POR FAVOR LEIA COM ATENÇÃO

COMO GUARDAR O TEXTO

Para guardar este texto (incluindo dados adicionais) seleccione a opção GUARDAR (em inglês, SAVE) no seu browser (Explorer, Navigator…), dentro do menu FICHEIRO (em inglês, FILE).

Na opção GUARDAR COMO (em inglês, SAVE AS), também no menu FICHEIRO, poderá guardar o texto e atribuir um novo nome.

COMO IMPRIMIR O TEXTO

Para imprimir este texto (incluindo dados adicionais) seleccione a opção IMPRIMIR (em inglês, PRINT) no seu browser, dentro do menu FICHEIRO (em inglês, FILE).

Também poderá aceder a esta função seleccionando o botão de impressão (com a imagem de uma impressora), disponível na barra de ferramentas.

NOTA IMPORTANTE

Para voltar ao artigo não feche esta janela. Utilize o botão do browser RETROCEDER (em inglês, BACK), situado no lado esquerdo da barra de ferramentas.

Formação profissional e inclusão social

João Rato *, António Gonçalves **, António Canhão ***

Janus 2007

O tratamento desta temática pressupõe, à partida, o cuidado de delimitarmos uma análise que se pretende alicerçada em factos e, por isso, empiricamente verificável. Assim, este texto aborda, num primeiro momento, o conceito de Formação Profissional aqui utilizado, bem como uma visão, necessariamente breve, das políticas de Inclusão Social enquadradas pela Cimeira de Lisboa e consagradas no Plano Nacional de Acção para a Inclusão (PNAI), a partir do qual surge a ideia central de que a empregabilidade é, sem dúvida, um factor de inclusão. Num segundo momento, analisam-se quer as implicações directas da Formação Profissional (através do efeito dos cursos qualificantes), quer as indirectas através do percurso dos adultos em Centros Novas Oportunidades.

O que é a formação profissional

A abordagem a esta nomenclatura, repetida e reforçadamente analisada em várias perspectivas, tem motivado a apresentação de múltiplas definições e utilizações práticas.
Assim, é importante, num primeiro plano, assumir conceitos que permitam outros enquadramentos posteriores.
Na noção de formação, vinca-se aqui a perspectiva de a considerar como um processo abrangente de autoconstrução da pessoa, num processo de abertura à existência. É importante estender esta noção à expressão formação profissional, colocando-se a pessoa no centro das atenções das acções educativas/formativas, secundarizando noções redutoras que pretendam designar a formação profissional como um mero processo adaptativo e instrumental, em relação ao mercado de trabalho.
Associado à noção de formação profissional, surge a noção de competência, adoptando-se aqui a seguinte definição: "*incluindo um pouco de saber, muito de saber-fazer e frequentemente de saber estar*." (Sandra Bellier,1999 *in* Silva, Isabel Melo e 2002: 85).
Os desafios colocados à formação profissional, em consequência das profundas alterações ocorridas na sociedade, motivaram mudanças nas concepções, referenciais e modelos organizativos dos sistemas educativos/formativos, ganhando especial realce a noção de competência,

Noção e importância da inclusão social na Europa

As políticas de inclusão social têm uma importância crescente a nível europeu, de tal forma que se inscrevem no programa estratégico da União Europeia e de cada um dos Estados membros. O ponto central de desenvolvimento dessas políticas teve origem na Cimeira de Lisboa (Março 2000), com o estabelecimento da meta estratégica que ficou conhecida como *triângulo de Lisboa*: "*tornar-se na economia baseada no conhecimento mais competitiva e dinâmica do mundo, capaz de garantir um crescimento económico sustentável, com mais e melhores empregos, e com*

maior coesão social" (PNAI, 2003: 31).
Em sequência, a construção do Plano Nacional de Acção para a Inclusão (PNAI), no âmbito dos Objectivos Comuns adoptados pelo Conselho Europeu de Nice (Dezembro 2000), apresenta uma estratégia global de inclusão social, no sentido de concretizar essa meta estratégica.
Neste plano, no capítulo 1, acerca das principais tendências e desafios, é importante realçar que "*a participação no mercado de trabalho assume-se como um dos principais mecanismos de inclusão social, muito embora a relação não seja directa entre níveis de emprego e desemprego, por um lado, e pobreza, por outro*" (PNAI, 2003:5). Por outro lado, mesmo os níveis de escolaridade da população jovem permanecem baixos em comparação com outros países europeus, em virtude da elevada taxa de insucesso e abandono escolar (46% dos adultos portugueses com 18-25 anos não frequentava qualquer nível de ensino ou formação em 2002 – PNAI, 2003), o que explica que uma significativa faixa da população portuguesa entre os 25 e 64 anos tenha uma habilitação inferior ao secundário (em 2001, 70% – PNAI, 2003).
É neste cenário que o PNAI 2003-2005 pretende combater *situações concretas de pobreza e exclusão social* (PNAI, 2003: 34), enunciando um conjunto de orientações, das quais se destaca *promover a* ***educação e formação ao longo da vida****, enquanto instrumento para o desenvolvimento do conhecimento, das competências e das qualificações, dando especial atenção aos grupos mais vulneráveis* (ibidem). Neste contexto, o plano assume o desafio de *atingir, até 2010, um nível médio de participação em acções de formação ao longo da vida de, pelo menos, 12,5% da população adulta em idade de trabalhar (25-64 anos)* (PNAI, 2003: 35).
É neste sentido que os efeitos da Formação Profissional se devem equacionar ao nível da empregabilidade e da promoção da aprendizagem ao longo da vida como factores promotores da inclusão social.

A formação como eixo estratégico de combate à exclusão social

A inclusão social é definível e observável por diversos enquadramentos, sendo certo que a qualificação e formação profissional prestam um importante e decisivo contributo para essa integração social. A relação entre os níveis de qualificação e o acesso ao mercado de trabalho prestam a indicação desta interligação, com níveis de empregabilidade mais elevados, nas populações mais qualificadas. Ganha igualmente relevo o direito e a possibilidade no acesso à informação, cultura e outros factores enformantes de uma cidadania completa e relacional, numa Europa de diversidades e desenvolvimento. Nesta matriz, a noção de formação/qualificação apresenta um factor de especial importância.

A formação profissional e a empregabilidade

A relação entre empregabilidade e formação profissional nem sempre é a desejável ou a esperada, tendo em conta a diversidade de variáveis condicionantes daquela ligação, contando-se desde logo com o factor humano, como uma das mais improgramáveis.

A este respeito é interessante ter em conta os relatórios publicados pelo Departamento de Planeamento Estratégico do Instituto do Emprego e Formação Profissional sobre a inserção profissional dos ex-formandos de 1999 e 2000. Da análise dos relatórios, é possível verificar a relação positiva entre o aumento das qualificações e os níveis de empregabilidade. Na análise do público-alvo do estudo, são identificados três grupos de formandos: participantes em cursos de formação inicial, integrando o Sistema de Aprendizagem (SA), os cursos de Qualificação (CQ) e a Formação Contínua (FC). Destes públicos, ganha especial pertinência a análise do percurso dos formandos participantes em cursos de qualificação, dado o Sistema de Aprendizagem se dedicar aos jovens pré-integração profissional e a formação contínua se dedicar, maioritariamente, a públicos integrados no mercado de trabalho, tendo os cursos de qualificação formandos que, após a sua formação inicial, ou após breves experiências profissionais, se encontram sem uma ocupação profissional regular. Da análise dos referidos relatórios, verifica-se uma redução significativa da percentagem de desempregados (17% em 2001), no período decorrido entre o antes e o após formação na população participante nos cursos de qualificação.

O Sistema de RVCC e a empregabilidade

O Sistema Nacional de Reconhecimento, Validação e Certificação de Competências (RVCC), que iniciou a sua actividade em 2001, deve ser considerado como um sistema que vai capitalizar os diferentes percursos formativos realizados pelos adultos. Assim, e porque se trata de um sistema que reconhece competências que traduzem aprendizagens realizadas pelas vias formal, não-formal e informal, possibilita também uma via de integração das competências adquiridas pela formação profissional. Esta é uma porta aberta a Novas Oportunidades para os adultos, a qual já começa a despontar também a nível profissional com o RVCC-PRO.

Não existindo dados sobre a importância desta última vertente do reconhecimento de competências, existem dois estudos realizados pelo CIDEC (Centro Interdisciplinar de Estudos Económicos). O publicado em 2003 aborda o *Impacto do reconhecimento e certificação de competências ao longo da vida* e o de 2004, ainda não publicado, actualiza o estudo de 2003.

Em ambos os estudos foram inquiridos os adultos certificados (1290 em 2003 e 2270 em 2004), os Centros RVCC em 2003 (34) e as Escolas Secundárias em 2004 (218) e foram feitos estudos de caso (8 CRVCC e 15 adultos em 2003 e 10 CRVCC, 20 adultos e Escolas Secundárias em 2004).

O estudo procurou identificar o impacto do RVCC, tendo em consideração a dimensão pessoal do adulto, a sua relação com o mercado de trabalho e o prosseguimento de estudos e/ou formação.

Considerando as tendências referidas anteriormente, que relacionam de forma positiva o emprego com a inclusão social, bem como a importância atribuída no PNAI à formação ao longo da vida, importa salientar que as conclusões destes estudos mostram a importância do Sistema de RVCC, quer como um catalisador que potencia os efeitos da formação recebida até à entrada no processo de reconhecimento de competências, quer como um impulsionador para a procura de percursos formativos pós-certificação.

Os estudos mostram que um terço dos desempregados que iniciaram o processo

estavam a trabalhar seis meses após a certificação (de referir que a maioria dos desempregados eram de longa duração e que 2004 foi um ano em que o desemprego aumentou a nível nacional). A aplicação de um modelo econométrico permitiu ainda concluir que o RVCC tem influência positiva na probabilidade de obtenção de emprego (quando contribui para o autoconhecimento do adulto, reforço da auto-estima/auto-valorização e reconstrução do seu projecto pessoal), tendo sido identificado um efeito positivo sobre os desencorajados e, também, um efeito positivo sobre a progressão na carreira (abrangendo principalmente os escalões de rendimento mais baixos e, por isso, mais próximos do risco de exclusão social). Não se deve deixar de referir, ainda, o efeito positivo sobre o prosseguimento de estudos / formação, aspecto que é bastante relevante à luz das orientações do PNAI.

Informação complementar
O sistema nacional de RVCC

O Sistema Nacional de Reconhecimento, Validação e Certificação de Competências conta actualmente com 217 Centros Novas Oportunidades em todo o país. Esta Rede de Centros tem sido co-financiada pelo Fundo Social Europeu (FSE), através do Programa Operacional da Educação (PRODEP III).
O sistema, que foi criado com o propósito de reduzir os défices da qualificação escolar e profissional, tem como objectivo a obtenção de um certificado escolar equivalente ao ensino básico a partir das experiências de vida dos adultos.
O sistema desenvolve-se com o apoio de uma Equipa Técnico-Pedagógica (Profissional de Reconhecimento de Competências e Formadores), que orienta o trabalho do adulto na construção de um Dossier Pessoal que deverá conter evidências das competências adquiridas ao longo da vida por via formal, não formal e informal. Esse trabalho de Reconhecimento estrutura-se com base num Referencial de Competências-Chave dividido em quatro áreas (Linguagem e Comunicação (LC), Tecnologias da Informação e Comunicação (TIC), Matemática para a Vida (MV) e Cidadania e Empregabilidade (CE)) e organizado por três níveis (B1, B2 e B3) que correspondem, respectivamente, ao 1.º, 2.º e 3.º ciclos.
Ao trabalho de Reconhecimento segue-se a Validação. Aqui, as competências identificadas são validadas num Júri de Validação (formado pelo Profissional de RVC, pelos Formadores das áreas de competências-chave e por um Avaliador Externo). Se todas as áreas de competências-chave forem validadas, é atribuído um certificado num dos níveis B1, B2 ou B3.
Quando não são validadas as competências em todas as áreas, o adulto poderá completar um certo nível através de formação complementar nas diferentes áreas de competências-chave, numa das unidades (A, B, C e D) que as constituem.
O sistema será alargado ao ensino secundário e já está em desenvolvimento a Certificação de Competências Profissionais.

*** João Rato**
Licenciado em Economia. Professor do Ensino Secundário. Director da Escola Profissional de Setúbal durante 12 anos. Director do Centro de Formação Profissional de Setúbal, do Instituto do Emprego e Formação Profissional. Autor de publicações sobre desenvolvimento curricular.

**** António Gonçalves**
Licenciado em Biologia pela Faculdade de Ciências e Tecnologia da Universidade de Coimbra. Mestre

em Ciências da Educação – Área de Administração e Gestão Educacional. Professor do Ensino Secundário. Formador Acreditado pelo Conselho Científico da Formação Contínua. Coordenador do Centro Novas Oportunidades Arrábida. Autor de publicações sobre desenvolvimento curricular.

***** António Canhão**
Licenciado em Biologia/Geologia pela Universidade de Évora; Mestre em Ciências da Educação – Área da Educação de Adultos. Professor do Ensino Secundário. Concebe Programas de Cursos Profissionais. Director do Centro de Formação de Professores Arrábida. Autor de publicações sobre desenvolvimento curricular e perfis profissionais.

Referências

Fernandes, Pedro Afonso (coord.) (2004) — O impacto do reconhecimento e certificação de competências ao longo da vida. Lisboa: DGFV.
Fernandes, Pedro Afonso — "As Histórias Vistas do Exterior: Impacto do RVCC nos Adultos", apresentação efectuada no Seminário 1000 Certificados – 1000 Histórias organizado pelo Centro Novas Oportunidades, Arrábida, Setúbal, 28 de Setembro de 2006, mimeo.
Leitão, José Alberto (Coord.) (2002 2.ª edição). Centros e reconhecimento, validação e certificação de competências. Roteiro estruturante. Lisboa: Anefa
Matos, Manuel Santos e (1999) — Teorias e práticas da formação. Contributos para a reabilitação do trabalho pedagógico. Lisboa: Edições Asa.
Menezes, Ana Paula et al (2002) — Relatório sobre inserção profissional dos ex-formandos em 2000. Lisboa: IEFP
Menezes, Ana Paula et al (2002b). Relatório sobre inserção profissional dos ex-formandos em 2001. Lisboa: IEFP
Nogueira, M.; Rodrigues, M. E. (sem data) — Terminologia de formação profissional: alguns conceitos de base – II, Ministério do Emprego e da Segurança Social. Lisboa: Comissão Interministerial para o Emprego.
Plano nacional de acção para a inclusão (2003). Lisboa: Instituto da Segurança Social, I.P. Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social.
Relatório de Actualização PNAI 2005 - 2006 (2005). Lisboa: Instituto da Segurança Social, I.P. Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social.
Silva, Isabel Melo e et al (2002) — Educação e formação de adultos. Factor de desenvolvimento inovação e competitividade. Lisboa: Anefa.

Infografia

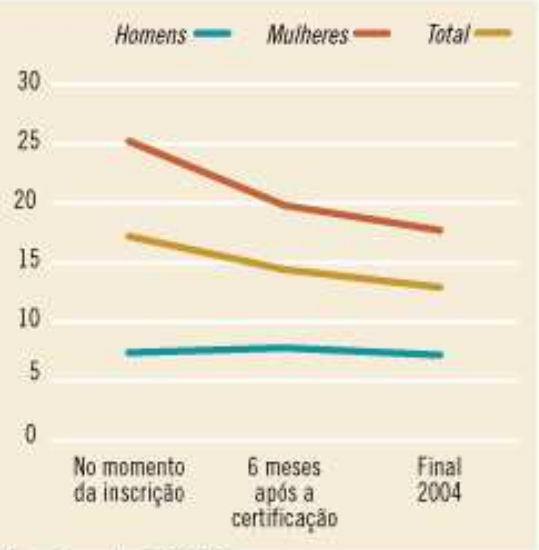
CIMEIRA DE LISBOA (Março 2000)
Triângulo de Lisboa

Fonte: PNAI 2003-2005

OBJECTIVOS COMUNS DA ESTRATÉGIA EUROPEIA PARA A INCLUSÃO SOCIAL

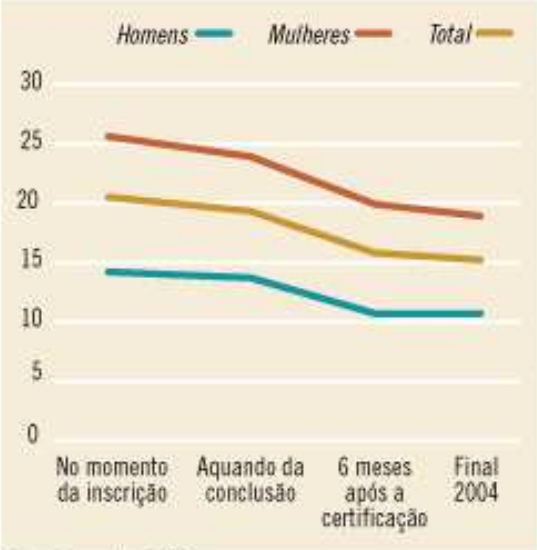
Fonte: PNAI 2003-2005

EVOLUÇÃO DA TAXA DE DESEMPREGO DOS ADULTOS CERTIFICADOS (em %)
ATÉ DEZEMBRO DE 2002



Fonte: Fernandes, 2004: 52.

EM 2003

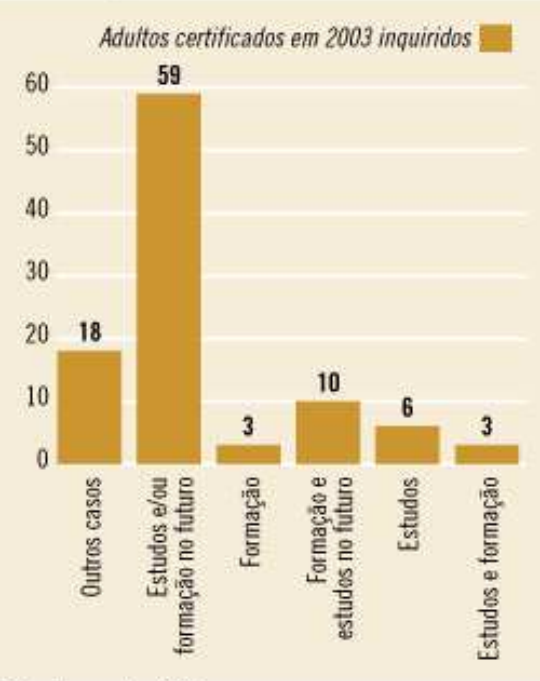


Fonte: Fernandes, 2006.

RELAÇÃO ENTRE FORMAÇÃO PROFISSIONAL E EMPREGABILIDADE (em %)

Fonte: DPL/PL-ES, IEFP.

PROSSEGUIMENTO DE ESTUDOS E FORMAÇÃO EM 2003 (em %)



Fonte: Fernandes, 2006.