



SABERES DA EXPERIÊNCIA EM PORTUGAL: UMA ANÁLISE DO SISTEMA RVCC

Maria Isabel Lopes Perez

Doutoranda em Educação e Formação de Adultos

Universidade do Algarve/Portugal

Orientadora: Prof^ª Dr^ª Helena Quintas (UALG)

Co-orientadora: Prof^ª Dr^ª Vera Fartes (UFBA)

belita00@hotmail.com

Resumo

Trata-se de um estudo em andamento sobre o Processo **RVCC** (Reconhecimento, Validação e Certificação de Competências) dentro da **Iniciativa Novas Oportunidades**, um importante programa da política educacional para adultos em Portugal, procurando compreender a origem dessa proposta, suas dimensões macro e micro estruturais, sua dinâmica interna, sua aplicabilidade prática, no sentido de fazer um paralelo entre as expectativas e as necessidades das pessoas envolvidas no processo de certificação de competências e as reais possibilidades de concretização destas expectativas, considerando as relações econômicas e sociais nas quais o processo todo está inserido e levando em contas as opiniões favoráveis e desfavoráveis dos especialistas acerca da viabilidade e credibilidade do programa.

Palavras-chave: competência(s), certificação, qualificação, trabalho, saberes formais e não formais.

Introdução

A diretriz governamental portuguesa denominada **Iniciativa Novas Oportunidades** foi criada para realizar, entre outras ações educativas, os processos de certificação escolar e profissional utilizando o **Sistema de Reconhecimento, Validação e Certificação de Competências - RVCC** dirigido a pessoas com 18 anos ou mais, quer estejam trabalhando ou desempregadas e que, por razões diversas, não tenham conseguido concluir a escolaridade mínima obrigatória.



Portugal convive com altas taxas de desistência escolar e baixos níveis de qualificação profissional e escolaridade, se comparados com o restante da Comunidade Europeia. O segmento relativo ao nível secundário é o que se apresenta mais preocupante, conduzindo o governo a tomar medidas de relativo impacto para superar o problema, a exemplo da criação da Iniciativa Novas Oportunidades onde se insere o Sistema RVCC que aqui é analisado.

Observando-se a realidade socioeconômica de Portugal revela-se um país com grandes dificuldades no plano da qualificação e escolarização de sua população. Parte significativa dos trabalhadores adquiriu seus saberes e competências profissionais fora da escola e dentro dos ambientes de trabalho. De acordo com dados de 2007, quando se iniciou este estudo, cerca de dois milhões e seiscentas mil pessoas economicamente ativas possuíam a época escolaridade inferior ao nível básico, que corresponde ao 9º ano, o que é muito significativo numa população pouco maior que dez milhões de habitantes. Quase quinhentos mil jovens entre 18 e 24 anos já trabalhavam sem concluírem o 12º ano, correspondendo ao nível secundário, e destes, cerca de duzentos e sessenta mil não havia concluído o 9º ano (AGÊNCIA NACIONAL PARA A QUALIFICAÇÃO, jun. 2007).

Esses dados de realidade, somados ao objetivo estratégico definido pela Comissão Europeia de até o ano passado alcançar 85% da população adulta com até 22 anos detendo o ensino secundário completo na União Europeia, dá uma idéia da dimensão do problema que o país terá que resolver.

Outro dado relevante refere-se às taxas de abandono escolar ou saída precoce, especialmente sem a conclusão do nível secundário, fenômeno que segundo as próprias análises do governo, tende a aumentar em função das taxas de repetência nessas séries. Tal fato leva à reflexão sobre quais seriam os fatores determinantes do alto índice de desistência.

Por essas razões o governo português elegeu como prioridade social a qualificação da população através do incremento à chamada **Iniciativa Novas Oportunidades**, constituindo item fundamental das Grandes Opções do Plano 2008 e



do Relatório de Orientação da Política Orçamental, especialmente para os jovens adultos trabalhadores (PORTAL DO GOVERNO, jun. 2007).

Iniciativa Novas Oportunidades

A **Iniciativa Novas Oportunidades** representa uma ação conjunta dos Ministérios de Educação e do Ministério do Trabalho e Solidariedade Social tendo sido apresentada publicamente em dezembro de 2005. Dispõe de diversas modalidades de formação sendo que para os **jovens** oferece: Cursos Artísticos Especializados, Cursos Científico-Humanísticos, Curso de Educação e Formação, Cursos Profissionais e Cursos Tecnológicos. Para os **adultos** dispõe de Cursos de Educação e Formação de Adultos e Cursos do Ensino Recorrente (AGÊNCIA NACIONAL PARA A QUALIFICAÇÃO, jun. 2007).

Além dessas várias vertentes, encontra-se o **Sistema de Reconhecimento, Validação e Certificação de Competências – RVCC** datando de 2001 suas primeiras atividades, inicialmente apenas como certificação escolar e posteriormente, em 2005, adotando o modelo de certificação profissional, cujas ações são vistas pelo atual governo como estratégicas para a consolidação das políticas de qualificação da população adulta portuguesa (MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO, jun. 2007).

O Sistema RVCC permite que o adulto com idade igual ou superior a 18 anos com habilitações escolares inferiores ao 4º, 6º, 9º ou 12º ano, possa requerer certificação que corresponda ao nível escolar que lhe falta. Para obter a certificação equivalente ao nível secundário (12º ano) um dos pré-requisitos é possuir três anos de experiência profissional. Para obter a certificação há também um conjunto de **competências-chave** que o candidato deve demonstrar, divididas em **nível básico e nível secundário**, de acordo com o perfil de cada candidato, suas experiências e escolaridade prévias (AGÊNCIA NACIONAL PARA A QUALIFICAÇÃO, jun 2007).

Assim, o **Referencial de Competências-Chave para o nível básico** contempla os seguintes domínios: Linguagem e Comunicação (LC), Matemática para a Vida (MV), Tecnologias da Informação e da Comunicação (TIC), Cidadania e Empregabilidade (CE). O **Referencial de Competências-Chave do nível secundário**



abrange as áreas: Sociedade, Tecnologia e Ciência (STC), Cultura, Língua, Comunicação (CLC), e por fim, Cidadania e Profissionalidade (CP).

Segundo os documentos e textos relativos ao programa **Iniciativa Novas Oportunidades** publicados nos textos e *sites* oficiais, o governo tenciona dar respostas aos baixos índices de escolarização dos portugueses - sem o que certamente acentuam-se as dificuldades econômicas do país - apostando na qualificação através de duas idéias-chave: para os jovens, *uma oportunidade nova* de estudos e formação; para os adultos, *uma nova oportunidade* de requalificação e de reconhecimento de competências adquiridas ao longo da vida (MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO; NOVAS OPORTUNIDADES; INSTITUTO DO EMPREGO E FORMAÇÃO PROFISSIONAL, jun. 2007).

Assim, de acordo com o Balanço da Iniciativa Novas Oportunidades realizado em maio de 2007, o programa propunha-se aumentar em 50% a oferta de cursos profissionalizantes de nível secundário além da ambiciosa meta de qualificar um milhão de trabalhadores até 2010 (AGÊNCIA NACIONAL PARA A QUALIFICAÇÃO, jun. 2007). Um novo balanço realizado em 2010 demonstra a inadequação da meta e/ou a incapacidade de atingi-la, visto que, pelos números apresentados, o número de pessoas atendidas pelo programa ficou muito abaixo do pretendido (PORTAL NOVAS OPORTUNIDADES, jun. 2011). Este aspecto merece melhor análise e representa parte do desafio que se terá na avaliação desta política pública nessa pesquisa.

Inserido na Iniciativa Novas Oportunidades, o Sistema RVCC pretende ampliar o nível de qualificação tanto escolar como profissional dos candidatos por meio do reconhecimento e valorização dos conhecimentos e experiências obtidas fora do sistema escolar ou de formação profissional. Para tanto possui o RVCC escolar e o RVCC profissional (INSTITUTO DO EMPREGO E FORMAÇÃO PROFISSIONAL, jun. 2007). O RVCC escolar certifica as competências equivalentes às habilitações acadêmicas de 1º, 2º e 3º ciclo do ensino básico ou referentes ao nível secundário, conforme o caso. Essa certificação é precedida de um processo de reconhecimento e validação com acompanhamento de profissionais da área de pedagogia, psicologia, sociologia, formadores e técnicos que orientam a recolha e ajuntamento de provas e



evidências de que o candidato possui as competências requeridas. Em caso de lacunas, são oferecidas formações de curta duração. O RVCC profissional atua sobre as competências profissionais adquiridas pelo candidato ao longo de suas experiências no trabalho e na vida. Porém, essas competências têm que se enquadrar em alguma das profissões então abrangidas pelo Catálogo Nacional das Qualificações e relacionadas a algum dos cursos oferecidos pelo IIEFP- Instituto do Emprego e Formação Profissional, ligado ao Ministério do Trabalho e Solidariedade Social.

Também neste caso o processo é desenvolvido com ajuda de uma equipe de técnicos e formadores das áreas afins, além de profissionais das ciências humanas que orientam a montagem de um dossiê (Portfólio Reflexivo de Aprendizagem) onde constará toda a vida profissional do candidato. Também é possível recolher depoimentos e comprovantes dos empregadores que tiveram ou têm sob seu comando os candidatos à certificação.

Os processos de reconhecimento são desenvolvidos nos **Centros Novas Oportunidades (CNO's)** sediados em diversos estabelecimentos de ensino, nos Centros de Formação Profissional do IIEFP – Instituto do Emprego e Formação Profissional, em agências de desenvolvimento e em diversas entidades públicas e privadas. Entretanto, somente os Centros de Formação Profissional do IIEFP estão autorizados a emitir certificação profissional, podendo também emitir certificações escolares. Os processos podem ocorrer concomitantemente, permitindo a dupla certificação dos candidatos.

Hoje o país conta com 459 Centros Novas Oportunidades distribuídos em todo o país onde é possível a realização destas certificações (PORTAL NOVAS OPORTUNIDADES, jun. 2011). Quando existiam apenas 98 Centros, entre os anos de 2001 (início de todo esse processo) e 2005 (início da certificação profissional) os dados apontam que dos 150.000 inscritos para a certificação, somente 50.000 o concluíram (AGÊNCIA NACIONAL PARA A QUALIFICAÇÃO, jun. 2007). Também esses dados merecem cuidadosas considerações visto que o balanço mais atual indica que entre 2006 e 2010 houve um considerável avanço no número de inscritos nos Centros Novas Oportunidades para todas as ofertas formativas, além da certificação pelo



Sistema RVCC, sendo 77.246 pessoas em 2006 e 243.236 pessoas em 2010. Entretanto, em 2006 foram certificadas 4.883 candidatos e em 2010 esse número evoluiu para 98.722 pessoas certificadas. Considerando que o tempo decorrido entre a inscrição nos CNO's e a certificação pelo processo RVCC é de sete meses em média para o nível básico e que no nível secundário subiu para doze meses, há razão para se questionar o porquê de tantos inscritos e tão poucos alcançarem seus certificados (PORTAL NOVAS OPORTUNIDADES, jun. 2011). Um aspecto sem dúvida também merecedor de análise mais apurada.

O Sistema RVCC objetiva oferecer oportunidade de certificação de competências adquiridas ao longo da vida àqueles que por qualquer razão não concluíram a escolaridade obrigatória e não possuem diplomas profissionais, pretendendo assim facilitar a valorização pessoal, social e profissional, além de incentivar o prosseguimento dos estudos e da formação, se os candidatos certificados assim o desejarem (AGÊNCIA NACIONAL PARA A QUALIFICAÇÃO, jun. 2007). Resta agora saber se esse tem sido o destino dos candidatos que alcançaram a certificação desejada.

O contexto atual das relações entre o trabalho e a educação

O reflexo das profundas mudanças de natureza tecnológicas que o mundo vem experimentando se fazem sentir na vida e na educação dos trabalhadores obrigados que são a constantemente se adaptarem às novas exigências, seja aumentando o tempo de escolarização, seja procurando a requalificação. Os problemas começam quando há uma “descoincidência entre as qualificações socialmente disponíveis” e a estrutura de empregos e organização tecnológica dos postos de trabalho, fenômeno de regulação social provocado artificialmente ou acentuado pelos sistemas de formação (CORREIA, 1997, p.18). Os trabalhadores precisam constantemente estar implicados numa eterna atividade de formação e requalificação, buscando aquisição de novas capacidades e produção de novas competências, aderindo ao novo paradigma de educação e formação ao longo da vida (ROSE, 1999 *apud* NÓVOA, 2004).



Nestes tempos de grande transição social onde a deslocalização do trabalho, desterritorialização, a extinção de profissões, o retorno ao trabalho em domicílio sob as mais suspeitas condições, entre outras novidades, deixa os trabalhadores em grande insegurança, afetando sua identidade e subjetividade (AUED, 1999, p. 46)

Num mundo marcado pela alta tecnologia, pela flexibilidade das relações laborais, pela substituição do emprego a longo termo por contratos temporários, pela precariedade do trabalho e pela profunda divisão entre trabalho qualificado e trabalho desqualificado, não é de espantar a dicotomia visível entre a formação dos cidadãos trabalhadores e as qualificações e competências exigidas pelo mundo do trabalho.

A crise capitalista que se iniciou em fins dos anos 70 nos países industrializados, enterrando o paradigma fordista e dando início ao novo referencial toyotista de produção também marcou o fim do estado de bem-estar social no mundo europeu e coincidiu com uma revalorização do papel econômico da educação, enfatizando a importância produtiva dos conhecimentos (GENTILLI, 2005 p. 78-79). Dessa forma, o domínio de novas competências passou a ser valorizado no mercado da força de trabalho que exige melhores e mais ágeis trabalhadores, ao tempo que os conduz a um constante reaprendizado, constituindo o que hoje se denomina aprendizagem ao longo da vida. Os graus escolares básicos já não são suficientes para concorrer nesse mercado competitivo e cruel. No caso de Portugal, esse novo cenário encontrou uma faixa enorme da população despreparada para enfrentá-lo. Não há espaço aqui para avaliar com profundidade o histórico político e econômico do país, o que será feito na tese em si. Por hora, apresenta-se dados da conjuntura econômica atual para se ter uma ideia da dimensão do problema.

Dados econômicos de 2009 (PINTO, 2009), vinculados aos efeitos da crise financeira que assola o mundo desde então, indicam, entre outras coisas, o quanto Portugal está imobilizado pelos problemas socioeconômicos:

a) Desemprego da ordem de 8,3%, com previsão da OCDE de subida para os 10% até o final do ano de 2009, o que de fato, se deu. Portugal é o quarto país da Zona Euro com mais desemprego. (Hoje o país tem um índice de desemprego da ordem de 12 % e quase



foi à bancarrota, necessitando socorrer-se do FMI em abril deste ano, de onde tomou empréstimo em torno de 78 bilhões de euros);

b) O número de escolarizados com nível superior inscritos nos Centros de Emprego aumentou 223,6% nos últimos sete anos (em relação a 2009);

c) 54,5% dos atingidos pelo desemprego são mulheres, 70,7% (2/3 dos inscritos nos Centros de Emprego) não têm o 9º ano da escolaridade obrigatória e metade desses desempregados tem mais de 35 anos de idade, sendo que 22,3% têm entre 35 e 44 anos de idade e 28,2% tem mais de 45 anos;

d) Há uma distribuição geográfica mais ou menos semelhante das taxas de desemprego em todo o país, embora a região mais atingida tenha sido a Norte, onde se localizam os setores fabris. Na região do Algarve, onde se concentra a parte empírica desta pesquisa, ocorreu um acréscimo de 40,5% de desempregados em relação a um ano antes (de 2009);

e) Em 2008 houve aumento de 54% da insolvência de empresas, comparando-se a 2007;

f) Existem 243 empresas que operam com trabalho temporário. Destas, as dez maiores controlam 75% do mercado;

i) O FMI prevê recessão de 2,2% para este ano de 2011 e que a taxa de desemprego irá para 13,4% em 2012 (PORTUGAL, 2011).

Para completar o quadro, inseriu-se uma nova palavra no linguajar econômico português: a *troika*, ou triunvirato, composto por representantes do Banco Central Europeu, da Comissão Europeia e do FMI que trazem consigo uma série de medidas restritivas e de certo modo punitivas para a economia do país, tais como aumento de impostos, privatização de empresas estatais, maior flexibilidade ou desregulamentação das relações laborais, cortes e congelamentos nos valores das pensões e nos apoios sociais, redução do pagamento de horas extraordinárias, entre outras medidas recessivas (TEIXEIRA, 2011, pp. 58-68). Segundo a AGÊNCIA NACIONAL PARA A QUALIFICAÇÃO e a ASSOCIAÇÃO NACIONAL DE ESCOLAS PROFISSIONAIS (2010) “a economia portuguesa demonstra uma fragilidade competitiva internacional e dificuldade de adaptação às novas condições de mercado” o que, aliado aos problemas de escolaridade agrava a incapacidade do país reagir à crise.



A questão da(s) competência(s)

Considerando a centralidade da noção de competência neste programa, não será possível deixar de discutir o conceito de competência, hoje tão amplamente utilizado. Trata-se de uma concepção de natureza polissêmica que aplicada no cotidiano do trabalho se traduz na capacidade de mobilizar recursos intelectuais e psicológicos para agir diante de problemas inusitados, que ultrapassem as predefinições das tarefas. Isso quer dizer reunir capacidade de comunicação, trato e seleção de informações, possuir iniciativa, prestar serviço com qualidade, possuir habilidade de atuar em grupo ou em rede, agir mais como generalista e menos como especialista, entre outros requisitos (ZARIFIAN, 2001; KUENZER, 2000).

A questão é que há algo de perverso no aproveitamento da concepção de competência como referencial para os modelos de formação e certificação, e atualmente também como modelo de gestão, visto que seu uso procura individualizar as potencialidades, de certa forma discriminando os mais talentosos e marginalizando os que não conseguem se adequar a estas novas exigências.

A noção de competência é uma formulação teórica de certa forma recente (três últimas décadas) que procura estabelecer mais um vínculo entre trabalho e educação e que, na verdade, ainda se encontra em construção. Esse conceito vem se apresentando com características de elasticidade e versatilidade e, portanto, plasticidade, verificada através das suas adaptações ao longo de sua história tanto na área do trabalho, como na área da educação. Reveste-se também de um caráter polissêmico, assumindo vários significados, mesmo quando em uso numa mesma área da sociedade, na mesma época, estando associada a diversos sentidos. Por fim, demonstra ser um conceito polimorfo pois tem sido vulnerável a mudar de forma, de acordo com interesses diversos e determinantes.

A partir do levantamento das raízes históricas do uso da noção de competência(s) e sua aplicação nos dias de hoje, em suas várias interpretações, busca-se identificar qual a relação entre as noções de qualificação, de competência e de saberes, para finalmente, verificar de que forma vem se dando a adoção deste conceito como



referência para qualificar e certificar adultos e suas habilitações acadêmicas e profissionais. Como informa KUENZER:

Conhecimentos e competências tácitas são as adquiridas pela experiência; pelo seu caráter prático, não são passíveis de sistematização teórica, e em função disso não podem ser ensinadas; seu desenvolvimento depende da subjetividade, das oportunidades de acesso à informação, das oportunidades de trabalho, da cultura, das relações sociais vividas por cada trabalhador. São desenvolvidas, e não adquiridas em processos sistematizados de ensino (KUENZER et al, 2007, pp. 464).

Na área educacional a noção de competência tende a substituir a noção de saberes, e no ambiente de trabalho, a noção de qualificação. ROPÉ & TANGUY (1997) sugerem que a noção de competência seja uma das grandes categorias do pensamento que se tornam indispensáveis à comunicação humana e à coordenação de atividades comuns.

Diante das significativas mudanças econômicas e sociais por que passa o mundo, ZARIFIAN (2001) indica que competência seja a tomada de iniciativa e de responsabilidade por parte do indivíduo, demonstrando inteligência prática frente às situações, transformando conhecimentos já adquiridos. Seria, além disso, a capacidade de mobilizar uma rede de colaboradores para a resolução de eventos ou incidentes ocorridos no processo produtivo ou de prestação de serviços, partilhando responsabilidades e benefícios.

A competência é uma noção associada à ação, ao desempenho e à eficiência e que só poderá ser avaliada mediante uma situação concreta (ROPÉ & TANGUY, 1997, pp.16). Não há competência no abstrato, sempre se é competente “em relação a”. Segundo estas autoras, o termo no plural (competências) é empregado pelos estudiosos de ciências sociais para designar “conteúdos particulares de cada qualificação em uma organização de trabalho determinada” (idem pp. 22). Consideram ainda que as competências são propriedades instáveis, que necessitam ser submetidas constantemente à prova. Elas as diferenciam das qualificações por serem estas resultado do processo de



titulação, com sentido mais perene, menos instável, e comprovadas pelo título ou diploma.

Uma consequência desastrosa que o uso do modelo de competências e a aplicação da reengenharia organizacional acarreta traduz-se numa divisão social entre aqueles que passam realmente a desenvolver atividades mais enriquecedoras e complexas, para as quais é requerido o uso de recursos cognitivos e afetivos que transformam as tarefas em desafios interessantes, medianamente remunerados, contra a maioria de trabalhadores que atuam periféricamente em tarefas repetitivas, empobrecidas, nas quais sua interferência pessoal é mínima, além de mal remunerados. Nessa categoria estão, por exemplo, os trabalhadores das empresas terceirizadas que alimentam com dados, produtos ou serviços o trabalho daqueles cujas tarefas se baseiam em competências cognitivas superiores. RAMOS (2001) tem razão quando diz que na medida em que se visualiza uma tendência para a **qualificação do trabalho**, verifica-se também um nítido processo de **desqualificação dos trabalhadores**, o que configura uma superqualificação em determinados ramos produtivos ao lado de uma desqualificação em outros ramos (RAMOS, p. 37).

Nesse cenário que se pode classificar como de disputa entre os paradigmas fordista e toyotista surge o debate entre a qualificação e a competência. Assim, a qualificação, que seria a correspondência entre os saberes, as responsabilidades, a carreira e o salário, muito presente nos modelos fordistas, tende a desaparecer dando lugar à imprecisão, à instabilidade de tarefas, à falta de estabilidade no trabalho, a generalização, elementos que marcam a presença da noção de competência, típicas do estatuto toyotista (HIRATA, 1996, p.133).

Na opinião de PAIVA e colaboradores (1997), hoje são esperadas habilidades, qualidades e virtudes intelectuais que a qualificação básica, a partir de uma educação de caráter geral, não poderia oferecer. Esta serve de base sobre as quais se assentam as competências esperadas, tais como boa capacidade de abstração, capacidade de lidar com normas e regras em diferentes situações, capacidade de análise e interpretação, boa adaptação às constantes mudanças dos recursos tecnológicos, muitas delas relacionados a aspectos de ordem psicológica. Para além das qualificações básicas cada vez mais é



exigido do trabalhador que seja veloz, que saiba compactar o tempo, concentrando informações e responsabilidades. Desta opinião depreende-se que a autora não vê contradição entre qualificação e competência e sim que os dois elementos atuam de forma complementar. Já RAMOS (2001) aponta que a relevância atual que o conceito de competência vem adquirindo sobre a noção de qualificação enfraquece o valor dos diplomas, que tem como uma de suas conseqüências a perda do valor da formação humana.

A cada fase do desenvolvimento das forças produtivas da sociedade surgem novos conceitos, ou velhas palavras são reconceitualizadas para dar forma, visibilidade e credibilidade a novos aparatos de dominação. Entretanto, observa-se, nos dois últimos séculos, um grande aumento das riquezas nas nações, em função da alta produtividade das economias, o que teoricamente deveria ter como conseqüência a diminuição da pobreza e da ignorância. A contradição reside no fato de que, ao mesmo tempo, verifica-se que essa mesma riqueza encontra-se concentrada em poucas mãos, ou de poucos países. Ocorre o mesmo com o conhecimento, a qualificação e o desenvolvimento de competências. Um segmento de trabalhadores concentra, de fato, um aumento de saberes, de competências, e vem renovando suas qualificações, garantindo sua empregabilidade. A maioria, ao contrário, perde de vista a possibilidade de ingressar, em pé de igualdade, nesse mundo cruelmente competitivo.

A propósito do abandono escolar e da repetência

Ao analisar a presença incontornável de Bourdieu nos estudos sociológicos sobre educação e escolarização em Portugal a partir dos anos 70, VIEIRA (2007) distingue os defensores da meritocracia, os quais acreditam ser o capital cultural produzido pela escola sob a forma de títulos escolares uma garantia de ascensão social, da visão de Bourdieu, para quem esse capital cultural não constitui valor em si mesmo e que o valor do diploma é variável de acordo com a qualidade social do seu portador, variando também ao longo do tempo e se desvalorizando na medida em que se estende a todas as classes sociais. Segundo a análise de VIEIRA, Bourdieu defende que o sistema



de ensino favorece certas classes sociais e embora não seja responsável por fabricar desigualdades promove uma “transfiguração” das desigualdades sociais pré-existentes, dissimulando-as e legitimando-as através do uso de categorias “naturalizantes” como a inteligência, o dom, a capacidade de raciocínio. A autora lembra que nos últimos 30 anos a escola em Portugal expandiu crescentemente a oferta e a obrigatoriedade de frequência escolar a todas as crianças e jovens, massificando-se e detendo o monopólio da outorga do capital cultural através dos diplomas escolares. Dessa forma, passa a legitimar um critério de hierarquização social. A aquisição desse capital cultural, com base na titulação escolar obriga a um esforço emocional e financeiro hercúleo por parte dos estudantes e de suas famílias. (VIEIRA, 2007).

A Universidade Católica Portuguesa empreendeu um estudo aprofundado sobre a Iniciativa Novas Oportunidades, coordenado pelo professor Roberto Carneiro no sentido de realizar um balanço deste programa, o qual foi apresentado em 2010, e que chegou a algumas conclusões instigantes. O estudo detectou melhora da autoestima dos certificados que antes de se submeterem ao processo de certificação estavam tomados por uma sensação de incompletude, especialmente os que possuíam um grau mínimo de escolaridade, abaixo do 9º ano. Estes sentimentos se confirmaram nas entrevistas em profundidade feitas por esta pesquisadora a alguns formandos que vivenciaram todo o processo de certificação pelo Sistema RVCC. Nos casos avaliados, a dificuldade em se manter na escola na fase correspondente a idade estudantil se deveu a dificuldades de natureza econômica e social, mas também a certa incompatibilidade com o modelo escolar vigente, levando-os ao abandono escolar precoce, o que parece favorecer o modelo de certificação proposto pelo RVCC que não prevê aulas formais, nem horários rígidos, atraindo um público adulto desacostumado dos rituais escolares. O estudo referido apontou que os participantes do programa tiveram como ganhos pessoais (a que os pesquisadores denominaram Ganhos do Eu): a legitimação social diante de seus pares, a integração no universo das novas tecnologias de informação e comunicação, o alcance de um novo estatuto cultural e, no caso dos formandos do 12º ano, o desejo de continuar os estudos. Entretanto, o estudo também revelou baixos impactos no que diz respeito à vida profissional dos participantes (UNIVERSIDADE CATÓLICA



PORTUGUESA, 2010). O detalhamento deste estudo e seus desdobramentos não poderão ser tratados aqui por questões de limite de espaço. Importa ressaltar, entretanto, que os estudos de impacto demonstram uma significativa influência do programa nos aspectos psicossociais dos participantes, mas revela pouco ou nenhum efeito prático nas suas vidas, do ponto de vista econômico e laboral.

Primeiras constatações

Como se trata de uma pesquisa em andamento cujo objeto de análise se encontra em “estado vivo”, em constante ebulição, submetido permanentemente a reformulações, sempre há o risco de informar constatações com prazo fora da validade, por assim dizer. Ainda há muitas questões a serem discutidas, muitos conceitos a serem tratados e muitas elaborações teóricas por fazer nessa pesquisa, especificamente no que tange ao Sistema RVCC e seus processos de certificação de competências.

Como já foi dito antes, constatou-se nas entrevistas feitas e nas pesquisas documentais que, de fato, do ponto de vista dos formandos, vem ocorrendo uma efetiva melhora da autoestima dos participantes que passam a se ver como pessoas mais cultas e bem informadas, entretanto, sem o correspondente efeito prático.

Do ponto de vista dos Centros Novas Oportunidades percebeu-se na observação de quatro tipos diferentes de centros, todos na região do Algarve, que há uma relativa disputa entre eles por quem faz o melhor trabalho. Foram uníssonos, entretanto, quanto à necessidade de maior fiscalização das atividades por parte da Agência Nacional para a Qualificação (ANQ) e quanto à necessidade de maior padronização de ações, métodos e rotinas, consequência da falta de monitorização pela ANQ. Além disso, todos se queixam da excessiva preocupação com o atendimento das metas determinadas pela ANQ, que na opinião deles compromete a qualidade e a idoneidade do processo.

Constatou-se ainda, através dos Centros Novas Oportunidades consultados, que já há um risco real de fuga de jovens estudantes do percurso regular de ensino para aderir ao modelo das Novas Oportunidades, via sistema RVCC, na ilusão de que assim teriam a aquisição de sua formação e certificação facilitados pelo modelo que não obriga a freqüentar aulas, realizar exames ou cumprir demais rituais e obrigações



escolares. Obviamente, trata-se de ilusão e de desconhecimento dos trâmites do processo RVCC, cuja complexidade processual não cabe discutir aqui. Entretanto, tal comportamento contribui para desacreditar o modelo, pondo em causa todo o programa.

A pesquisa se encontra agora na fase de classificação das opiniões especializadas dos estudiosos e pesquisadores dessa temática em Portugal que se posicionam favoravelmente ou, pelo contrário, daqueles que pontuam de forma crítica e cética em relação ao modelo RVCC e a toda essa discussão de maneira a ser feito um contraste entre eles, na perspectiva de construir um diálogo teórico rico de possibilidades.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

AGÊNCIA NACIONAL PARA A QUALIFICAÇÃO. Iniciativa Novas Oportunidades. Disponível em: < <http://www.anq.gov.pt/mlk>>. Acesso em: 27 jun 2007.

AGÊNCIA NACIONAL PARA A QUALIFICAÇÃO; ASSOCIAÇÃO NACIONAL DE ESCOLAS PROFISSIONAIS. **Projecto Novas qualificações para a reconversão: déficits e estrangulamentos na oferta de qualificações para a economia do futuro.** Lisboa, 19 de outubro de 2010. Disponível em: < <http://www.anq.gov.pt/default.aspx>>. Acesso em : 01 jun 2011.

AUED, Bernadete Wrublewski. “Sobre a extinção das profissões: implicações teóricas”. In AUED, B. W. (org). **Educação para o (des) emprego. Ou quando estar liberto da necessidade de emprego é um tormento.** Petrópolis: Vozes, 1999. ISBN 85.326.2211-9. p. 43-64.

CORREIA, José Alberto. “Formação e trabalho: contributos para uma transformação dos modos de os pensar na sua articulação”. In CANÁRIO, Rui (org.). **Formação e situações de trabalho.** Porto: Porto Editora, 1997. ISBN 972-0-34125-4. p. 13-39.

GENTILLI, Pablo. “Educar para o Desemprego: A Desintegração da Promessa Integradora”. In FRIGOTTO, Gaudêncio (org). **Educação e crise do trabalho: perspectivas de final de século.** 7ª ed. Petrópolis: Vozes, 2005. ISBN 85.326.2027-2. p. 76-90.

GRAÇA, Daniel. **O ensino de adultos em Portugal, as condições e a motivação para estudar.** In: III Congresso Íbero-americano e Africano de Educação de Adultos e Desenvolvimento Comunitário, Vila Real de Santo Antonio, Portugal, 2007. Anais de Congresso.



HIRATA, Helena. Da polarização das qualificações ao modelo da competência. In: FERRETI, Celso et al (org.) **Novas tecnologias, trabalho e educação: um debate multidisciplinar**. 3ª ed. Petrópolis: Vozes, 1996.

INSTITUTO DO EMPREGO E FORMAÇÃO PROFISSIONAL. **Novas Oportunidades**. Disponível em:

<http://portal.iefp.pt/portal/page?_pageid=117,2606031&_dad=gov_portal_iefp&schem a=>. Acesso: 27 jun 2007.

KUENZER, Acácia Zeneida (org.). **Construindo uma nova proposta para os que vivem do trabalho**. São Paulo: Cortez, 2000.

_____ ; ABREU, Claudia B. de M.; GOMES, Cristiano M. A. **A articulação entre conhecimento tácito e inovação tecnológica: a função mediadora da educação**. *Revista Brasileira de Educação* [online], 2007, vol.12, n.36, pp. 462-473. ISSN 1413-2478.

NÓVOA, António. “Prefácio”. In JOSSO, Marie-Christine. **Experiências de vida e formação**. São Paulo: Cortez, 2004. ISBN 85-249-1007-0. p. 11-17.

MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO. **Portal da Educação**. Atualizado em 23 abril 2007. Disponível em:< <http://www.min-edu.pt/np3/154.html>>. Acesso em: 27 jun 2007.

NOVAS OPORTUNIDADES. **Porquê a Iniciativa**. Disponível em: <URL:<http://www.novasoportunidades.gov.pt/NovasOportunidades.aspx?=&Iniciativa>>. Acesso em: 27 jun 2007.

PAIVA, Vanilda et al. **Qualificação e inserção alternativa no mundo do trabalho: a sociologia do trabalho para além da indústria**. *Novos Estudos*, n. 48, São Paulo: CEPRAP, 1997, pp. 121-142.

PEREZ, Maria Isabel Lopes. **Políticas de treinamento em empresa pública. Estudo de caso**. 2004. 135 f. Dissertação de Mestrado em Educação. Faculdade de Educação, Universidade Federal da Bahia. Salvador, 2004. CDD 658.3124.

PINTO, C. et all. Trabalho: procura-se. **Visão**. Lisboa, 16 a 22 de Abril de 2009, nº 841, p. 28-42.

PORTAL DO GOVERNO. **Debate das Grandes Opções do Plano e orientação da Política Orçamental**. Disponível em: < <http://www.portugal.gov.pt/Portal/Print.aspx?guid={6D3FF98F-572D-44F3-81EE-11...}>>. Acesso em 27 jun 2007.

PORTUGAL perde 6,8 mil milhões. **Correio da Manhã**. 09 de junho de 2011.



Disponível em: < <http://www.cmjornal.xl.pt/detalhe/noticias/nacional/exclusivo-cm/portugal-perde-68-mil-milhoes021617800>>. Acesso em 09 jun 2011.

ROPÉ, Françoise & TANGUY, Lucie (orgs.) **Saberes e Competências: o uso de tais noções na escola e na empresa**. Campinas: Papirus, 1997.

TEIXEIRA, Clara. Agora é que nos vamos ver gregos! **Visão**. Lisboa, 12 mai 2011. pp. 58-68.

UNIVERSIDADE CATÓLICA PORTUGUESA. **Avaliação externa da Iniciativa Novas Oportunidades - Eixo Adultos**. Coordenador: Roberto Carneiro. 09 de novembro de 2010. Disponível em: < <http://www.anq.gov.pt/default.aspx>> Acesso em: 09 mai 2011.

VEIRA, Maria Manuel. In PINTO, José Madureira; PEREIRA, Virgílio Borges (orgs.). **Pierre Bourdieu. A teoria da prática e construção da sociologia em Portugal**. Porto: Afrontamento, 2007. ISBN13: 978-972-36-0856-4. pp.153-170.

ZARIFIAN, Philippe. **Objetivo competência: por uma nova lógica**. São Paulo: Atlas, 2001.