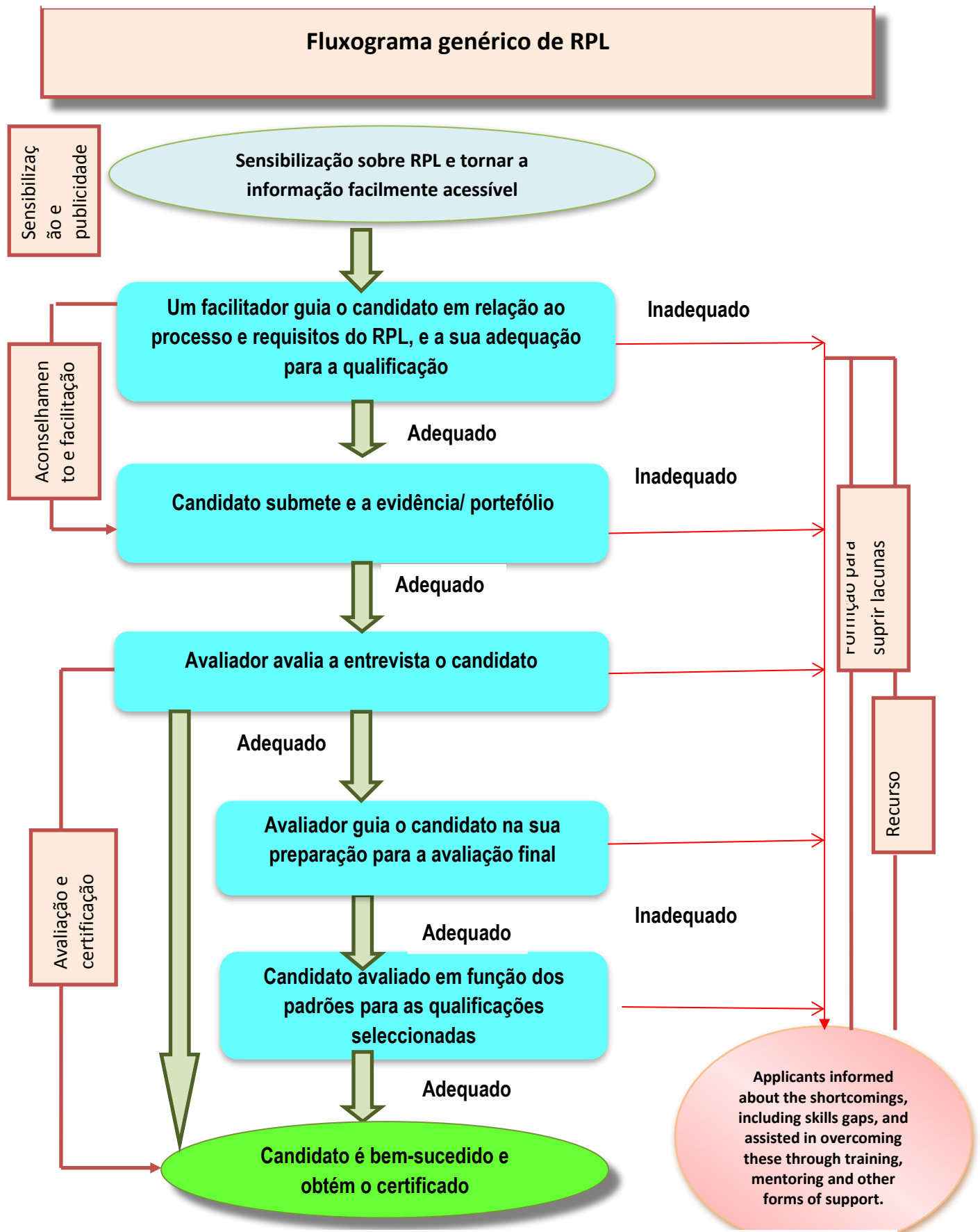
Fonte: Dass (por publicar).

Fica claro a partir de vários estudos e experiências dos países que o RPL tem o potencial de beneficiar todas as partes envolvidas: trabalhadores, empregadores, comunidade, governo e provedores da educação e formação. Todavia, o processo RPL deve ser conduzido de uma forma credível e transparente para que o mercado do trabalho e as instituições de ensino valorizem o conhecimento, habilidades e competências daqueles a quem os certificados são conferidos.

2 O processo de RPL

Embora os processos de RPL e a nomenclatura varie entre os países, a essência do RPL envolve dois processos principais: aconselhamento e facilitação, e avaliação e certificação, estes são apoiados por mecanismos como a sensibilização e publicidade, a garantia da qualidade, recurso e formação para suprir as lacunas de competências. Um fluxograma genérico explicando os processos RPL é apresentado na Figura 2, e os principais processos são descritos a seguir:

Figura 2: Fluxograma do RPL



Nota: O processo de RPL usado em vários países, incluindo a Austrália, Maurícias, Tanzânia, e a UE foi considerado quando este fluxograma genérico foi preparado. Embora o propósito seja mostrar como o RPL ocorre, é importante adaptar o modelo para se adequar ao contexto local – uma única abordagem não é adequada para todos.

2.1 Sensibilização e publicidade

Este processo promove a sensibilização e o interesse no RPL entre os potenciais candidatos, empregadores, e outras partes interessadas. A agência de RPL (a instituição nacional responsável pelo RPL) e os provedores jogam um papel importante, publicitando o que é o RPL, quais são os seus benefícios, a quem contactar, assim como o processo, os custos estimados, o cronograma, os requisitos de elegibilidade e a assistência disponível. A publicidade e sensibilização ocorrem em diferentes plataformas, incluindo websites, contactos sociais, sessões de informação nos locais de trabalho e instituições de ensino, feiras e os órgãos de informação.

2.2 Aconselhamento e facilitação

Durante este processo, os candidatos interessados no RPL obtêm informações detalhadas e orientação dos facilitadores indigitados por um provedor do RPL. Os facilitadores avaliam a adequação dos candidatos para uma qualificação específica (integral ou parcial), providenciam a informação necessária sobre os resultados da aprendizagem e padrões de competência necessários para a qualificação e sobre a natureza das evidências requeridas. O candidato recebe também um formulário de candidatura e documentos detalhando o processo do RPL e os seus requisitos. O facilitador do RPL e a informação deverão ajudar um candidato a decidir de vai-se candidatar ao RPL, e para que qualificação e nível.

2.3 Avaliação e certificação

Este é um processo importante do RPL e envolve uma série de passos: análise do pedido, orientação do candidato por um avaliador para a produção de evidências e do portefólio, a avaliação e a atribuição do certificado. Primeiro, o pedido do candidato é enviado a um avaliador, que analisa o pedido e as evidências. De seguida, o avaliador entrevista o candidato e, se necessário, guia-o para melhorar as evidências. Depois de o avaliador estar satisfeito, o candidato será informado sobre a natureza da avaliação final (teste). Se o avaliador não estiver satisfeito, o candidato vai ser informado sobre as insuficiências e informado sobre como as superar (por exemplo, recolhendo evidências adicionais ou aumentando o conhecimento e as competências). Como Paulet (2013) afirma, 'O objectivo da avaliação não é apenas para conferir uma qualificação mas também para estimular a progressão pessoal e profissional dos candidatos, e proporcionar-lhes as ferramentas para esse efeito.'

Existe uma diferença vital entre os países na última fase da avaliação: em alguns países como a Tanzânia e África do Sul (para os artesãos), o teste final do ofício é obrigatório, mas não é esse o caso na França, Austrália e Maurícias. Quando obrigatório, o teste/exame é o

passo final da avaliação. Quando não é obrigatório, o avaliador pode declarar que um candidato foi bem-sucedido com base na avaliação e na entrevista. A agência do RPL de seguida atribui o certificado ao candidato bem-sucedido. Algumas agências realizam a moderação dos resultados da avaliação, em conformidade com a prática dos seus países, antes de declararem os resultados e atribuírem os certificados.

As directrizes europeias para a aprendizagem não-formal e informal possuem oito categorias de métodos de avaliação. Estas são apresentadas na Caixa 6.

Caixa 6: Métodos de avaliação do RPL da CEDEFOP

Os oito métodos de avaliação de acordo com o CEDEFOP são:

1. **Debate** que proporciona ao candidato a oportunidade de demonstrar o seu nível de conhecimento e as suas competências de comunicação.
2. **Métodos declarativos** que admitem a identificação pessoal de um indivíduo e o registo das suas competências e normalmente a assinatura é feita por terceiros para a confirmação da auto-avaliação.
3. **Entrevistas** que podem ser usadas para esclarecer questões levantadas em relação a evidências documentais apresentadas e/ou para a revisão do âmbito e magnitude da aprendizagem.
4. **Observação** que permite a extracção da evidência de competência de um indivíduo enquanto executam tarefas quotidianas no local de trabalho.
5. **Método de Portefólio**, que usa uma combinação de métodos e instrumentos empregues em estágios consecutivos para produzir um conjunto de documentos coerentes ou amostras de trabalho que mostram as habilidades e competências de um indivíduo de diferentes formas.
6. **Apresentação**, que pode ser formal ou informal e permite a verificação da capacidade de um indivíduo apresentar informação de uma forma apropriada em função do assunto e da audiência.
7. **Simulação** e extracção da evidência a partir do trabalho, i.e., nos casos em que os indivíduos são colocados numa situação que cumpre com todos os critérios do cenário da vida real, para avaliar as suas competências.
8. **Testes e exames** para identificar e validar a aprendizagem informal e não-formal através ou com a ajuda dos exames do sistema formal.

Fonte: CEDEFOP, 2009.

Nem todos os países usam os mesmos métodos de avaliação. A França, por exemplo, tipicamente usa o método declarativo (Paulet, 2013). O método do portefólio é também muito usado. Um portefólio é um conjunto de evidências preparadas por um candidato como suporte da sua reivindicação de que possui as habilidades e competências exigidas para uma qualificação formal. A natureza da evidência recomendada por vários países e agências de desenvolvimento inclui certificados e prémios; cartas de recomendação; amostras de trabalho; vídeos e/ou fotografias das actividades laborais; livros de registo das habilidades; detalhes da formação formal; actas de seminários, conferências e seminários em que tenha participado; currículo e avaliações do desempenho; testemunhos do empregador actual ou de empregadores anteriores e descrições das funções.

As ferramentas e métodos de avaliação devem ser (NSW DET, 2009; UNESCO, 2012a; VETA, 2014):

- Válidos (avaliar as competências pretendidas)
- Fiáveis e consistentes (vários avaliadores usando as mesmas ferramentas e métodos de avaliação e obtendo os mesmos resultados)
- Transparentes (os candidatos, avaliadores e moderadores conhecem as ferramentas, métodos e padrões de avaliação)
- Equitativos e flexíveis (as necessidades dos candidatos são tomadas em consideração – horário, local e método)
- Possíveis de gerir e exequíveis (a avaliação deverá ser possível no espaço de tempo existente e com os recursos disponíveis)
- Justos (possibilitando o recurso)

Por outro lado, a recolha de evidências deve cumprir com as regras das evidências, que indicam que estas devem ser:

- Válidas (abarcando as principais competências de uma qualificação)
- Suficientes (permitem que os avaliadores tomem decisões sobre o nível de competência)
- Correntes (contemporâneas)
- Autênticas (exemplos do trabalho do próprio candidato)

2.4 Garantia da qualidade do RPL

Para garantir a credibilidade e consistência da certificação do RPL, os países especificam os mecanismos da garantia da qualidade. Os mais frequentemente usados são:

- Estabelecimento de padrões comuns
- Garantia da disponibilidade de técnicos do RPL competentes
- Colaboração com as organizações de empregadores e trabalhadores e outros intervenientes relevantes
- Desenvolvimento de ferramentas e metodologias de avaliação
- Acreditação dos centros do RPL
- Avaliações da moderação
- Quadros de monitorização e avaliação
- Auditoria independente de todo o processo de RPL
- Disseminação dos resultados.

2.5 Processo de recurso no âmbito do RPL

Os países prescrevem também o processo de recurso para que os candidatos possam solicitar a revisão da decisão tomada em todos os estágios do processo de RPL.

2.6 Formação para suprir lacunas de competências

Alguns países contemplam programas de melhoramento das competências para que os candidatos possam suprir lacunas de competências e satisfazer os padrões desejados. Na África do Sul, por exemplo, as ferramentas de mediação que estão a ser usadas para apoiar os estudantes a transitar da aprendizagem no local de trabalho para o conhecimento académico.

Existem outros pré-requisitos para a criação de um sistema de RPL, incluindo o desenvolvimento de padrões de competência, qualificação e ferramentas de avaliação; a acreditação de provedores e avaliadores de RPL; o desenvolvimento de sistemas de monitorização e avaliação (M&A), incluindo os sistemas de informação para a gestão (MIS); e a capacitação das instituições e do pessoal. Alguns destes poderão estar disponíveis num país como parte do sistema de educação (estas questões serão tratadas na secção seguinte). As características do RPL na América Latina e nas Caraíbas são apresentadas no Anexo 1.

3 Principais barreiras para o RPL e os elementos básicos para a criação de sistema de RPL bem-sucedido

Apesar das grandes expectativas em relação ao RPL, muitos países deparam-se com uma implementação lenta e têm dificuldades de transitar da implementação baseada em projectos para a criação de um sistema nacional sustentável de RPL que seja acessível para todos. As principais barreiras assim como as estratégias (elementos básicos) para a implementação bem-sucedida do RPL em grande escala são discutidas a seguir:

3.1 Conscientização, Aconselhamento e Orientação Profissional

O RPL é um conceito evolutivo, não só se usando muitas definições e terminologias diferentes como variam os processos em diferentes países. A linguagem confusa e as definições díspares de RPL impedem a discussão efectiva e actuam como barreiras para a sua efectiva implementação (Bowmen et al., 2003). A semelhança de muitos conceitos novos, leva tempo para os vários intervenientes o aceitarem plenamente. Por outro lado, a maioria não está informada sobre o RPL, os seus processos e metodologias, a sua aceitação por parte dos empregadores para darem emprego e pelas instituições do ensino superior para admissão para a escolaridade e programas de formação adicionais. Christensen (2013) explica que a conscientização fraca sobre o RPL na Noruega, particularmente entre os que possuem pouca educação formal, por exemplo, constitui o maior desafio para o aumento dos ingressos e é necessária uma estratégia de informação bem direccionada.

Para muitos países, a metodologia do RPL para a avaliação do conhecimento e das competências das pessoas – matérias discutidas da secção que se segue – é deveras complexa, e os candidatos que solicitam o RPL necessitam de apoio considerável e de aconselhamento durante os vários processos. Num sistema de RPL bem-sucedido, a natureza do relacionamento entre o avaliador e o candidato é diferente do que existe no sistema de ensino formal e tradicional. Os avaliadores, ao mesmo tempo que mantêm a qualidade e a precisão na avaliação, devem prestar informação correcta sobre o processo no seu todo e guiar os candidatos na recolha das evidências. Por exemplo, embora um candidato possa ter todas as credenciais necessárias, este poderá não saber como as apresentar. Deste modo, antes de iniciar o processo de apresentação do pedido formal, os candidatos devem receber toda a informação sobre os padrões das qualificações e de competências, os custos e o calendário, e as vantagens do RPL.

Na Tanzânia, o aconselhamento é providenciado para os facilitadores e avaliadores. Os facilitadores fornecem informação relativa aos procedimentos da avaliação. O objectivo é proporcionar aconselhamento efectivo logo de início, para que candidatos elegíveis sejam identificados e as rejeições na fase final da avaliação sejam minimizadas. Isso ajuda também a reduzir os custos e a impedir que o sistema de RPL fique sobrecarregado, particularmente

na fase da avaliação. Nesse sentido, alguns países enfatizam agora o uso das TIC para melhorar a eficiência e eficácia do sistema de aconselhamento e orientação profissional. Por exemplo, em Queensland, Austrália, os indivíduos primeiro consultam o Centro de Soluções de Competências (muitas vezes num centro comercial local) e usam uma ferramenta de auto-avaliação baseada na internet para encontrar a correspondência com as suas competências, conhecimento e experiência para uma qualificação relevante (integral ou parcial) (Caixa 7). Isto leva cerca de 15 minutos. Depois recebem uma lista de provedores de RPL seleccionados onde podem seguir o processo de RPL (IARC, n.d.). O sítio da internet do governo da Austrália² é de fácil utilização e fornece informação completa e várias dicas.

Caixa 7: Auto-avaliação para o RPL usando software informático baseado na internet

A lista de controlo para a auto-avaliação online leva o utente pelos seguintes passos, desenvolvendo o conhecimento sobre o processo e estabelecendo a correspondência entre as competências e o conhecimento e uma qualificação (parcial ou integral).

1. Exame da lista dos planos e prioridades do governo, os benefícios do RPL, e o custo e tempo necessário.
2. Selecção da qualificação mais adequada para uma área especializada a partir de uma lista de qualificações aprovadas, como o Certificado HLT32812 - III nos Serviços de Apoio da Saúde (SERVIÇOS ALIMENTRES).
3. Identificação das competências com base na lista de grupos e unidades de competência. Por exemplo, o website tem a lista de 11 grupos de competências para a qualificação escolhida no passo anterior.
4. A correspondência das competências com a qualificação. O website faz isso automaticamente e apresenta a lista das qualificações em relação as competências com uma potencial correspondência e em que medida.
5. Identificação e recolha das evidências: o website providencia a orientação sobre a natureza da evidência a ser recolhida assim como os tipos permissíveis.
6. Apreciação dos provedores do RPL: os candidatos podem procurar os provedores que oferecem o RPL pelas suas qualificações escolhidas usando websites específicos (training.gov.au ou myskills.gov.au) ou as Páginas Amarelas. O relatório produzido deve ser impresso e levado ao provedor para debate com o avaliador, que fornecerá aconselhamentos mais específicos sobre os procedimentos de ingresso e a evidência necessária.

Fonte: Governo de Queensland 2014.

O sítio da internet da New South Wales (2014) não só providencia informação detalhada sobre o RPL, como também oferece guiões de reconhecimento para os provedores de formação, candidatos, avaliadores e empregadores, bem como um Catálogo de Modelos da Prática de RPL (uma lista de recursos valiosos sobre RPL de vários sectores). Para criar consciencialização e consenso sobre RPL, alguns países organizam conferências nacionais e seminários com os vários intervenientes. Em 2014, por exemplo, o Vice-Presidente da Tanzânia, juntamente com os Ministros da Educação e do Trabalho, inaugurou uma conferência nacional de RPL e distribuiu certificados aos candidatos bem-sucedidos. Os

² www.training.qld.gov.au/information/rpl.html. Acedido a 5 de Janeiro de 2015.

órgão de informação visual e imprensa publicitaram o evento em todo o país, retratando assim os efeitos positivos do RPL.

Uma estratégia bem direccionada pode com efeito ajudar a criar a consciencialização sobre o RPL e os seus potenciais benefícios, e a criar atitudes positivas.

Elemento básico 1: Criação da consciencialização sobre o RPL e provisão dos serviços de aconselhamento e orientação para os candidatos ao RPL.

3.2 Integração do RPL nos quadros de política, jurídicos e regulamentares dos sistemas de educação e formação

Um sistema de RPL deve ser parte integrante do sistema de educação e formação de um país. Este deve promover vias alternativas para a obtenção de qualificações, assegurando a paridade entre o RPL e a educação formal; facilitar a aprendizagem ao longo da vida; e assegurar a afectação de recursos suficientes para que os vários intervenientes o levem a sério e priorizar o seu desenvolvimento e implementação. Estes objectivos podem ser alcançados se as políticas nacionais sobre o emprego, redução da pobreza, desenvolvimento, migração, educação e formação enfatizarem a implementação do RPL. Singh e Duvekot (2013) explicam que:

Os casos dos países mostram que os países com sistemas [de RPL] estabelecidos são também os que tornaram o RVA³ uma prioridade na sua agenda política, e adoptaram políticas e legislação especificamente relacionada com o RVA nos seus sistemas de educação.... Na França, a base jurídica forte do RVA assegura o direito de cada pessoa ter a sua experiência adquirida pela via formal, informal e não-formal avaliada.

Na Dinamarca, as pessoas com idade entre os 18 e 25 anos têm o direito ao RPL, acontecendo o mesmo com os que participam na formação profissional de adultos (Andersen e Aagaard, 2013). A lei do ETP da Holanda confere paridade entre as competências adquiridas a partir da aprendizagem formal e as adquiridas através da aprendizagem não-formal/informal; as competências são avaliadas através de um sistema independente das vias de aprendizagem (Duvekot, 2013). Na Finlândia, os adultos com mais de cinco anos de experiência de trabalho documentada são elegíveis para se candidatarem a um certificado de artífice ou de um ofício através do RPL. Se os seus documentos cumprem com os requisitos, eles realizam o mesmo exame final (teórico e prático) como aprendizes. Se forem bem-sucedidos, podem depois candidatar-se a admissão para o ensino superior (Christensen, 2013). Na Austrália, o RPL faz parte da carta do Quadro da Formação de

³ Este é um outro termo para o RPL.

Qualidade da Austrália e das normas para as Organizações de Formação Registadas. Ao abrigo de tais cartas e normas é obrigatório oferecer o RPL a todos os candidatos durante o ingresso (IARC, n.d.).

É igualmente necessário contemplar o RPL na perspectiva sub-regional. A domesticação nacional é importante mas se feita isoladamente há o risco de o RPL para os trabalhadores migrantes não ser abordado. O RPL para os não nacionais também deve ser incorporado nas políticas de RPL, e as instituições devem ser sensibilizadas em relação a necessidade de incluir a migração nos seus procedimentos e sistemas. O papel dos órgãos regionais na promoção do RPL nos quadros de qualificação regionais é também muito importante, e devem ser estabelecidas sinergias entre os processos regionais e a inclusão da migração nos processos do RPL ao nível nacional. Por exemplo, os Estados Membros da SADC pediram a este órgão para desenvolver uma estratégia regional para o RPL e para integrar o RPL na política regional de migração para trazer coerência aos seus esforços individuais.

Elemento básico 2: Integração da política do RPL nos quadros de política, jurídicos e regulamentares para o sistema de educação e formação.

3.3 Apropriação e cometimento dos intervenientes

A participação efectiva dos intervenientes, especialmente das organizações dos empregadores e dos trabalhadores nos sistemas de educação e formação é essencial para garantir que a formação corresponda às necessidades do mercado laboral. Este constitui um desafio para muitos países, principalmente por causa da enorme economia informal, pois o estabelecimento da colaboração com as empresas do sector informal é em si um obstáculo. Neste sentido, o envolvimento dos parceiros sociais no RPL também tem impacto no seu envolvimento geral no sistema de educação e formação. Porém, a fraca participação no RPL não reflecte necessariamente apatia em relação a isso.

Embora as organizações dos trabalhadores em geral apoiem o RPL, as organizações dos trabalhadores apresentam sinais mistos. Algumas lideraram a implementação do RPL, outras mostram-se apreensivas. Os principais factores que influenciam a probabilidade de os empregadores encorajarem os seus trabalhadores a seguirem

Caixa 8: Principais intervenientes no VPL [RPL] nos Países Baixos

1. Autoridades nacionais, que facilitam o desenvolvimento e a implementação de VPL (leis, financiamento).
2. Parceiros sociais, que encorajam as organizações a usar o VPL (através de regulamentos sectoriais e fundos de formação).
3. Escolas, que proporcionam o acesso a graus usando os procedimentos VPL.
4. Empresas e organizações, que guiam os trabalhadores em relação ao VPL.
5. Cidadãos que podem, com ou sem o apoio dos provedores de VPL, desenvolver o seu portefólio pessoal para o processo de VPL.

Fonte: Duvekot, 2013.

o RPL são os seguintes:

- A contratação de trabalhadores qualificados é um requisito regulamentar ou uma condição para obter a certificação internacional da garantia de qualidade?
- Os importadores preocupam-se com as qualificações dos trabalhadores?
- Quais são os seus custos e benefícios?
- O RPL reduzirá o absentismo ou encorajará os pedidos de promoção e de salários mais altos?
- Existe uma ligação estabelecida entre as competências e a produtividade?
- Estarão plenamente cientes sobre o RPL e confiam na qualidade do sistema do RPL?

Este é uma espécie da situação de ‘a galinha ou o ovo?’. Os empregadores precisam de ter confiança no sistema do RPL antes de decidir sobre a sua participação ou vice-versa? O RPL não é o único subsistema de formação em relação ao qual os pontos de vista dos empregadores divergem; muitos nem oferecem estágios.

Caixa 9: Exemplos do envolvimento dos parceiros sociais no RPL

- Na África do Sul, as organizações dos empregadores e dos trabalhadores participam no desenho e implementação do RPL através das respectivas autoridades de educação e formação do sector; os empregadores também promovem indirectamente o RPL em muitos sectores, incluindo o seguro, banca, agricultura e os órgãos de informação.
- No Brasil, o sistema de certificação do SENAI visa envolver activamente as empresas desde a fase da concepção e promover as políticas dos recursos humanos que favorecem o reconhecimento das competências para o desenvolvimento de uma carreira. O sistema considera os perfis ocupacionais, preparados conjuntamente com os representantes das empresas e dos trabalhadores nos comités técnicos sectoriais, como referência para a avaliação (Vargas, 2004).
- A PETROBRAS, a maior empresa do Brasil, criou um sistema de certificação para os seus trabalhadores, especialmente para os que trabalham nas áreas de controlo da qualidade para garantir pessoal competente para instalações seguras e para a continuidade operacional (Vargas, 2004). Um dos seus princípios de governação é: ‘Nós investimos nos nossos trabalhadores porque sabemos que é impossível alcançar a excelência sem a valorização das pessoas’. Para mais informações visite www.petrobras.com/en/about-us/.
- Na Islândia, o RPL é uma prioridade para as organizações dos empregadores e dos trabalhadores (Velciu, 2014) e nos Estados Unidos, as empresas trabalham com os colégios e universidades para determinar como os trabalhadores podem ter acesso ou crédito escolar nos cursos dos colégios. Na Nova Zelândia, as Organizações de Formação da Indústria, financiadas principalmente pela indústria, desenvolveram modelos de RPL baseados na indústria e realizam ou supervisionam as avaliações no quadro da garantia da qualidade prescrito pela Autoridade de Qualificações da Nova Zelândia (Dyson e Keating, 2005).
- Um relatório da Confederação dos Sindicatos Europeus nota que os sindicatos em certos países como por exemplo na Grã-Bretanha e na Roménia, formam algumas pessoas para se tornarem ‘activistas’, que depois prestam informações e orientação aos trabalhadores. O mesmo relatório recomenda também que a negociação colectiva se debruce sobre a questão do RPL (Damesin, Fayolle e Fleury, 2012).

É muito importante que se assegure a participação activa de todos os intervenientes (Caixa 8 e 9), especialmente dos empregadores e dos trabalhadores na planificação, implementação e avaliação do RPL, não só para garantirem a qualidade como também para reconhecerem os benefícios do RPL.

Elemento básico 3: Garantia da participação activa de todos os intervenientes, particularmente dos parceiros sociais, no desenvolvimento, implementação e avaliação do RPL.

3.4 Quadros institucionais e capacidade para o RPL

A semelhança de qualquer novo sistema, o RPL requer um quadro institucional claramente definido para a planificação e gestão. Alguns países decidiram atribuir a responsabilidade pelo RPL a instituições existentes sem analisar os constrangimentos de capacidade que tinham ou sem a dotação de recursos adicionais. O RPL era assim visto como uma forma similar de avaliação que muitas instituições implementam para a educação formal e para os sistemas de formação, e a responsabilidade pelo RPL foi-lhes atribuída. Como resultado, as instituições de ensino e de formação públicas (e privadas) tornaram-se provedoras de RPL, na crença errônea de que os sistemas de avaliação formal existentes iriam cobrir o RPL. Adicionalmente, muitas destas instituições não dispunham de recursos adicionais e incentivos para promover o RPL assim como a capacidade de implementação do RPL. Consequentemente, a implementação do RPL foi ineficaz. Mesmo países com um bom sistema de reconhecimento exprimiram a sua incapacidade de expandir rapidamente o RPL por causa da falta de pessoal competente e/ou de instalações (Werquin, 2008).

Assim, ao se planificar para um sistema de RPL, um país deve analisar minuciosamente a capacidade dos quadros institucionais existentes para a educação e formação, para que o RPL seja implementado eficazmente. Embora a criação de novas instituições para o RPL possa não ser essencial, a capacidade das instituições existentes terá de ser fortalecida. Isto pode ser conseguido através da criação de unidades exclusivas de RPL nessas entidades, contratando novos profissionais e usando as TIC para a implementação e monitorização do RPL. Conforme referido na secção anterior, o envolvimento efectivo dos parceiros sociais nas instituições é igualmente essencial. A Tanzânia, por exemplo, está a capacitar as instituições existentes para introduzirem o RPL, enquanto na Costa Rica, o Instituto Nacional de Formação criou uma unidade especializada para o RPL (Vargas, 2004). A África do Sul está a planear usar uma abordagem mista, criando um novo instituto nacional para o RPL para além de usar as instituições existentes. Na Alemanha, as universidades são responsáveis pelo ensino superior e as Câmaras dos Ofícios, Indústria, Comércio e Agricultura gerem o Ensino Técnico e Profissional (Velciu, 2014).

São igualmente necessárias instituições de recursos para o desenvolvimento de ferramentas e para a capacitação dos profissionais e dos provedores de RPL. Mais uma vez, isto pode ser alcançado com o fortalecimento das instituições existentes ou com a criação de novas instituições. Por exemplo, a Dinamarca criou o Centro Nacional do Conhecimento sobre RPL para a gestão e disseminação do RPL; o mesmo joga um papel importante na determinação

das normas de qualidade e dos métodos de avaliação da aprendizagem anterior (Kippersluis, 2014).

Elemento básico 4: Possuir um quadro institucional efectivo para o RPL.

3.5 Capacitação dos profissionais de RPL

Na maioria dos países, possuir um número inadequado de profissionais de RPL competentes constitui uma barreira para a implementação e expansão do RPL. O sistema necessita de profissionais para realizarem funções cruciais⁴ incluindo o desenvolvimento de ferramentas de avaliação; e gestão dos processos e sistemas de RPL.

Caixa 10: Capacitação dos profissionais de RPL – práticas dos países

Alguns países desenvolveram programas formais de qualificações e formação para os avaliadores:

- A Austrália desenvolveu um recurso de aprendizagem para assessores, nomeadamente a 'Aprendizagem informal: aprendizagem a partir da experiência', que inclui as ferramentas de avaliação e estudos de caso (Vickers, 2014). Um guião do RPL para os avaliadores também foi desenvolvido (Governo de New South Wales, 2014).
- A Noruega organiza cursos anuais e seminários para os avaliadores e a orientação de avaliadores inexperientes. Os centros de avaliação registam os avaliadores (Christensen, 2013).
- O Centro Europeu para o Desenvolvimento da Formação Profissional recomenda o estabelecimento de redes e uma comunidade de práticas, como componente do programa de desenvolvimento para os profissionais do RPL (CEDEFOP, 2009).
- Na Eslovénia, o Centro Nacional de Avaliação forma avaliadores do RPL, com o financiamento proveniente das taxas de registo dos participantes (Werquin, 2010b).
- Em Manitoba, no Canadá, o Red River College oferece dois níveis de formação: dois níveis de formação: uma introdução de 40 horas para o sistema PLAR e um curso avançado de 40 horas sobre o PLAR (Ibid.).
- Na África do Sul, os avaliadores devem ser 'avaliadores encartados' com formação e que também satisfaçam os critérios mínimos de SAQA para a realização de avaliações em sectores específicos. Por outro lado, o avaliador deve ser qualificado num nível superior de NQF em relação ao nível em que a avaliação tem lugar (Ibid). Os profissionais de RPL são também formados pelas universidades públicas.

A maior parte das insuficiências verifica-se nas áreas de desenvolvimento de ferramentas e de avaliação. Como solução, o sistema de RPL deve desenvolver e implementar programas de formação para a capacitação dos profissionais e desenvolver ferramentas, estudos de caso e guiões para os ajudar a realizar as suas tarefas eficazmente. Os países devem também

⁴ Isto baseia-se no pressuposto de que o país definiu com clareza os padrões de competência.

ter um mecanismo de acreditação e/ou de registo dos avaliadores. Alguns exemplos de capacitação nesta área são apresentados na Caixa 10.

Elemento básico 5: Assegurar a disponibilidade de um número suficiente de profissionais de RPL competentes.

3.6 Correspondência entre os padrões ocupacionais e os padrões de qualificação

A avaliação ao abrigo do RPL é feita em função dos padrões prescritos para uma qualificação. Dado que os potenciais candidatos para o RPL adquiriram uma porção significativa da sua aprendizagem no local de trabalho, é preciso haver uma forte correspondência entre os padrões ocupacionais e os padrões de qualificação. Todavia, isso comporta dificuldades, principalmente quando tal correspondência não existe. Isso ocorre por diversas razões. Primeiro, estas duas categorias de padrões são controladas e concebidas por diferentes instituições, e se não existe uma parceria forte entre as duas, a falta de correspondência vai ocorrer com frequência. Em segundo lugar, cada um possui objectivos diferentes. Os padrões ocupacionais que se dividem pelo mercado de trabalho, definem os padrões de desempenho (competências) que as pessoas devem atingir quando realizam as funções de uma ocupação (canalizador, motorista etc.), enquanto os padrões de qualificação, concebidos pelas instituições de ensino têm como enfoque na forma como e o conteúdo do que as pessoas precisam de aprender e ainda como a avaliação vai ser feita (CEDEFOP, 2009). Embora os padrões ocupacionais influenciem estes últimos, a organização da aprendizagem no sistema de educação baseia-se em princípios pedagógicos, e na criação de uma fundação forte para a aprendizagem ao longo da vida. Uma terceira dificuldade relacionada com a correspondência entre os dois é que as competências necessárias para uma ocupação podem variar entre as zonas urbanas e as zonas rurais, e também entre o sector formal e informal. Adicionalmente, estas competências frequentemente mudam por causa de vários factores, incluindo os avanços tecnológicos.

Por conseguinte, as qualificações ocupacionais em geral são de base alargada e em muitos países os programas de Ensino Técnico e Profissional providenciam a formação em ofícios múltiplos. Seria difícil mesmo para um trabalhador altamente habilitado adquirir todas as competências para uma qualificação completa através da aprendizagem baseada na experiência e adquirir a qualificação completa bem-sucedida apenas através do RPL.

Para os trabalhadores migrantes, o RPL fica ainda mais complicado pelos desafios associados ao reconhecimento das qualificações e da experiência do estrangeiro. Nesse sentido, a coerência entre as qualificações nacionais e o reconhecimento mútuo podem ser promovidos com o alinhamento dos quadros de qualificação nacionais e regionais.

Em função do acima exposto, as qualificações deveriam ser modulares e baseadas na competência, com padrões ou resultados da aprendizagem claramente definidos. Os padrões para as qualificações completas ou do tipo modular (parcial) em função dos quais os candidatos são avaliados devem corresponder aos padrões ocupacionais usados no mercado laboral. Se a qualificação completa cobrir um vasto conjunto de competências, os módulos podem ser concebidos de maneira a servir três propósitos distintos:

1. Um módulo (ou combinação de módulos) deve corresponder aos padrões da ocupação associada;
2. Devem existir ligações horizontais e verticais entre os módulos;
3. Em termos gerais, os módulos deveriam ser conjugados para cobrir os padrões da qualificação completa.

Às vezes, é necessário o pensamento inovador para alcançar estes três objectivos. Todavia, a concepção desse sistema de qualificação permite aos trabalhadores terem as suas competências avaliadas e certificadas, pelo menos tendo como base um módulo ou a qualificação parcial e assegura a paridade com o ensino e formação formal. Se assim for desejado, os trabalhadores podem adicionar outros módulos, aumentando os seus conhecimentos e competências, gastando menos tempo e dinheiro e cumprindo assim com o objectivo da aprendizagem ao longo da vida. Esta metodologia tem o potencial de fortalecer os Quadros Nacionais de Qualificação dos países. A Índia concebeu um novo sistema de formação baseado na competência e designado Competências Modulares de Empregabilidade, que possui as características acima mencionadas. A Tanzânia está também a reestruturar as suas qualificações nesses termos.

A avaliação e certificação das competências das pessoas com base nas qualificações parciais está a ganhar ímpeto e países como as Maurícias, Austrália e Tanzânia agora também oferecem o RPL para as qualificações parciais.

Elemento básico 6: Assegurar a correspondência próxima entre os padrões ocupacionais e os padrões de qualificação (esta correspondência pode ter lugar ao nível das qualificações parciais).

3.7 Metodologias de avaliação

Uma metodologia de avaliação experimentada e testada é um factor crítico na implementação bem-sucedida de qualquer sistema de RPL. A credibilidade e a confiança num sistema de RPL, em grande medida, depende da utilização de meios de avaliação com garantia de qualidade. Em condições ideais, para garantir a paridade das qualificações, as mesmas metodologias e ferramentas de avaliação deveriam ser usadas para a aprendizagem

formal assim como não-formal informal, mas as diferenças nos contextos da aprendizagem e características dos alunos tornam isso difícil. Embora a garantia da qualidade num sistema formal seja feita em todos os estágios (ingresso, processo da aprendizagem e resultado), o sistema do RPL não pode fazer isso nos primeiros dois estágios, pois o sistema não os controla. Para resolver isso, usa-se uma metodologia de avaliação muito mais rigorosa para garantir que somente candidatos competentes recebam os certificados. Todavia, isso resulta numa metodologia complexa e que consome muito tempo (vide Secção 2.3) que actua como uma barreira para aceder ao RPL. A abordagem mais amplamente usada para o RPL, nomeadamente o método do portefólio, poderá ser muito exigente em relação a recolha de evidências e para completar a documentação (Caixa 11), particularmente para indivíduos do sector informal ou os que possuem uma educação formal limitada. Alguns candidatos podem não possuir as habilidades de escrita para os exames escritos. Bowman et al. (2003) também lamentam o facto de que os guiões e processos existentes para as evidências do RPL permanecem demasiado académicos e repletos de jargão para muitos dos potenciais candidatos.

Caixa 11: Natureza da evidência para o RPL como recomendado pelo Estado de Queensland, Austrália		
Evidências Directas	Evidências Indirectas	Evidências Históricas
• Observação no local de trabalho • Demonstração da competência • Amostras do trabalho • Os materiais ou ferramentas com os quais o candidato trabalha • Relatórios dos árbitros • Vídeos • Ficheiros em áudio • Fotografias • Trabalhos publicados, como manuais operacionais	• Prémios da indústria • Especificações ou descrições das funções • Curriculum Vitae • Listas ou registo do período de trabalho • Orçamentos • Apresentações visuais ou discursos escritos • Cartas ou memorandos do local de trabalho • Referências/cartas abonatórias • Evidência do trabalho do comité • Listas de leitura • Registos de formação do local de trabalho	• Referências escritas de antigos empregadores • Livros de registo e outros registos do desempenho • Certificados ou qualificações • Cartas abonatórias • Trabalhos, relatórios e documentação de cursos anteriores • Avaliações do passado, baseadas na competência • Registo dos resultados académicos • Registo dos cursos frequentados • Livros de recortes • Artigos de revistas ou jornais.
Fonte: Governo de Queensland, 2014.		

Essencialmente, o método do portefólio apresenta os maiores desafios para o RPL, especialmente nos países em vias de desenvolvimento com uma economia informal forte, pois torna-se difícil obter evidências e testemunhos credíveis. Em reconhecimento disso, os países estão a adoptar vários meios para garantir uma avaliação justa do conhecimento e das competências das pessoas sem tornar o processo demasiado complexo. Estes métodos revistos incluem (vide também a Caixa 12):

- A combinação do método do portefólio com um teste da área de especialidade. Neste caso, o portefólio e outros critérios são usados para fazer o rastreio de potenciais candidatos para fazerem o teste da área de especialidade ou o exame, reduzindo assim a dependência exclusiva em relação ao método do portefólio. Por exemplo, VETA na Tanzânia e NAMB na África do Sul usam este método para o RPL para artesãos. Nas Maurícias, um portefólio e o método do painel de entrevista são usados, porém os intervenientes quando faziam a revisão do RPL recomendaram a complementaridade dos métodos existentes com um teste prático da área de especialidade (MQA, 2014).
- O método do teste da área de especialidade. A Índia, onde 90 por cento da força de trabalho actua na economia informal, usa o método do teste da área de especialidade para o RPL (DGET, 2014a). Todavia, a avaliação é feita por órgãos independentes, de preferência com o envolvimento da indústria relevante.

Caixa 12: Metodologias de avaliação – exemplos de países

As principais técnicas de avaliação que existem paralelamente ao uso da abordagem de portefólio são as entrevistas, observações baseadas no contexto, avaliações de 360 graus, simulação e questionários.

- Os Países-Baixos escolheram as primeiras três técnicas para além do portefólio, justificando a escolha com a questão dos custos, qualidade desejada e o número de candidatos a avaliar. É algo considerado pioneiro do ponto de vista da sua técnica de avaliação, visto que os candidatos têm o direito de ter os seus resultados da aprendizagem reconhecidos em qualquer das quatro formas possíveis que preferirem.
- O Reino Unido usa os portefólios de aprendizagem, a observação no local de trabalho e os questionários. Aqui a ideia é adaptar o método ao candidato e aos seus objectivos.
- Na Eslovénia, o portefólio da aprendizagem é usado para registar o conhecimento, habilidades e competências adquiridas. Os candidatos recebem assistência de um conselheiro, e isso pode ser seguido de um exame que testa as competências e o conhecimento cujo nível não tenha ficado claro através do portefólio. As práticas variam muito, dependendo da instituição envolvida e, na sua discrição, o exame pode ser escrito ou oral. Se for oral, pode envolver um debate, uma entrevista, raciocínio com referência a um documento, avaliação do produto, testes práticos, uma demonstração, simulação ou exibição.
- O ensino terciário na Bélgica flamenga usa um processo de dois estágios: uma avaliação inicial baseada no portefólio e depois uma avaliação em tempo real. A conclusão com êxito do primeiro estágio constitui pré-condição para passar para o segundo estágio.
- No Canadá, mais de metade dos candidatos (54 por cento) usa o 'desafio' (exame), seguindo do portefólio da aprendizagem (23 por cento) e da demonstração (23 por cento).
- Existiram algumas tentativas ténues de organizar *avaliações de grupo*, conforme reflectido num projecto na República Checa. Na Suíça, a Swiss Post (empresa dos serviços postais) já avalia grupos de candidatos nestes moldes.

Fonte: Werquin, 2010b.

- A preparação e disseminação de estudos de caso e das ferramentas usadas nos programas de RPL bem-sucedidos para o benefício de outros avaliadores. Por exemplo:
 - A Austrália desenvolveu recursos que ajudam a agilizar e simplificar os processos de RPL assim como minimizar os custos para os candidatos. Estes recursos foram

testados e podem ser usados pelos provedores de RPL, empresas e candidatos dos seguintes sectores: automóveis; comunicações, tecnologias de informação, impressão e arte gráfica; saúde e serviços comunitários; construção; manufactura, engenharia e serviços afins; serviços de utilidade pública e electro-tecnologia (Governo de New South Wales, 2014).

- Na Colômbia, o Serviço Nacional de Formação (SENA) desenvolveu bancos de testes (conjunto de perguntas) para os avaliadores de RPL usarem durante as avaliações (Vargas, 2004).

Caixa 13: A Iniciativa de e-RPL na Indústria de Silos de Cereais

Para que os seus trabalhadores cumpram com os regulamentos internacionais de higiene alimentar e de segurança dos alimentos, a indústria de silos de cereais na África do Sul teve a iniciativa de avaliar e certificar o seu conhecimento e competências (e dar-lhes formação, se necessário) para manusearem e armazenarem cereais e oleaginosas em segurança e obedecendo as normas de higiene. A iniciativa – o projecto Amabele e-RPL – foi gerido e implementado pela Deloitte Consulting em colaboração com a Autoridade de Qualificações da África do Sul (SAQA). O mesmo foi co-financiado pela Autoridade de Educação e Formação para o sector da Agricultura (AgriSETA) e pelos empregadores da indústria dos silos de cereais. A Deloitte South Africa concebeu um modelo informático único de ‘e-RPL’ para fazer face aos desafios, nomeadamente:

- A grande dispersão geográfica das organizações dos proprietários de silos (o projecto foi implementado em oito das nove províncias da África do Sul)
- Os locais do Projecto que incluíam as zonas rurais sem acesso à electricidade
- A complicação resultante da existência de trabalhadores analfabetos ou semi-alfabetizados na indústria
- O requisito de uma solução integrada para o reconhecimento contínuo das competências, nova formação e aperfeiçoamento
- Não existência de normas de competência e de qualificações
- Não existência de soluções de RPL ‘prontas para uso para esta indústria
- Preocupações dos empregadores com a perda de produtividade durante a formação.

O instrumento de Avaliação Baseada na Competência (CBA) para o Amabele e-RPL incluía:

- Elementos visuais dinâmicos (animação, fotografias e vídeos)
- Som e interactividade com o usuário
- Diferentes opções de ‘teste’ para satisfazer as necessidades de competências dos candidatos individuais de RPL
- Resultados e relatórios da avaliação próximos do tempo real.

As avaliações de base informática foram conjugadas com a observação no local de trabalho e testes de compreensão escritos. Um laboratório informático móvel foi usado para chegar aos candidatos das zonas recônditas sem electricidade.

Os candidatos ao RPL foram avaliados em função das qualificações registadas para os níveis 1, 2 e 3 do Quadro Nacional das Qualificações da África do Sul (NQF). Um total de 1 188 trabalhadores qualificaram-se para o processo de RPL.

As vantagens desta abordagem incluíam a sua adequação para os analfabetos e semi-alfabetizados; a possibilidade da sua expansão e rendibilidade; a possibilidade de aplicação em massa em todo o país e com base em custos unitários mais baixos dentro de prazos mais curtos; adequação para a economia rural e informal; e a combinação da avaliação com a formação.

A reacção dos empregadores confirmou que o RPL visivelmente melhorou a confiança, auto-estima e motivação dos trabalhadores para aprenderem e aumentou a produtividade e competitividade. Permitiu igualmente a observância das Normas de Higiene Alimentar e de Segurança dos Alimentos; e facilitou o ingresso dos candidatos bem-sucedidos nos programas de ensino superior como os programas de liderança com a acreditação da AgriSETA.

Fonte: Bayman, Naude and Bolton, por publicar.

- Na África do Sul, os três sub-sistemas do NQF – o sub-sistema da Formação e do Ensino Geral e Complementar, o sub-sistema do Ensino Superior e o sub-sistema das Qualificações Ocupacionais General – guiam a implementação do RPL e os métodos usados podem ser diferentes entre os sub-sistemas.
- Alguns países concentram-se em tornar o método de portefólio mais fácil de utilizar, usando as TIC para o e-RPL ou e-portefólio e na provisão de amplo apoio aos candidatos. A abordagem para a avaliação está também a ser transformada, com os avaliadores e apoiarem e a orientarem os candidatos durante o processo, e usando uma combinação de métodos. Por exemplo:
 - A Deloitte Consulting usou uma metodologia inovadora designada ‘e-portefólio’ (ou e-RPL) como alternativa para o portefólio impressos para a certificação das competências dos trabalhadores com baixos níveis de escolaridade na indústria dos silos de cereais da África do Sul (Caixa 13).
 - As directrizes europeias sobre o RPL recomendam a organização de sessões em grupo para os candidatos prepararem os portefólios, sendo que este último muitas vezes constitui um grande desafio para os candidatos individuais. Estas sessões em grupo podem ser complementadas com lições individuais (CEDEFOP, 2009).

Embora seja importante assegurar que os candidatos estejam no centro do processo (UNESCO, 2012a), isso não deve ocorrer em detrimento da qualidade. Por isso, torna-se necessário continuar a desenvolver métodos de avaliação inovadores para o RPL que:

- Sejam menos morosos, apresentem maior eficácia de custo, sejam simples mas credíveis
- Tomem em consideração o contexto em que a aprendizagem de cada um dos candidatos ocorreu e as suas características individuais.

Elemento básico 7: Desenvolvimento de ferramentas e metodologias de avaliação eficientes e eficazes, e apropriadas para o contexto dos grupos alvo.

3.8 Custos e financiamento

A obtenção de qualificações através do RPL é económica comparativamente aos custos da educação e da formação formal. Mesmo assim, é muito mais dispendioso do que a avaliação e certificação da formação formal, que possui não só as economias de escala como também os reduzem significativamente os custos marginais com o ingresso de mais estudantes (OECD, 2010a). Esse não é o caso com o RPL, em que é necessário a avaliação e o aconselhamento intensivo e personalizado. Em alguns países, por exemplo nas Maurícias e na Tanzânia, um painel de avaliadores examina um candidato e pode também realizar uma

visita ao local para observar o candidato a trabalhar (isto acontece nas Seychelles). Tais requisitos aumentam os custos da avaliação. O investimento inicial pode também ser necessário para instituir o sistema, desenvolver as ferramentas e desenvolver as capacidades. Assim, o custo do RPL depende da metodologia que um país adota, o nível e tipo de qualificação e a natureza do apoio que os candidatos necessitam (Caixa 14). Depende também da disponibilidade de padrões de competência e ferramentas de avaliação pré-existentes no país, e que instituições, se existirem, são responsáveis pelo RPL. Os custos serão mais baixos se as instituições existentes partilharem a responsabilidade pelo RPL. Muitos países seguem esta abordagem, mas alguns subestimaram as implicações dos custos e a complexidade e assim enfrentaram constrangimentos na implementação e expansão do RPL. Werquin (2010b) afirma que a questão dos custos é claramente identificada como um desafio em todos os 22 países onde a OCDE realizou o estudo sobre o RPL.

Os países devem possuir directrizes claras sobre a partilha dos custos do RPL entre o governo, empregadores e os candidatos para garantir a sua sustentabilidade e expansão. Esta questão foi discutida durante três importantes seminários organizados em 2013-14: um seminário tripartido organizado pela ARLAC com a participação de intervenientes de 10 países, a Academia de Competências e a Academia sobre a Academia de Formalização da Economia Informal no ITC da OIT em Turino. As opiniões dos participantes estavam inicialmente divididas com relação a partilha dos custos entre os principais intervenientes – a maioria dos participantes

recomendou que o governo e os empregadores deveriam suportar a maior proporção dos custos (vide Caixa 15, como um exemplo da partilha de custos). Opinaram que se os candidatos são solicitados a suportar uma maior proporção do custo, isso pode constituir um desincentivo, especialmente porque a implementação do RPL em muitos países ainda se encontra nos estágios

preliminares e os seus benefícios têm ainda de ser bem conhecidos. Adicionalmente, os candidatos já têm de suportar os custos de oportunidade pois muitos têm empregos e assim poderão protelar o RPL se tiverem de suportar a maior parte dos custos. Agir desse modo seria contrariar um dos principais objectivos do RPL, i.e. a promoção da inclusão social dos grupos desfavorecidos, em particular dos que trabalham na economia informal.

Caixa 14: O sistema de taxímetro para o financiamento do RPL na Dinamarca

O reconhecimento da aprendizagem não-formal e informal é financeiramente apoiado pelo Ministério da Educação. O financiamento é feito como base no chamado 'sistema de taxímetro' que liga o financiamento de uma só prestação às instituições de acordo com o número de candidatos de RVA que terminam as avaliações de competência, planos de estudo pessoais, planos de formação em instituições específicas e curso de ensino e formação de adultos.

Os esquemas de subsídios pelas receitas 'perdidas' durante a participação na educação e na formação baseiam-se num sistema co-financiado a partir de fontes públicas e privadas. As fontes privadas incluem o financiamento de empresas através de um fundo nacional criado pelos parceiros sociais e através de acordos colectivos. O co-financiamento é mais ou menos uma regra universal.

Os empregadores também podem-se sentir relutantes, salvo se o RPL estiver ligado a estratégia de gestão dos recursos humanos da empresa. Assim, inicialmente os custos tem de ser subsidiados pelo governo, a semelhança do que acontece com os sistemas de educação e de formação formal. Tais subsídios podem variar de um grupo alvo para outro, i.e. dependendo se o RPL estiver a ser implementado para os que trabalham na economia formal ou informal, para os empregados ou para os desempregados, a natureza da qualificação (elementar ou o ensino superior, ETP e/ou a política do país). Todavia, os empregadores poderiam suportar os custos de oportunidade, por exemplo, concedendo licenças remuneradas, e também custeando a formação para suprir as lacunas em competências e a recolha das evidências (Vide Caixas 13 e 14).

Muitos países têm taxas para a educação ou para o desenvolvimento das competências, e uma parte dessas taxas poderiam ser atribuídas ao RPL. Em muitos países africanos, as instituições de formação governamentais/públicas suportam os custos do RPL. Esse é o caso no Botswana, Maurícias, Namíbia e Tanzânia. Na África do Sul, as SETAs em geral usam a taxa de desenvolvimento das competências para cobrir os custos de RPL e, em certos casos, os empregadores também participam nos custos. A Índia iniciou um programa de RPL para os trabalhadores de construção, que trabalham principalmente na economia informal, com o Conselho Estadual de Construção pagando as taxas de avaliação (US\$16⁵ por pessoa) e a taxa de formação para o suprimento de lacunas, e um subsídio remuneratório (US\$0,60 por hora, por pessoa) para compensar as remunerações perdidas durante a formação (DGET, 2014a). Em todos estes exemplos, não foi cobrado qualquer custo directo aos candidatos. Mais exemplos de financiamento do RPL são apresentados na Caixa 16.

Caixa 15: Financiamento do RPL e partilha dos custos – exemplos de vários países do mundo

Um estudo da OCDE sobre as práticas de RPL em 22 países notou o uso de diferentes métodos de partilha de custos do RPL. Isso pode reflectir factores como o nível e o tipo de qualificações, a situação de emprego do candidato e as políticas específicas dos países. Os candidatos muitas vezes cobrem uma pequena porção do custo através do registo ou das taxas de ingresso, embora isso não constitua pré-requisito em todos os países. Exemplos de custos e que os suporta são apresentados a seguir:

- Irlanda – A instituição cobre as taxas.
- Eslovénia – A função pública suporta as taxas de registo dos desempregados.
- República Checa – As taxas de registo variam entre EUR 30 e EUR 70.
- Noruega – EUR 120-300 nas áreas académicas, EUR 300 para o sector técnico-profissional e EUR 1 800 para um exame técnico-profissional. Para o ensino superior, todos os custos são cobertos pelo orçamento da universidade.
- Canadá – Em geral, as taxas de avaliação são suportadas pelas instituições; os outros custos (como os de aconselhamento e informação) são partilhados entre as instituições e os alunos.
- Bélgica – As taxas de registo são EUR 25 para os desempregados e EUR 100 para os que têm emprego. Também existe financiamento do Fundo Social Europeu (ESF).
- Países-Baixos – Os custos são compartilhados entre os empregadores e os fundos da educação e desenvolvimento ou as autoridades locais.
- Suíça – O cantão de Genebra gasta em média EUR 2 200-3 400 por candidato. A Swiss Post gasta EUR 2,2 milhões em todo o seu projecto de reconhecimento para 1 500-2 000 pessoas.
- Áustria, Austrália, Chile e Dinamarca são alguns dos países que concedem benefícios fiscais nesta área, e o resultado é que indirectamente o financiamento baseia-se no Orçamento do Estado.

Fonte: Werquin, 2010b.

Para promover a utilização do RPL, os governos podem conceder incentivos fiscais aos empregadores e aos indivíduos. Os Países-Baixos por exemplo providenciam benefícios fiscais aos clientes de RPL (indivíduos e empregadores) para implementação do RPL (Kippersluis, 2014).

Dado que o financiamento é uma questão crítica para a sustentabilidade do RPL, os governos devem assegurar a existência de um ambiente em termos de políticas que assegure o financiamento sustentável e equitativo do RPL.

Elemento básico 8: Promoção da partilha de custos e de um mecanismo sustentável e equitativo de financiamento do RPL.

3.9 Desenvolvimento das competências

Tendo em vista a lacuna de competências entre a aprendizagem adquirida no local de trabalho e os padrões de qualificação, a maior parte das pessoas necessita de alguma forma de conhecimento e competências adicionais para ficarem aprovados na avaliação do RPL e adquirir qualificações. Para os candidatos, isto significa melhorar as suas competências existentes ou adquirirem novos tipos de competências ou ambos para cumprir com os padrões prescritos. Este constitui um importante desafio para os candidatos de RPL, dado que os sistemas de educação e de formação carecem de flexibilidade suficiente para ministrar programas personalizados que satisfaçam as suas necessidades de formação. Adicionalmente, a capacidade das instituições de ensino nos países em vias de desenvolvimento já está no limite e, em geral, não estão em condições de admitir e providenciar a educação para todos os estudantes que queiram ingressar no ensino formal, a tempo inteiro. Nesse sentido, não têm muito interesse em desenvolver e implementar esses programas de curto-prazo personalizados.

Caixa 16: Formação para suprir as lacunas de competências: práticas dos países

- As experiências dos países da América Latina mostram que o RPL envolve mais do que o teste das competências actuais de um indivíduo. O RPL ajuda a desenvolver as suas competências existentes para que se possa obter a qualificação desejada. No Brasil, o serviço nacional de formação, SENAI, facilita a preparação dos planos de formação, enquanto na Colômbia, o SENA providencia cursos complementares para os que não passaram nos testes por causa de lacunas nas competências (Vargas, 2004).
- A Autoridade para a Educação e Formação Profissional (VETA) na Tanzânia está mandatada para organizar/facilitar os programas de curto-prazo para os candidatos que não tenham sido bem-sucedidos desenvolverem as suas competências em instituições ou nos locais de trabalho, assim como cursos complementares para os candidatos bem-sucedidos que desejem adquirir qualificações adicionais (VETA, 2014).
- Hong Kong planificou um programa de formação para aumentar o conhecimento dos candidatos ao RPL no sector bancário. Estes serão ministrados através de mecanismos flexíveis como o ensino à distância, aprendizagem electrónica, apresentações de portefólios e estudos de caso (Wai, 2014).

O sistema de RPL deve promover as oportunidades de melhoria das competências dos candidatos que possam ser implementadas com flexibilidade. As dificuldades de infra-estruturas para formação podem ser ultrapassadas se os institutos de formação oferecerem programas de RPL aos fins-de-semana e à noite, otimizado assim o uso das infra-estruturas existentes, o que poderá reduzir os custos da formação. Este tipo de solução poderia (e pode) ajudar aos candidatos ao RPL com emprego assim como aos institutos de formação. Por exemplo, a Índia lançou um amplo programa – a Iniciativa de Desenvolvimento das Competências (SDI) – que compreende programas de formação de curta-duração com base neste princípio de provisão da formação. Entre 2007 e 2012 foram treinadas mais de um milhão de pessoas usando-se esta abordagem estratégica específica.⁶

Elemento básico 9: Provisão de oportunidades de melhoria das competências para os candidatos do RPL.

3.10 Garantia da qualidade

Possuindo a mentalidade tradicional, alguns provedores de educação e órgãos de avaliação têm pouca fé numa abordagem baseada apenas na avaliação para a atribuição de qualificações. Alguns institutos do ensino superior também se mostram apreensivos em aceitar as qualificações do RPL como sendo equivalentes ao ensino e formação formal. Entretanto para se convencerem sobre a aceitabilidade do RPL, muitos estudantes preferem aprender num ambiente formal, interagindo com os seus pares.

As directrizes europeias para o reconhecimento da aprendizagem não-formal e informal observam também que existe um grande nível de confiança na aprendizagem formal e hostilidade em relação as qualificações não-tradicionais (CEDEFOP, 2009). Embora a expressão ‘hostilidade’ possa ser muito forte, alguns consideram o RPL como sendo inferior em relação a via de aprendizagem formal. Esses preconceitos podem ser ultrapassados, em grande medida, enfatizando a aderência rígida à qualidade no processo do RPL; a criação da consciencialização entre os intervenientes em relação aos seus processos de alta qualidade; assegurar a participação dos intervenientes nos processos de RPL; e recolhendo e disseminando evidências sobre o seu impacto, especialmente casos de sucesso de pessoas que se beneficiaram do RPL.

⁶ www.sdi.gov.in. Acedido a 5 de Janeiro de 2015.

Caixa 17: Garantia de qualidade para o RPL nos Países-Baixos e Tanzânia

Países-Baixos	Tanzânia
O Governo dos Países-Baixos prescreveu um código de qualidade a ser seguido pelos provedores do RPL. Os provedores devem-se registar numa organização de avaliação, que faz a auditoria dos provedores de três em três anos. Um Centro de Conhecimento foi igualmente criado para lidar com questões relacionadas com a garantia de qualidade e o desenvolvimento do RPL. Fonte: Kippersluis, 2014.	A Tanzânia prescreveu um sistema de garantia de qualidade abrangente para o RPL, que abrange questões relacionadas com: • Quadros de política, jurídicos e regulamentares • Quadros institucionais • Interacção activa entre os empregadores e os trabalhadores • Desenvolvimento de padrões de competência, ferramentas de avaliação e metodologia • Acreditação dos provedores • Formação e registo dos profissionais de RPL • Orientação e aconselhamento • Melhoria das competências dos candidatos ao RPL • Monitorização e avaliação. Fonte: VETA, 2014.

Os mecanismos de garantia de qualidade devem ser abrangentes, cobrindo questões como o uso dos padrões de qualidade para a avaliação; a garantia da disponibilidade de profissionais de RPL competentes; colaboração com as organizações dos empregadores e trabalhadores, e outros intervenientes relevantes; desenvolvimento de ferramentas de avaliação e de metodologia como referências para os profissionais; acreditação dos centros do RPL; moderação das avaliações; desenvolvimento de quadros para a monitorização e avaliação; realização de auditorias independentes do processo do RPL no seu todo; e disseminação dos resultados da avaliação e da auditoria a todos os intervenientes. Em Portugal, por exemplo, os provedores têm de seguir uma Carta de Qualidade (Gomes, 2013); os Países-Baixos desenvolveram um código de qualidade para os provedores (Caixa 18), e a Tanzânia prescreveu um quadro abrangente para a garantia da qualidade (Caixa 18).

Elemento básico 10: garantia de um sistema de RPL com garantia de qualidade e criação da consciencialização sobre o mesmo.

3.11 Monitorização e Avaliação

A monitorização e avaliação (M&A) são importantes para o acompanhamento da implementação, dos resultados e impactos dos programas do RPL e para se adoptarem as medidas correctivas para a subsequente melhoria do desempenho. A informação sobre os resultados e impactos do RPL podem também contribuir para melhorar a imagem do RPL, garantindo a participação efectiva de todos os intervenientes e, desse modo, a potencial dotação de mais recursos pelos governos e empregadores. Infelizmente, são poucos os

países que sistematicamente recolheram e analisaram essa informação, embora existam estudos de casos de pessoas beneficiadas. O estudo da OCDE sobre as práticas de RPL em 22 países confirma esta falta geral de dados quantitativos sobre o resultado do RPL, embora as bases de dados locais nos centros de avaliação e empresas existam de certa forma (Werquin, 2010b).

Um sistema de M&A deve produzir as seguintes categorias de informação, desagregada por género, idade, tipo de qualificação, qualificação integral ou parcial, e se o trabalhador era do sector informal ou formal:

- Dados sobre o número de candidatos inscritos, as desistências, os que compareceram na avaliação e ficaram aprovados no RPL
- Pontos de vista dos candidatos em relação aos processos de RPL como a facilitação e aconselhamento, metodologia de avaliação e a provisão e eficácia da formação para suprir as lacunas nas competências
- Pontos de vista dos candidatos bem-sucedidos em relação a progressão na carreira, melhoria no desempenho, auto-estima e remuneração, facilidade de acesso à educação complementar etc.
- Pontos de vista dos empregadores em relação a melhoria na realização do trabalho
- Pontos de vista das instituições do ensino superior em relação ao desempenho dos estudantes que ingressam através do RPL comparativamente aos que seguiram a via formal
- Os intervenientes que estão interessados ou não interessados no RPL e porquê.

Portugal concebeu um sistema administrativo, de gestão e informação para a monitorização do RPL - o RVCC, que significa reconhecimento, validação e certificação de competências, que é usado por todos os provedores (Gomes, 2013). A Índia desenvolveu um portal online⁷ para acompanhar o progresso de um candidato desde o seu ingresso até a certificação e está a melhorar o sistema com a introdução de um módulo sobre a situação dos candidatos depois da certificação; cada provedor vi ter de fazer o acompanhamento e colocar a situação de emprego dos candidatos no portal.

Elemento básico 11: Criação de um sistema de monitorização e avaliação eficaz, e recolha e disseminação de informação sobre o impacto do RPL.

⁷ Ibid. Acedido a 5 de Janeiro de 2015.

3.12 Gestão e partilha do conhecimento

Dado que o RPL, na maioria dos países, encontra-se na fase de desenvolvimento ou nos primeiros estágios da sua implementação, todos precisam de aprender das experiências dos outros e partilhar práticas e ferramentas eficazes. Não há necessidade de cada país reinventar a roda. A gestão e a partilha requerem o desenvolvimento de parcerias interactivas e eficazes assim como parcerias com agências de desenvolvimento internacional. O enfoque da colaboração deveria ser no desenvolvimento de ferramentas, capacitação e partilha das práticas que funcionaram e que não funcionaram. Os exemplos de órgãos regionais e organizações internacionais que realizaram estudos sobre as práticas dos países do RPL incluem a OCDE, CEDEFOP, OIT e a UNESCO. Os países da SADC produziram directrizes regionais para o RPL. Na África do Sul, a SAQA organizou uma conferência nacional sobre o RPL em 2014 para a qual foram convidados seis países e a OIT para partilharem as experiências internacionais. A SAQA providenciou igualmente apoio técnico às Seychelles para o desenvolvimento da sua política sobre RPL. Todavia, a gestão do conhecimento sobre RPL deve ser melhor estruturada, institucionalizada e participativa, e ir para além dos eventos esporádicos.

Elemento básico 12: Promoção da gestão e partilha do conhecimento.

4 Conclusão

Por causa da falta de qualificações apropriadas, uma grande proporção de pessoas de todo o mundo enfrenta grandes desvantagens para conseguir empregos decentes, emigrar para outras regiões e aceder a educação complementar, muito embora possam ter o conhecimento e competências necessárias. O processo de RPL pode ajudar uma pessoa a adquirir uma qualificação formal que corresponda aos seus conhecimentos e competências, melhorando assim a sua empregabilidade, mobilidade, aprendizagem ao longo da vida, inclusão social e auto-estima. O RPL tem o potencial de providenciar uma via alternativa de aprendizagem com eficácia de custo em relação ao ensino e formação formal, e facilitar ingressos e saídas múltiplas entre o sistema de educação e o mercado de trabalho. Por conseguinte, o RPL está a tornar-se uma importante questão política e social em termos de aspiração, atraindo a atenção dos formuladores de políticas. As Normas Internacionais de Trabalho, as conclusões das Conferências Internacionais do Trabalho assim como os documentos de política da UNESCO, UE e da União Africana recomendaram os países a criarem sistemas de RPL.

Em função do acima exposto, a maioria dos países iniciaram acções que visam criar sistemas de RPL, entretanto deparam-se com desafios relativamente a implementação e expansão. Os principais desafios para o RPL incluem as metodologias complexas e morosas, particularmente para as pessoas que trabalham no sector informal ou com um baixo nível de escolaridade; as instituições e os funcionários possuem capacidade inadequada para a planificação e implementação; a falta de correspondência entre as normas ocupacionais e as normas de qualificação; consciencialização limitada dos parceiros sociais e, por conseguinte, a sua fraca aceitabilidade por parte dos empregadores e das instituições do ensino superior; provisão insuficiente para a melhoria do conhecimento e das competências dos candidatos ao RPL; fraca participação dos parceiros sociais e, por conseguinte, a sua fraca aceitabilidade pelos empregadores e pelas instituições do ensino superior; provisão insuficiente para a melhoria do conhecimento e das competências dos candidatos ao RPL para a satisfação dos padrões aceitáveis; e financiamento inadequado.

Este documento fez alusão a algumas evidências das vantagens do RPL, bem como a algumas boas práticas que melhoram a sua implementação. Todavia, a ideia de que uma ‘uma solução serve para todos’ não se aplica – as situações e contextos variam de país para país e dentro de um país em diferentes sectores e qualificações. Um princípio orientador para o RPL na Austrália é: ‘Não existe um único modelo de RPL que seja adequado para todas as qualificações e para todas as situações; em particular, diferentes sectores dão lugar a diferentes modelos’ (IARC, n.d.). Para o RPL ser eficaz ao nível local, deve haver uma política aprendida e não uma política emprestada.

Uma questão importante que deve ser levantada antes da concepção e da implementação dos programas do RPL é: Porque queremos fazer isto? Conforme já foi referido, o RPL pode ter muitos propósitos, pelo que uma resposta clara a esta questão básica é importante e determinará os objectivos, criará uma fundação básica e identificará os grupos alvo, os intervenientes e os parceiros. As outras questões, nomeadamente: Como? Quem? Onde? também são importantes e devem ser levantadas aquando da planificação de um sistema do

RPL. Adicionalmente, os seguintes **12 principais factores de sucesso (KSF) ou os elementos básicos** analisados e recomendados neste documento podem guiar os vários intervenientes em qualquer país para a concepção de um sistema do RPL eficaz e bem-sucedido:

1. Consciencialização sobre o RPL e provisão de serviços de orientação e de aconselhamento profissional eficazes para os candidatos ao RPL.
2. Integração da política do RPL nos quadros de política, jurídicos e regulamentares para os sistemas de educação e formação.
3. Garantia da participação activa de todos os intervenientes, particularmente dos parceiros sociais no desenvolvimento, implementação e avaliação do RPL.
4. Possuir um quadro institucional efectivo para o RPL.
5. Garantia da existência de um número suficiente de profissionais do RPL competentes.
6. Garantia de uma forte correspondência entre os padrões ocupacionais e os padrões de qualificação (a correspondência deve pelo menos ter lugar no nível parcial se não for o caso na qualificação integral).
7. Desenvolvimento de metodologias e ferramentas de avaliação efectivas e eficientes, apropriadas para o contexto dos grupos alvo.
8. Promoção de um mecanismos de financiamento e de partilha de custos sustentável e equitativo.
9. Criação de oportunidades de melhoria das competências dos candidatos ao RPL.
10. Criação de um sistema de garantia da qualidade para o RPL e promoção da consciencialização sobre o mesmo.
11. Criação de um sistema de monitorização e avaliação eficaz, e recolha e disseminação de informação sobre o impacto do RPL.
12. Promoção da gestão e partilha do conhecimento.

5 Anexo: Características do RPL na América Latina e nas Caraíbas

Dimensão	Iniciativas Nacionais	Iniciativas Sectoriais	Iniciativas Corporativas
Promovido por	- Ministério do Trabalho - Ministério da Educação - Instituições Nacionais de Formação	- Associações dos Empregadores - Associações Nacionais e Internacionais sectoriais	Corporações Empresariais Multinacionais
Objectivo Imediato	- Reconhecimento do conhecimento e das competências - Promoção da aprendizagem ao longo da vida e progressão para o ensino superior - Melhoria da empregabilidade	- Melhoria da produtividade, desempenho e competitividade - Gestão dos recursos humanos - Ligação à avaliação do desempenho	Melhoria da imagem da marca, do serviço e da qualidade
Cobertura	- Nacional - Iniciativas-piloto ao nível sectorial antes da expansão para o nível nacional	- Sectorial - Local ou nacional	Global
Recursos Financeiros	- Financiamento a partir dos orçamentos nacionais - Financiamento das instituições de formação - Financiamento dos doadores	- Fundos provados - Às vezes com o co-financiamento de fundos públicos	Fundos privados
Quem paga?	- Grátis na fase-piloto - Subsidiado para os grupos desfavorecidos - Empregadores/trabalhadores interessados pagam parte dos custos	- Empregadores - Trabalhadores - Em certos casos, subsidiado com fundos públicos na fase-piloto	- Empregadores interessados - Trabalhadores
Acessibilidade	- Aberto - Não obrigatório - Favorece a inclusão dos trabalhadores	- Não obrigatório - Mais próximo dos trabalhadores do sector - Não inclui os desempregados	- Não obrigatório - Proximidade dos parceiros e colaboradores corporativos
Pontos fortes	- Apoio público - Promoção da educação - Aprendizagem ao longo da vida - Rendibilidade	- Sustentabilidade - Uso na gestão pessoal - Participação explícita	- Representação global - Suporte da marca
Pontos fracos	- Sustentabilidade - Coordenação entre a educação e o trabalho - Participação simbólica	- Pouca portabilidade - Mobilidade ocupacional intersectorial	Pouca portabilidade
Fonte: Vargas, 2004			

6 Referências

- Aggarwal, A.; Gasskov, V. 2013. *Comparative analysis of national skills development policies: A guide for policy makers*, (Pretoria, International Labour Office).
- Andersen, B.M.; Aagaard, K. 2013. 'Denmark: The linkage between RVA-NQF and lifelong learning', in M. Singh; R. Duvekot (eds), 2013, pp. 149-56.
- Bayman, J.; Naude, L.; Bolton, H.; forthcoming. 'Amabele e-RPL initiative within the grain silo industry', in A. Aggarwal; G. Sethi (eds), forthcoming.
- Bowman K.; Clayton, B.; Bateman, A.; Knight, B.; Thomson, P.; Hargreaves, J.; Blom, K.; Enders, M. 2003. *Recognition of prior learning in the vocational education and training sector* (Adelaide, NCVER).
- Christensen, H. 2013. 'Norway: Linking validation of prior learning to the formal system', in M. Singh; R. Duvekot (eds), 2013, pp. 175-83.
- Damesin, R.; Fayolle, J.; Fleury, N. 2012. *Players, practices and challenges in NFIL and its validation in Europe*. Available at www.etuc.org/etuc-project-informal-and-non-formal-learning-nfil-parallel-practices-systemic-integration. Accessed 27 December 2014.
- Dass, H.P. Forthcoming. 'Bangladesh moving towards recognising skills developed informally', in A. Aggarwal; G. Sethi (eds), forthcoming.
- DGET. 2014. *RPL for construction workers*. Available at: www.sdi.gov.in. Accessed 22 December 2014.
- Duvekot, R. 2013. 'The Netherlands: Top-down and bottom-up approaches', in M. Singh; R. Duvekot (eds), 2013, pp. 169-74.
- Duvekot, R. et al. (eds). (2007). *Managing European diversity in lifelong learning – The many perspectives of the valuation of prior learning in the European workplace*. (Nijmegen/Vught/ Amsterdam, HAN University, Foundation EC-VPL and Hogeschool van Amsterdam).
- Duvekot, R., Schuur, K., and Paulusse, J. (eds). (2005). *The unfinished story of VPL: Valuation and validation of prior learning in Europe's learning cultures* (Utrecht, Foundation ECVPL and Kenniscentrum EVC).
- Dyson, C.; Keating, J. 2005. *Recognition of prior learning: Policy and practice for skills learned at work*, (Geneva, International Labour Office).
- European Centre for the Development of Vocational Training (CEDEFOP). 2009. *European guidelines for validating non-formal and informal learning* (Thessaloniki).
- European Commission. 2013. *Recognition of prior non-formal and informal learning in higher education*. Available at www.eacea.ec.europa.eu/education/eurydice/all_publications_en.php. Accessed 26 December 2014.
- Gomes, M.D.C. 2013. 'Portugal: Formalising non-formal and informal learning', in M. Singh; R. Duvekot (eds), 2013, pp. 184-95.
- IARC, n.d. Available at www.iarcedu.com/news_view.aspx?id=7. Accessed 22 December 2014.
- ILO. 2004. *Recommendation concerning human resources development: Education, training and lifelong learning* (No. 195) (Geneva).
- .2006. *ILO multilateral framework on labour migration*, (Geneva).
- . 2012. *The youth employment crisis: A call for action*, International Labour Conference, 101st Session, Geneva, 2012 (Geneva).
- . 2014a. *A recurrent discussion on the strategic objective of employment*, International Labour Conference, 103rd Session, Geneva, 2014 (Geneva).
- . 2014b. *Fair migration: Setting an ILO agenda*, International Labour Conference, 103rd Session, Geneva, 2014 (Geneva).
- . 2014c. *Facilitating transition from the informal to the formal economy*, 103rd Session, Geneva, 2014 (Geneva).
- Kippersluis, R.V. 2014. 'Recognition of prior learning: A snapshot from the Netherlands', in SAQA: *Book of abstracts, National recognition of prior learning conference* (Pretoria), pp. 36-7.

- Marrian, I. 2014. 'The Wholesale and retail sector education and training authority (W&R SETA) recognition of prior learning (RPL) pilot project case study', in SAQA: *Book of abstracts, National recognition of prior learning conference* (Pretoria), pp. 94-5.
- Mauritius Qualifications Authority (MQA). 2009. *Guidelines for recognition of prior learning* (Mauritius).
- . 2014. *Report of round table on recognition of prior learning*, (Mauritius), unpublished document.
- New South Wales Department of Education and Training (NSW DET). 2009. *Skills recognition: Guide for registered training organisations* (Darlinghurst).
- New South Wales Government 2014. *RPL*. Available at www.training.nsw.gov.au/training_providers/resources/skillsonline/rpl_resources.html. Accessed 26 December 2014.
- OECD. 2010a. *Recognition of non-formal and informal learning: Outcomes, policies and practices* (Paris).
- . 2010b. *Recognition of non-formal and informal learning: Pointers for policy development* (Paris).
- Paulet, M. 2013. 'France: The Validation of Acquired Experience (VAE)', in M. Singh; R. Duvekot (eds), 2013, pp. 163-8.
- Queensland Government. 2014. *RPL*. Available at www.training.qld.gov.au/information/rpl.html. Accessed 22 December 2014.
- Ralphs, A. et al. Forthcoming. *RPL pedagogy and access to undergraduate programmes in higher education: A case study of existing practices at the University of the Western Cape*, (Cape Town, University of the Western Cape).
- Singh, M.; Duvekot, R. (eds). 2013. *Linking recognition practices and national qualifications frameworks: International benchmarking of experiences and strategies on the recognition, validation and accreditation (RVA) of non-formal and informal learning* (Hamburg, UNESCO Institute of Lifelong Learning).
- Smith, E. 2014. 'Recognition of prior learning (RPL) for access: Masters and Doctoral candidates', in SAQA: *Book of abstracts, National recognition of prior learning conference* (Pretoria), p. 81.
- South African Qualification Authority (SAQA). 2013. *National policy for the implementation of the recognition of prior learning* (Pretoria).
- . 2014. *Book of abstracts, National recognition of prior learning conference* (Pretoria).
- The World Bank. 2003. *Lifelong Learning for Global Knowledge Economy: Challenges for developing countries*, (Washington DC).
- United Nations Educational Scientific and Cultural Organisation (UNESCO). 2012a. *UNESCO guidelines for the recognition, validation and accreditation of the outcomes of non-formal and informal learning* (Hamburg, UNESCO Institute for Lifelong Learning).
- . 2012b. *Youth and skills: Putting education to work* (Paris).
- Vargas, F. 2004. *Key competencies and lifelong learning*, (Montevideo, ILO/Cinterfor).
- Velciu, M. 2014. 'Recognition of prior learning by competencies' validation in selected European countries', in *Contemporary Readings in Law and Social Justice*, 6(1), pp 217-22. Available at www.search.proquest.com/docview/1550172168?accountid=27578. Accessed 2 January 2015.
- Vickers, A. 2014. 'Recognition of prior learning (RPL): A snapshot from Australia', in SAQA: *Book of abstracts, National recognition of prior learning conference* (Pretoria), pp. 31-2.
- Vocational Education and Training Authority (VETA). 2014. *Guidelines for recognition of prior learning assessment (RPLA) in Tanzania*, (Dar-es-Salaam).
- Wai, D.Y.K. 2014. 'Recognition of prior learning (RPL): A snapshot from Hong Kong', in SAQA: *Book of abstracts, National recognition of prior learning conference* (Pretoria), pp. 33-4.
- Werquin, P. 2008. *Recognition of non-formal and informal learning in OECD countries: A very good idea in jeopardy*. Available at www.oecd.org. Accessed 12 August 2014.
- . 2010a. *Recognising Non-formal and Informal Learning: Outcomes, Policies and Practices*, (Paris, OECD).
- . 2010b. *Recognition of Non-formal and Informal Learning: Country Practices*, (Paris, OECD).