

FACULDADE DE PSICOLOGIA E DE CIÊNCIAS DA EDUCAÇÃO

UNIVERSIDADE DE COIMBRA

**PERCURSOS DE VIDA E RECONHECIMENTO
DE COMPETÊNCIAS PROFISSIONAIS**

**Dissertação de Mestrado em Ciências da Educação, área de
especialização em Educação de Adultos e Intervenção Comunitária,
apresentada à Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação da
Universidade de Coimbra, sob orientação do Professor Doutor Joaquim
Armando Ferreira**

HELENA SOFIA SOARES MARQUES

Coimbra 2009

Dedico-a

ao meu filho Gustavo,

e ao meu marido Lino.

AGRADECIMENTOS

Todo o trabalho representado na presente tese não teria sido possível sem a ajuda de várias pessoas. Torna-se difícil agradecer em tão poucas palavras a todos os que foram amigos ao longo deste tempo e que contribuíram para a elaboração desta mesma tese.

Ao meu marido pela força, incentivo e
encorajamento que me transmitiu

Aos meus pais, pelo apoio, carinho e confiança
que sempre depositaram em mim

À Dalila e à Ana, pela amizade que
sempre me dedicaram

Ao Professor Doutor Joaquim Armando Ferreira, pelos conselhos,
disponibilidade e orientação sempre cuidada e atenciosa

Ao Centro de Formação Profissional de Viseu,
nomeadamente nas pessoas do Eng.º João Carlos Costa
e do Dr. Miguel Gomes pelo bom acolhimento e
colaboração prestadas

Aos Entrevistados, um muito obrigado!

RESUMO

O ambiente de imprevisibilidade que caracteriza os mercados globais tem exigido aos trabalhadores que melhorem as suas qualificações escolares e profissionais, para fazerem face às mudanças científicas, técnicas e tecnológicas que têm ocorrido no mundo do trabalho. Em Portugal, têm sido implementadas medidas, sustentadas pela política nacional, que visam contribuir para o aumento das qualificações da população activa portuguesa. Entre elas destaca-se a iniciativa “Novas Oportunidades”, na sua vertente de proporcionar uma nova oportunidade aos adultos para aprenderem e para verem reconhecidas competências adquiridas ao longo das mais variadas situações de vida profissional e/ou pessoal.

Os Centros Novas Oportunidades ao constituírem-se como “portas de entrada” para os adultos que procuram uma oportunidade de qualificação, são estruturas fundamentais no reconhecimento de adquiridos, ao desenvolverem processos de reconhecimento, validação e certificação de competências escolares e/ou profissionais.

O presente estudo incide sobre processos de reconhecimento, validação e certificação de competências que os adultos adquiriram em contexto profissional, na área da serralharia civil, tendo como principais propósitos: conhecer as razões que levaram os adultos a procurar o processo de RVCC profissional; perceber que expectativas formularam em torno do processo; que contributos lhes trouxe este tipo de processo; que objectivos formularam durante a frequência do processo e que constrangimentos e condições facilitadoras encontraram na sua implementação.

De uma maneira geral, os adultos que colaboraram neste estudo revelaram a importância do processo de RVCC profissional como forma de, reconhecendo as suas competências profissionais, assegurarem a sua igualdade no mercado de trabalho perante outros profissionais que obtiveram a sua qualificação através de percursos formais.

Palavras-chave: educação e formação de adultos; formação profissional; qualificação; competência; reconhecimento, validação e certificação de competências profissionais.

ABSTRACT

The unpredictability that currently characterizes global markets demands from workers the improvement of scholar and professional qualifications, in order to cope with the labour markets' scientific, technical and technological changes. In Portugal, several measures supported by national policies, aim to enhance the qualifications of Portuguese work force. Among those, we highlight the initiative "New Opportunities" (Novas Oportunidades), concretely, the acknowledgment of prior learning, that allows adults the possibility of new learning and the recognition of competences acquired throughout various professional and personal experiences.

The New Opportunities Centres (Centros Novas Oportunidades), as "access doors" for adults seeking an opportunity of qualification, are crucial structures in the acknowledgement of prior learning, and in the development of processes for recognizing, validating and certifying scholar and professional competences.

The current study is focused on such processes on adults that developed their competences in the labour context, in the area of civil locksmith and its main purposes are: to know the reasons why adults search for professional RVCC; understand their expectations concerning the process; understand the contributes of the process; know the objectives designed while attending the process and the constraints and facilities faced during its implementation.

Generally, adults cooperating in this study revealed the importance of professional RVCC. By recognizing adults' professional competences, the process is a way of assuring an equal situation with the other professionals in the labor market that gained their qualification in formal paths.

Key-words: adult education and training; professional training; qualification; competence; recognition, validation and certification of professional competencies.

RÉSUMÉ

L'environnement d'imprévisibilité qui caractérise les marchés globaux a exigé des travailleurs d'améliorer leurs qualifications scolaires et professionnelles, pour faire face à l'évolution des progrès scientifiques, techniques et technologiques qui ont eu lieu dans le monde du travail. Au Portugal, des mesures ont été mises en œuvre, soutenue par la politique nationale, visant à contribuer à l'augmentation des qualifications de la population active portugaise. Parmi eux, se détache l'initiative "Nouvelles Opportunités" (Novas Oportunidades) pour offrir une nouvelle opportunité pour les adultes d'apprendre et de voir reconnu l'expertise acquise au fil des situations les plus variées de la vie et/ou du personnel.

Les Centres Nouvelles Opportunités (Centros Novas Oportunidades) à se constituer comme des "passerelles" pour les adultes qui cherchent une occasion de formation sont les structures fondamentales dans la reconnaissance des acquis, d'élaborer des procédures pour la reconnaissance de validation et la certification des études secondaires et professionnelles.

Cette étude se concentre sur le processus de reconnaissance, validation et certification de compétences que les adultes ont acquis en contexte professionnel dans le domaine des œuvres en métal, ayant comme principaux objectifs: connaître les raisons pour que les adultes recherchent le processus de RVCC professionnel; réaliser les attentes qui s'articulent autour du processus; des contribution qui leur apportait ce type de processus, les objectifs formulés pendant la fréquence du processus et quelles contraintes et conditions qui facilitent ils ont trouvé dans son implémentation.

En général, les adultes qui ont collaboré à cette étude ont révélé l'importance du processus de RVCC professionnel comme un moyen de, en reconnaissant leurs compétences, d'assurer l'égalité dans le marché du travail devant d'autres professionnels qui ont obtenu leurs qualifications par la voie des cours formels.

Mots-clés: éducation et formation d'adultes; formation professionnel; qualification; compétence; reconnaissance; validation et certification des compétences professionnelles.

LISTA DE SIGLAS

ANEFA	Agência Nacional de Educação e Formação de Adultos
ANQ	Agência Nacional para a Qualificação
CAP	Certificado de Aptidão Profissional
CEE	Comunidade Económica Europeia
CNFM	Centro Nacional de Formação de Monitores
CNO	Centro Novas Oportunidades
CNQ	Catálogo Nacional de Qualificações
DGEA	Direcção Geral de Educação de Adultos
DGFV	Direcção Geral de Formação Vocacional
EFA	Educação e Formação de Adultos
FDMO	Fundo de Desenvolvimento da Mão-de-Obra
IEFP	Instituto do Emprego e Formação Profissional
IFPA	Instituto de Formação Profissional Acelerada
IP	Instituto Público
ME	Ministério da Educação
MTSS	Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social
PDP	Plano de Desenvolvimento Pessoal
QNQ	Quadro Nacional de Qualificações
QREN	Quadro de Referência Estratégico Nacional
RVCC	Reconhecimento, Validação e Certificação de Competências
SFP	Serviço de Formação Profissional
SNCP	Sistema Nacional de Certificação Profissional
SNE	Sistema Nacional de Emprego
SNQ	Sistema Nacional de Qualificações
SRVCC	Sistema de Reconhecimento, Validação e Certificação de Competências
UNESCO	Organização das Nações Unidas para a Educação, Ciência e Cultura

ÍNDICE

INTRODUÇÃO	17
PARTE 1 – ENQUADRAMENTO TEÓRICO	21
CAPÍTULO I – Educação de Adultos e Formação Profissional	23
1. Breve resenha histórica da Educação e Formação de Adultos	23
1.1. A Educação de Adultos em Portugal	28
2. Formação Profissional em Portugal	32
2.1. O Sistema de educação e formação nacional: medidas implementadas recentemente	38
3. Os conceitos: qualificação, competência e competências	40
CAPÍTULO II – Reconhecer, validar e certificar competências profissionais	46
1. Reconhecimento, validação e certificação de competências: contextualização	46
2. O processo de RVCC profissional — etapas, intervenientes, referencial e portefólio	49
2.1. Etapas do processo	49
2.2. Intervenientes no processo	53
2.3. O Referencial de RVCC profissional	56
2.4. O Portefólio	57
PARTE 2 – ESTUDO EMPÍRICO	59
CAPÍTULO III – Metodologia	61

1. Métodos Qualitativos: uma opção	61
1.1. População-alvo	65
1.2. Caracterização da amostra	66
1.3. Instrumento	69
1.4. Procedimentos	70
2. Apresentação de casos	72
3. Apresentação e análise dos resultados	76
4. Discussão dos resultados	89
CONCLUSÃO	97
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	101
ANEXOS	107
Anexo 1 – Referencial de formação (Serralheiro civil)	
Anexo 2 – Guião da entrevista	
Anexo 3 – Transcrição das entrevistas	
Anexo 4 – Categorização do conteúdo das entrevistas	

INTRODUÇÃO

Embora Portugal seja um país-membro da União Europeia desde 1986, continua a enfrentar algumas situações problemáticas, entre as quais, as baixas qualificações da população activa e não activa. Na base desta dificuldade encontram-se múltiplas razões: precoce abandono escolar, vontade de ingressar no mundo do trabalho e alcance da própria independência económica, falta de interesse pelo estudo, baixas condições económicas, entre muitas outras.

Toda esta situação sofreu um agravamento, após os anos 70 do século XX, aquando das alterações que se registaram a nível do trabalho, nomeadamente, as tecnológicas. Daqui resultou um aumento do desemprego, uma vez que as pessoas não possuíam qualificações que correspondessem às exigências do mercado de trabalho.

Como resposta a estes desafios, as políticas de emprego, no nosso país, têm sofrido constantes alterações, com vista a elevar os níveis de qualificação escolar e profissional dos activos, permitindo *“o acesso a desempenhos profissionais mais qualificados, aumentando as condições de empregabilidade e abrindo mais e melhores perspectivas de inserção no mercado de trabalho”* (ANEFA, 2000, p.9).

Embora pouco escolarizados e não qualificados, uma boa parte dos indivíduos detêm competências pessoais, sociais e profissionais que lhes possibilitam desempenhar diversas funções com competência e obter, deste modo, resultados positivos na sua vida. Contudo, o problema existe, e o país vê-se confrontado com a necessidade de conjugar esforços e possibilidades, no sentido de criar alternativas que reforcem a qualificação escolar e profissional da população portuguesa.

É, neste quadro, que os responsáveis nacionais têm implementado algumas medidas para combater esta situação. A iniciativa - Novas Oportunidades -, que estabelece como objectivo primordial, o aumento do nível de qualificação da população portuguesa, não só em termos escolares, mas também a nível profissional, é disso exemplo.

Para tal serve-se de alguns instrumentos e de algumas estruturas que se assumem com particular relevância no que diz respeito à educação e formação de adultos em Portugal. Referimo-nos à Agência Nacional para a Qualificação (ANO), aos Centros Novas Oportunidades (CNO), ao Sistema de Reconhecimento, Validação e Certificação de Competências (SRVCC), ao Sistema Nacional de Qualificações (SNQ), ao Catálogo Nacional de Qualificações (CNQ), entre outros.

A criação do SRVCC, no início do século XXI, veio, em grande escala, contribuir para os objectivos definidos, sendo uma estrutura que proporciona uma flexível aquisição de qualificações, visto basear-se no reconhecimento e certificação de competências adquiridas pela via da experiência de vida. São implementados, em CNO, processos de reconhecimento, validação e certificação de competências (processo de RVCC), através dos quais se valorizam e certificam competências adquiridas nos mais diversos contextos de vida pessoal, social e profissional.

Os processos de RVCC podem ser de vertente escolar e/ou profissional. Os primeiros possibilitam a obtenção de um certificado equivalente ao 4º, 6º, 9º ou 12º ano de escolaridade. Os segundos permitem a obtenção de uma certificação da qualificação profissional.

O presente estudo incidiu nos processos de RVCC, de vertente profissional, que visam reconhecer, validar e certificar competências adquiridas pela experiência de vida e em contextos de trabalho. As competências a evidenciar regem-se por um referencial de formação profissional, integrado no CNQ. Sabe-se que as organizações e empresas se constituem como o palco privilegiado para a aquisição de competências, comparativamente aos sistemas formais de educação. Este processo valoriza todos os conhecimentos, saberes e competências conquistadas no desempenho de uma actividade profissional, constituindo-se como uma oportunidade para as pessoas verem reconhecidas, formalmente, as aprendizagens adquiridas durante o seu percurso profissional.

Assim, definimos como objectivos:

- Perceber a importância da existência de um sistema que permite reconhecer, validar e certificar competências profissionais;
- Identificar os motivos que levam os adultos a procurar esta via de reconhecimento, validação e certificação das suas aprendizagens efectuadas ao longo da vida e em contexto profissional;
- Conhecer os objectivos formulados pelos adultos, aquando da realização do processo de RVCC profissional;
- Identificar factores facilitadores e/ou constrangedores na implementação dos objectivos planificados pelos adultos, ao longo do processo de RVCC profissional, após a certificação.

O presente trabalho encontra-se dividido em duas partes. A primeira parte é composta por dois capítulos, que dizem respeito à componente teórica. No primeiro capítulo, fazemos uma abordagem histórica da educação e formação de adultos, da formação profissional em Portugal e debruçamo-nos sobre os conceitos de qualificação e competência. No segundo capítulo, contextualizamos e explicamos o processo de RVCC profissional.

A segunda parte integra a componente empírica da presente investigação e é constituída por dois capítulos. Deste modo, o terceiro capítulo diz respeito à metodologia implementada no estudo, dentro da qual se apresenta a população-alvo, se caracteriza a amostra, se explicam os instrumentos e os procedimentos e se dão a conhecer os casos e os resultados. No último capítulo, discutimos os resultados obtidos, à luz da matriz teórica por nós adoptada, procurando uma leitura cruzada e a identificação de desafios emergentes na matéria em análise. Finalmente, apresentamos algumas notas conclusivas, as referências bibliográficas utilizadas e os anexos.

PARTE 1

ENQUADRAMENTO TEÓRICO

CAPÍTULO I – Educação de Adultos e Formação Profissional

1. Breve resenha histórica da Educação e Formação de Adultos

Etimologicamente, adulto deriva do latim “adolescere” que significa crescer (Costa e Sampaio e Melo, 1999). O adulto é aquele que acabou de crescer, que terminou o seu crescimento. Contudo, a etimologia pouco nos esclarece acerca do que é o adulto. É uma palavra de definição complexa devido às dificuldades encontradas em determinar o início ou o fim da vida adulta. A definição de adulto varia consoante a área de estudo e mesmo as perspectivas concretas adoptadas em cada uma destas.

Dada esta imprecisão, cada perspectiva adopta um determinado critério para definir adulto. Podem ser critérios legais, fisiológicos, morais, intelectuais, entre outros. De modo particular, do ponto de vista educacional, adulto é aquele que completou ou interrompeu a escolaridade obrigatória para ingressar na vida activa (UNESCO)¹.

Uma vez que a época em que vivemos se caracteriza por mudanças, que ao nível do conhecimento científico e psicológico, dos sistemas e práticas educativas, dos percursos profissionais, da aposentação ou do lazer, torna-se imprescindível a educação e formação de adultos. Segundo Canário (1999), a educação de adultos tem-se assumido como um campo vasto e diversificado de investigação e de acção, em várias vertentes: objectivos, públicos, culturas, saberes, práticas, agentes, espaços e contextos, pedagogias.

É um facto que a educação de adultos desde sempre existiu (Canário, 1999). No entanto, a sua história é recente e, enquanto movimento organizado, remonta ao final da 1ª Guerra Mundial. Finger (2005) afirma que a educação de adultos não pode ser considerada uma disciplina científica, antes *“corresponde a movimentos sociais, a uma vontade de mudar a sociedade, de que são exemplo a alfabetização, a inclusão de adultos na sociedade, a formação operária, as lutas sindicais, a mudança social, os*

¹ Retirado do site www.unesco.pt.

movimentos de justiça” (pp.16-17). A história da educação de adultos foi sendo influenciada por mudanças sociais, nomeadamente de raiz popular, que se registaram ao nível político, sindical, associativo e religioso.

Embora existissem algumas instituições de educação de adultos em Inglaterra e na América, considera-se que o acontecimento mais marcante na história da educação e formação de adultos foi a criação, em 1945, da Organização das Nações Unidas para a Educação, Ciência e Cultura (UNESCO).

Desde 1949, a UNESCO foi promovendo várias conferências internacionais sobre a educação de adultos, das quais saíram importantes contributos para a sua divulgação e propagação (Finger e Asún, 2001). Até ao dia de hoje, esta organização levou a cabo cinco Conferências Internacionais sobre a Educação de Adultos², as quais desempenharam um papel fundamental na afirmação deste campo, ao possibilitarem a compilação e o registo em publicações das suas práticas.

Assim e, para se tornar claro o que se entende por educação de adultos, a UNESCO lançou, em 1976, a seguinte definição, ainda considerada válida: *“Educação de Adultos é a totalidade dos processos organizados de educação, quaisquer que sejam o seu conteúdo, nível e método, quer eles sejam ou não formais ou prolonguem ou substituam a educação inicial das escolas, estabelecimentos de Ensino Superior e Universidades, ou ainda de aprendizagem. Pelos quais as pessoas consideradas adultas pela sociedade a que pertencem desenvolvem as suas capacidades, enriquecem os seus conhecimentos, aperfeiçoam as suas qualificações técnicas e profissionais ou as orientam numa nova direcção e provocam mudanças nas suas atitudes ou comportamentos na dupla perspectiva de completo desenvolvimento equilibrado e independente do tipo social, económico e cultural”* (Unesco, 1976).

² A primeira conferência internacional sobre educação de adultos teve lugar em Elsinor, em 1949; a segunda realizou-se em 1960, em Montreal; a terceira aconteceu em Tóquio, no ano de 1972; a quarta foi promovida em Paris, em 1985 e a última realizou-se em 1997, em Hamburgo.

A definição acima citada significa que a educação de adultos é um campo bastante abrangente e que não se restringe ao domínio do sistema escolar. Sendo assim, inclui a educação escolar e extra-escolar, bem como processos intencionais e não intencionais. Refere-se, ainda, a todas as esferas da vida, integrando a educação física, intelectual, moral, a formação pessoal, social, cívica e profissional. Além disso, é do interesse de todos os adultos, independentemente da sua idade, sexo, nível cultural, raça ou religião.

Na conferência de Hamburgo, em 1997, foi introduzida uma pequena novidade na definição de educação de adultos. Para além da educação formal, a educação de adultos passou a incluir toda a gama de oportunidades de educação informal e ocasional, existente numa sociedade educativa multicultural. Segundo a definição apresentada na última conferência, a educação de adultos é entendida como o *“conjunto de processos de aprendizagem, formal e não formal, graças ao qual as pessoas consideradas adultas pela sociedade a que pertencem desenvolvem as suas capacidades, enriquecem os seus conhecimentos e melhoram as suas qualificações técnicas e profissionais ou as orientam de modo a satisfazerem as suas próprias necessidades e as da sociedade”* (Instituto de Educação da Unesco, 1997, pp.15-16).

É, neste sentido, que a UNESCO defende que a educação de adultos se integra na educação permanente. Este conceito traduz a ideia de educação contínua no espaço e no tempo, não se referindo a uma etapa específica do processo educativo como acontece, por exemplo, quando se pretende reduzi-la à educação de adultos. Assim, a educação permanente engloba a educação escolar e extra-escolar, alargando-se a todas as idades. Por isso, as duas definições não se podem confundir dado que a educação de adultos *“... abrange acções diversificadas, que vão desde a Alfabetização à Universidade Aberta, do aperfeiçoamento à reconversão profissional, do emprego educativo dos tempos livres à promoção cultural,...”* (Simões, 1971, cit. por Lima, 2001, p. 42) e destina-se apenas a adultos.

A educação permanente contempla a educação na sua totalidade e diz respeito a todos os níveis de ensino, componentes de educação (formal, não-formal e

informal), estendendo-se por toda a vida. Todos os espaços e tempos de vida dos indivíduos são espaços e tempos educativos e tal como Finger e Asún (2001, p.30) referem: *“...a ideia nuclear da educação permanente é bastante simples: criar uma sociedade em que todos estejam sempre a aprender”*.

A educação permanente é um projecto global, humanista e político destinado a transformar os sistemas educativos, as pessoas e a sociedade. Defende-se que é um meio para humanizar o desenvolvimento, sendo que tal humanização se consegue através da educação e da aprendizagem. Sendo a educação um processo constante, perpetua-se que as pessoas sejam capazes de dirigir a sua própria aprendizagem, tendo uma participação e um envolvimento activo, de forma a gerar mudanças nas suas vidas, no sentido de promover a qualidade.

Face às rápidas evoluções técnicas e científicas que ocorrem na sociedade, a educação permanente constitui-se como uma necessidade, que deve estar ao alcance de todos os indivíduos. *“Para a Unesco, a educação de adultos é considerada como um movimento social: deve fazer-se uma educação permanente para o desenvolvimento da sociedade, de modo a que o progresso técnico e a cultura beneficiem todos os seres humanos”* (Finger, 2005, p.18).

Tendo por referência Finger e Asún (2001), bem como a Unesco, a educação permanente, considerada um movimento social, apresenta as seguintes características:

- Tem lugar em todos os tempos e espaços de vida dos indivíduos;
- Engloba a educação formal, não-formal e informal;
- Todas as situações de vida (pessoal, profissional, social, ...) constituem autênticas fontes de aprendizagem;
- É uma educação democrática e, como tal, deve ser um direito de todos os cidadãos;

- Baseia-se em metodologias e técnicas de aprendizagem flexíveis e dinâmicas;
- Coloca a ênfase no processo de aprendizagem, em detrimento do seu conteúdo;
- Tem como função humanizar o desenvolvimento, de forma a proporcionar aos indivíduos uma melhor adaptação às mudanças sociais, técnicas e científicas, apelando-os a uma participação activa no próprio processo de aprendizagem.

Embora tenha recebido várias críticas (Finger e Asún, 2001), entre as quais, a institucionalização do processo de aprendizagem (quando defende que este é não formal e não institucional), a falta de um modelo teórico e conceptual que a fundamente, a confusão entre educação e aprendizagem, a educação permanente tem desempenhado um papel crucial no campo da educação de adultos. Para estes autores a educação permanente não só possibilitou a criação de um discurso coerente sobre educação de adultos, como também, lhe concedeu uma identidade política, internacional e institucional.

Numa visão mais recente da educação e formação de adultos, tem-se verificado a evolução de uma aprendizagem colectiva para uma aprendizagem individual e privatizada. As práticas da educação e formação de adultos têm sido moldadas com vista à auto-realização individual e à competitividade individual, também para fazer face à realidade de insegurança que se vive no mercado global (Leirman, 1995, cit. por Finger e Asún, 2001). Considera-se que a aprendizagem é da responsabilidade de cada pessoa e não da sociedade, no seu sentido colectivo. Deste modo, face às alterações ocorridas no mundo do trabalho, que consigo arrastou o fenómeno do desemprego, é fundamental que as pessoas apostem na sua formação contínua, que se considera ser da responsabilidade de cada um. A educação de adultos tem sido influenciada pela educação humanista, que defende a aprendizagem auto-dirigida. Ou seja, o importante é preparar a pessoa cognitivamente, de modo a que ela seja capaz de dirigir a sua própria aprendizagem ou os seus projectos de vida. A educação de adultos

"cada vez mais se torna um instrumento que as pessoas podem usar na sua busca pessoal do sentido da vida e para a sua capacitação individual na luta competitiva por oportunidades de vida, culturais, sociais e económicas" (Finger, 2005, pp.26-27).

Estas ideias têm vindo a fazer, cada vez mais, sentido num mundo profissional dominado pela competitividade e pela sobrevivência. Importam os conhecimentos e as competências que cada indivíduo possui, para se conseguir um lugar no mercado de trabalho. Neste sentido, Finger e Asún (2001, p.118) afirmam *"a educação de adultos substituiu o discurso emancipatório do "bem comum" e o modelo politicamente inspirado do bem-estar colectivo por um discurso sobre a auto-realização individual e a racionalidade do mercado, isto é, a competitividade"*. Basta saber se os indivíduos estão suficientemente preparados para levarem a cabo esta auto-realização e o desenvolvimento de competências que lhes permitam sobreviver perante a complexidade do dia-a-dia.

Contudo, e embora a educação e formação de adultos tenha emergido e evoluído num cenário, que pode ser considerado, bem sucedido, enfrenta, actualmente, um paradoxo: por um lado, tem desempenhado um papel crucial na vida das pessoas e, por outro lado, tornou-se numa das muitas ofertas de educação existentes na sociedade, perdendo o seu estatuto de instituição social semi-autónoma (Finger, 2005).

Após esta reflexão em torno da evolução da educação de adultos num plano global, apresenta-se de seguida, o seu surgimento e desenvolvimento no nosso país.

1.1. A Educação de Adultos em Portugal

Não se constitui como uma novidade que Portugal é um dos países da União Europeia que apresenta baixos níveis de qualificação escolar e profissional. Esta situação agrava-se, quando se lembra a taxa de abandono escolar (35,9%)³, retratando

³ Dados disponíveis em www.ine.pt e actualizados em 5 de Março de 2009.

uma população portuguesa activa, sem uma preparação qualificada e certificada para o mundo do trabalho.

Frazão (1940, cit. por Diniz, 2001), conferindo-lhe aspectos concomitantemente anedóticos e sérios, afirma que *“Portugal é País de analfabetos e de letrados. Nem uns nem outros lêem. Os primeiros porque não sabem, os outros porque não precisam. É possível contudo que tenha algum préstimo a gargalhada que escrevemos”* (p.17).

No entanto e, perante aos fenómenos da globalização e do desemprego, às progressões registadas nos campos científico e técnico e às exigências da sociedade da aprendizagem, torna-se imperativo que os portugueses tomem consciência da importância de elevarem os seus níveis de qualificação, apostando num processo de educação e formação ao longo da vida. Deste modo, iniciam uma caminhada, talvez um pouco complexa, para fazerem face à competitividade e ao desenvolvimento global da sociedade.

As primeiras iniciativas de educação de adultos em Portugal visaram, principalmente, promover a literacia, no sentido de lutar contra a analfabetização. A criação de escolas móveis, públicas e particulares, e das Universidades Populares, no início do século XX, foram medidas implementadas durante a 1ª República, de forma a lutar contra as assimetrias sociais, culturais e políticas que se faziam sentir na sociedade portuguesa (Fernandes, 1993).

Por altura da 2ª República, destaca-se, em 1952, o Plano de Educação Popular, o qual abrangia cursos de educação de adultos, visando igualmente a divulgação e implementação da Campanha Nacional de Educação de Adultos. Tal Plano produziu alguns frutos, nomeadamente, no que diz respeito à alfabetização.

A partir de 1974, a educação de adultos constitui-se uma preocupação dos dirigentes políticos, tendo sido criada, a nível do Ministério da Educação (ME), a Direcção Geral de Educação de Adultos (DGEA). Esta direcção foi importante, principalmente, por ter elaborado o Plano Nacional de Alfabetização de Educação Básica de Adultos (PNAEBA), o qual atribuía ao Estado a responsabilidade pela

alfabetização dos adultos e a promoção da cultura. No entanto, este Plano não chegou a ser implementado, registando-se fracos apoios por parte do ME à educação de adultos (Ministério da Educação, 1998).

Melo (s.d., cit. por Lima, 2005) caracteriza a situação da educação de adultos em Portugal, na década de 70, através da expressão “obscurantismo programado”. A população era, na sua maioria, analfabeta, as taxas de escolarização entre crianças e jovens eram baixas e a população universitária era quase inexistente.

Na década de 80, nomeadamente, em 1986, a aprovação da Lei de Bases do Sistema Educativo formalizaria a educação de adultos. A partir desta lei, passaram-se a distinguir duas modalidades neste âmbito: a educação recorrente⁴ e a educação extra-escolar⁵.

Embora durante os anos 80 se tenha registado um fraco investimento em matéria de educação de adultos, pensa-se que tal desvalorização tenha sido contornada, a partir de 1997, ano da conferência de Hamburgo. O governo português de então lançou novas medidas e estruturas que promoveram e deram a conhecer a educação e formação de adultos. Referimo-nos à criação da Agência Nacional de Educação e Formação de Adultos (ANEFA), que surgiu em 2000, e que actualmente se designa de Agência Nacional para a Qualificação (ANQ).

A ANEFA desempenhou um importante papel na promoção da educação e formação de adultos em Portugal, nomeadamente, através da implementação de um sistema de reconhecimento e validação das aprendizagens informais dos adultos, com vista à certificação escolar e profissional de adquiridos e da criação de novos cursos de educação e formação de adultos.

⁴ A educação recorrente destinava-se aos que não usufruíram em idade própria da educação escolar ou àqueles que tinham abandonado precocemente o sistema escolar, conferindo certificados e diplomas equivalentes aos do ensino regular.

⁵ A educação extra-escolar tinha como objectivos a promoção de actividades educativas e culturais organizadas fora do sistema escolar, não conferindo diplomas. Possibilitava a frequência de cursos de alfabetização, de actualização, entre outros.

Contudo, esta agência teve uma vida curta, tendo sido extinta em 2002, para dar lugar à Direcção Geral de Formação Vocacional (DGFV). Enquanto que a acção da primeira se caracterizou por uma administração pouco integrada e dependente das regras estipuladas pelos programas de gestão dos financiamentos comunitários (Alcoforado, 2008), a segunda surgiu num contexto dominado por ideologias modernizadoras, limitando a educação de adultos à condição de instrumento para servir o vocacionalismo e a economia (Lima, 2005).

Em 2007, a DGFV viria a ser substituída pela ANQ, actual entidade responsável pela educação e formação de adultos em Portugal.

Criada pelo Decreto-Lei n.º 276-C/2007, de 31 de Julho, a ANQ goza de autonomia administrativa, financeira e pedagógica, encontrando-se sob a tutela do Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social (MTSS) e do ME. A sua principal missão está relacionada com a coordenação e a implementação das políticas de educação e formação profissional de jovens e adultos, bem como, com a gestão do SRVCC (ANQ)⁶.

De uma maneira geral e citando Lima (2005, p.33), *"a situação portuguesa das últimas décadas caracteriza-se, assim, por uma presença apagada e intermitente da educação de adultos nas agendas de política educativa, por uma generalizada não participação da maioria dos adultos em programas e acções de educação, por sistemáticos desencontros entre as decisões políticas estatais e os interesses, as lógicas e as experiências de grande parte dos sectores socioeducativos"*.

Actualmente, pensa-se que esta situação esteja a alterar os seus contornos. No passado dia 10 de Julho foi levado a cabo o Seminário "Iniciativa Novas Oportunidades: Primeiros Estudos da Avaliação Externa", que teve como principal objectivo a realização de um balanço das recentes medidas implementadas no sector da educação e formação de adultos em Portugal. Segundo Capucha (2009, p.1), *"as novas oportunidades contribuem decisivamente para a mudança deste panorama não apenas*

⁶ Retirado do site www.anq.gov.pt.

porque correspondem a uma necessidade real da população, mas também porque se têm revelado ajustadas no essencial".

Por outro lado, parece que, finalmente, os portugueses estão a tirar partido desta modalidade para elevarem as suas qualificações escolares e profissionais. Tal facto talvez se deva às incansáveis campanhas publicitárias que têm divulgado as novas oportunidades um pouco por todo o país. A acrescentar a esta situação e não menos importante, registre-se o alargamento da rede de Centros Novas Oportunidades (CNO).

Existem ainda desafios que se colocam, nomeadamente quanto à garantia da qualidade nos processos de qualificação e à garantia de uma educação e formação de adultos de todos e para todos.

A evolução ocorrida no mundo do trabalho, obrigou a educação e formação de adultos a acompanhar tais alterações, tendo entrado no mundo do trabalho através da formação profissional, que visava a preparação e a actualização dos profissionais, de modo a serem capazes de se adaptar às constantes mudanças tecnológicas e científicas. No ponto seguinte damos conta de alguns aspectos-chave na evolução da formação profissional no nosso país.

2. Formação Profissional em Portugal

No que diz respeito às práticas educativas, Canário (1999) distingue quatro sub-campos na educação de adultos: a alfabetização, a formação profissional, a animação sócio-cultural e o desenvolvimento local. Tendo em consideração os objectivos do presente estudo, interessa-nos particularmente o sub-campo da formação profissional, que foi ganhando uma importância gradual, especialmente, após a 2ª Guerra Mundial.

Entende-se por formação profissional o conjunto de actividades planeadas, organizadas e intencionais, que têm como objectivo transmitir conhecimentos e técnicas, que permitam aos indivíduos adaptarem-se e responderem, eficazmente, às

constantes alterações tecnológicas. Segundo Tomás (2001), a formação profissional visa *"favorecer a promoção social dos indivíduos, bem como permitir a sua contribuição para o desenvolvimento cultural, económico e social"* (p.26).

De uma maneira geral, a formação profissional implica dotar os indivíduos, em situação de trabalho, do saber-saber (conhecimentos teóricos), do saber-estar (comportamentos subjacentes à concretização da tarefa) e do saber-fazer (competências de execução do trabalho) (Meignant, 1999).

O glossário de educação de adultos na Europa (Bax *et al.*, 1999), entende a formação profissional como *"parte da educação permanente. A sua finalidade é permitir aos trabalhadores adaptarem-se às técnicas de mudança e condições de trabalho, encorajar o seu desenvolvimento social, dando-lhes acesso a novos conhecimentos de qualificações e permitir-lhes contribuir para o desenvolvimento cultural, económico e social"* (p.99).

A formação profissional surge, assim, associada às alterações ocorridas no mundo do trabalho e à necessidade de os trabalhadores se adaptarem a essas mudanças, permitindo-lhes não só adicionar novos conhecimentos e técnicas, mas também, aperfeiçoar aqueles saberes já adquiridos, de forma a desempenharem adequadamente a sua actividade profissional.

Em Portugal, as primeiras referências à formação profissional surgiram na década de 30 e, segundo Cardim (2005, p.18), era entendida como *"ensino técnico formal para profissões de base da cadeia operativa e tendo como público-alvo jovens"*. O conceito foi evoluindo e nos anos 40 começou a ser utilizado no âmbito da economia, alargando-se, uma década depois, a outros públicos, nomeadamente a adultos.

O contexto de desemprego então existente no nosso país, provocado pelas transformações da indústria e pela falta de qualificações profissionais da população activa para fazer face aos novos métodos de fabrico, levou a que se implementassem medidas, de forma a contornar esta situação (Almeida, 2005).

Deste modo, foi criado, em 1962, o Fundo de Desenvolvimento da Mão-de-Obra (FDMO), que visava *“encontrar uma resposta para o “desemprego tecnológico” resultante das transformações da indústria portuguesa e subsidiar os trabalhadores desempregados, através de despedimentos colectivos”* (Alcoforado, 2000, p.31).

A necessidade de qualificar os trabalhadores permaneceu, sendo que no mesmo ano, foi criado o Instituto de Formação Profissional Acelerada (IFPA), através do Decreto n.º 44538, de 23 de Agosto. O seu grande propósito era prestar formação aos trabalhadores e, conseqüentemente, prepará-los para o desempenho de uma determinada função profissional. A formação profissional acelerada destinava-se a pessoas com idade superior a 18 anos e tinha a duração de seis meses.

Na sequência da publicação do regulamento geral do IFPA, foi criado o Centro Nacional de Formação de Monitores (CNFM), que tinha como principal objectivo preparar tecnicamente os monitores, para que estes ficassem ao serviço da rede de Centros de Formação Profissional, entretanto implementada.

Em 1965, através do Decreto-Lei n.º 46731, de 9 de Dezembro, surgiria o Sistema Nacional de Emprego (SNE), que entre as suas principais funções, se destacavam a promoção social e profissional dos desempregados, o seu encaminhamento para as actividades profissionais (a si adequadas) e a prestação de um subsídio. O SNE tinha, ainda, como responsabilidades, a promoção de estudos do mercado de emprego, a criação da Classificação Nacional das Profissões e a coordenação dos Serviços de Colocação e de Orientação Profissional (IEFP, 2000).

No ano de 1968, o Decreto n.º 48275, de 18 de Março, criou o Serviço de Formação Profissional (SFP), que dependia do FDMO e que herdou as funções que, até então, eram da responsabilidade do CNFM.

Em 1974, o SNE foi extinto, dando lugar à Direcção-Geral do Emprego e à Direcção-Geral de Promoção de Emprego.

O ponto de viragem na formação profissional, em Portugal, deu-se com a criação do Instituto do Emprego e Formação Profissional (IEFP), em 1979. Foi criado pelo Decreto-Lei n.º 519-A2/79, de 29 de Dezembro.

Actualmente, é um Instituto Público (IP), que presta serviço público de emprego, tendo como missão a promoção da qualidade do emprego e o combate ao desemprego, através da implementação de políticas activas de emprego e de formação profissional. Usufrui de autonomia financeira e administrativa, é tutelado pelo Ministério do Trabalho e Segurança Social e dispõe de serviços descentralizados, de forma a prestar apoio, em território nacional, a quem os procura. Actualmente dispõe de uma rede de *“5 Delegações Regionais, distribuídas pelo País, de acordo com as regiões estabelecidas para as Comissões de Coordenação Regional, enquadram 82 Centros de Emprego, 28 Centros de Formação Profissional de Gestão Directa, 4 Centros de Emprego e Formação Profissional, 1 Centro de Reabilitação Profissional”* (IEFP)⁷.

No entanto, apenas em 1985, o IEFP veria o seu estatuto aprovado, pelo Decreto-Lei n.º 247, de 12 de Julho, o qual lhe atribuía a execução das políticas de emprego e formação profissional.

A adesão de Portugal à Comunidade Económica Europeia (CEE), em 1986, que consigo trouxe verbas do Fundo Social Europeu, foi crucial para o enraizamento da formação profissional no nosso país. *“Na realidade, ao comparar a qualificação dos trabalhadores portugueses com a dos restantes países comunitários, sentiu-se o enorme abismo que nos separava, considerando o estado português, com o apoio do financiamento comunitário, a necessidade absoluta de um investimento em força na formação de Recursos Humanos, que nos permitisse num espaço de tempo tão curto quanto possível esbater este enorme fosso”* (Alcoforado, 2000, p.37).

A criação do Sistema Nacional de Certificação Profissional (SNCP), através do Decreto-Lei 95/92, de 23 de Maio, veio possibilitar, também, uma melhoria dos níveis de qualificação dos trabalhadores, que tiveram que se adaptar às novas formas de

⁷ Retirado do site www.iefp.pt.

organização do trabalho. De facto, as mudanças que se registaram no sector profissional, devido à introdução de novas tecnologias e novos métodos de produção, resultaram na necessidade de actualização e aquisição de saberes, por parte da população em idade activa.

É nesta linha de pensamento que a certificação profissional encarna um papel de capital importância, visto ser um processo que *“visa contribuir para a melhoria contínua dos trabalhadores, reconhecendo e certificando as competências que detêm e identificando as que lhes faltam, de modo a tornarem-se mais competitivos no mercado de trabalho, aproximando-se das reais necessidades do tecido produtivo”* (IEFP)⁸.

Assim, constitui-se como um dos principais objectivos do SNCP certificar competências adquiridas, não só, em contexto educativo/formativo, mas também, adquiridas por via da experiência profissional e/ou de vida.

Nestes últimos anos, a formação profissional e a aprendizagem ao longo da vida têm sido mencionadas nos discursos europeus, como *“uma necessidade crucial, impondo o princípio da transparência e do reconhecimento das qualificações com fins profissionais e académicos”* (Equipa do Núcleo de Estudos Profissionais, 2007, p.9).

Na prática, é através da emissão do Certificado de Aptidão Pedagógica (CAP) que a certificação profissional é reconhecida. Tal certificado é um comprovativo da detenção de competências profissionais dos trabalhadores, numa determinada área profissional. O CAP pode ser adquirido via formação profissional, experiência profissional e reconhecimento/equiparação de títulos profissionais ou de formação.

Em articulação com este sistema, foi fundamental o aparecimento dos CNO, outrora designados por Centros de Reconhecimento, Validação e Certificação de Competências, e do SRVCC, que abordaremos no ponto seguinte.

⁸ Retirado do site www.iefp.pt.

Em síntese, as constantes mutações sociais e profissionais, fruto da evolução dos tempos, veio acentuar a ideia de educação ao longo da vida, que permite aos próprios indivíduos responderem com eficiência e eficácia aos novos desafios profissionais, caracterizados, de modo geral, por um ambiente de imprevisibilidade.

A chamada Era da Tecnologia e do Conhecimento e o fenómeno da Globalização proclamaram a forte necessidade, que mais tarde veio a resultar numa obrigação, de actualização de saberes, de conhecimentos e de competências. É urgente reciclar e acompanhar a evolução do conhecimento, uma vez que este, rapidamente, se torna obsoleto.

Foi então, que o conceito de formação profissional ou contínua, começou a ganhar importância, não apenas numa vertente pessoal, mas também e, sobretudo, numa vertente profissional, uma vez que facilita a obtenção de qualificações profissionais e pode permitir aos trabalhadores: um maior ajustamento às mudanças tecnológicas; a progressão na carreira profissional; a valorização dos seus conhecimentos; o aperfeiçoamento e especialização numa determinada área; novas formas de empregabilidade.

Segundo Duarte (1996), o conceito de formação profissional evoluiu de um sentido estrito para um sentido lato. Inicialmente, a formação profissional era dirigida a um público jovem, de curta duração, centrada no saber-fazer, visando apenas a especialização dos operários. Mais recentemente, a formação profissional engloba jovens, adultos e empregadores. É de longa duração, prolongando-se pela vida dos sujeitos e tem como principal objectivo uma preparação extensa e profunda, que possibilite aos indivíduos encontrarem respostas inovadoras e criativas, face às economias dominadas pela competitividade. Tais respostas inovadoras e criativas serão mais facilmente encontradas, caso os indivíduos, referindo-nos especialmente à população activa portuguesa, aumentem os seus níveis de qualificação.

Têm-se levado a efeito, em Portugal, algumas medidas, que visam contribuir para essa meta e que abordaremos no ponto que se segue.

2.1. O sistema de educação e formação nacional: medidas implementadas recentemente

É um dado adquirido e um facto comum nos discursos governamentais que, a população activa portuguesa apresenta baixos níveis de qualificação, não só escolar, mas também profissional. Face a esta realidade, têm sido implementadas medidas, que se constituem como autênticas prioridades políticas e que visam dar resposta aos factos mencionados.

Neste sentido, distinguem-se as seguintes medidas que regulam directa ou indirectamente, os sistemas de educação e formação nacionais, destinadas não exclusiva mas fortemente ao público adulto: a iniciativa “Novas Oportunidades”, o SNQ e o Quadro de Referência Estratégico Nacional (QREN) 2007-2013.

A iniciativa Novas Oportunidades foi lançada, publicamente, em 14 de Dezembro de 2005 e define como principais estratégias tornar o ensino profissionalizante uma real opção e elevar a formação de base da população activa. Esta é uma iniciativa que proporciona uma oferta educativa alternativa aos jovens e uma perspectiva de aprendizagem e progressão aos adultos.

Implementado através do Decreto-Lei n.º 396/2007, de 31 de Dezembro, o SNQ veio reforçar a necessidade de elevar a formação e os níveis de qualificação da população portuguesa, nomeadamente através dos instrumentos específicos previstos para o efeito, como é o caso do Quadro Nacional de Qualificações (QNO) e do CNQ.

Não menos importante, foi o apoio financeiro para levar a cabo as medidas estabelecidas, fornecido pelo QREN 2007-2013.

Pela sua enorme relevância para os processos de RVCC profissional, assunto principal da presente tese, destaca-se o SNQ, criado no final do ano de 2007. No seu âmbito define-se que as qualificações (escolares e profissionais) de nível não superior podem ser obtidas, quer por via da frequência de formação, quer por via do desenvolvimento de um processo de reconhecimento, validação e certificação de

competências. Em termos mais específicos, estabelece-se que, a qualificação da população adulta pode resultar de um processo combinado de RVCC (que permite a certificação de algumas competências), seguido de formação (definida à medida das necessidades do adulto, identificadas através do processo de RVCC).

O CNO, criado pelo SNQ, assume-se como um instrumento fundamental no âmbito do processo de RVCC profissional, visto conter um conjunto de referenciais de formação e de competências, que irão permitir o devido reconhecimento e certificação.

A estrutura que suporta estes processos são os CNO, que foram criados pela Portaria n.º 370/2008, de 21 de Maio e que se constituem como um meio privilegiado para dar resposta às necessidades de qualificação da população adulta portuguesa, através do alargamento do seu âmbito de acção para a certificação do nível secundário e para o reconhecimento e validação de competências para efeitos profissionais.

Deste modo, todos os adultos sem qualificação ou com baixas qualificações, que não se adequem às necessidades dos indivíduos ou ao actual panorama do mercado de trabalho, podem procurar os CNO e aí frequentarem e concluírem o processo de RVCC, de vertente escolar e/ou profissional.

Tal como a Portaria n.º 370/2008, de 21 de Maio estabelece, os CNO contêm as seguintes atribuições: *“o encaminhamento para ofertas de educação e formação que melhor se adequem ao perfil e às necessidades, motivações e expectativas de cada adulto; o reconhecimento, validação e certificação de competências adquiridas ao longo da vida, para efeitos de posicionamento em percursos de qualificação; o reconhecimento, validação e certificação de competências adquiridas ao longo da vida, para efeitos de obtenção de um nível de escolaridade e de qualificação”*.

Actualmente, a rede de CNO é composta por 456 centros, entre os quais, 125⁹ levam a cabo processos de RVCC profissional, tema que abordaremos no segundo capítulo.

Os CNO funcionam como “portas de entrada” para a qualificação escolar e profissional de adultos, constituindo-se numa nova oportunidade para aqueles adultos que, em tempo devido e por diversas razões, não prosseguiram os estudos (Gomes e Simões, 2007).

3. Os conceitos: qualificação, competência e competências

As mudanças ocorridas no mercado de trabalho, provocadas, essencialmente, pela industrialização e pelos avanços tecnológicos, têm exigido aos trabalhadores uma permanente aquisição e actualização dos seus recursos pessoais.

O fenómeno do desemprego e a desvalorização dos diplomas têm-se constituído como realidades cada vez mais presentes na nossa sociedade, não bastando os conhecimentos que os indivíduos adquiriram em contexto escolar. É importante que os profissionais tomem consciência desse facto e procurem, por um lado, fazer uso dos seus conhecimentos e, por outro, adquiram novos saberes que lhes permitam uma maior mobilidade de funções profissionais.

De facto, as novas formas de organização do trabalho (Kóvacs, 2006), divulgadas a partir da década de 70, e inseridas num movimento de humanização do trabalho e de democratização das empresas, lançaram vários debates em torno da relação, por um lado de continuidade, ou pelo contrário de ruptura, entre dois conceitos cruciais nesta matéria: qualificação e competência.

De facto, até aos anos 60/70, a palavra qualificação assumia particular relevância no mundo do trabalho, porque garantia, aos trabalhadores, a dimensão

⁹ Dados actualizados em 13 de Abril de 2009, disponíveis em www.anq.gov.pt.

individual do contrato de trabalho, bem como, uma pertença a um colectivo, ao qual estava associado um estatuto social bem definido (Alcoforado, 2008).

Vivia-se entre um sentimento de segurança e estabilidade no mundo do trabalho, que, marcado por tendências tayloristas/fordistas, fez emergir o conceito de qualificação, entendido como *“um bem conquistado de forma privada, constituído por um conjunto de conhecimentos técnico-científicos, destrezas, habilidades, adquiridas ao longo de uma trajectória de vida escolar e de trabalho”* (Vieira e Luz, 2005, p.96).

Segundo Mertens (1996), o conceito de qualificação assume um carácter de sucesso que os indivíduos vão alcançando no seu processo de socialização, relativamente a uma profissão ou posto de trabalho, conseguido através de um conjunto de diplomas escolares e/ou profissionais, obtidos ao longo da vida.

Nesta mesma linha de pensamento situa-se Schwartz (1995, cit. por Diniz, 2005), que considera estar associada ao conceito de qualificação uma dimensão conceptual. Tal dimensão confere valor aos diplomas, adquiridos através de um sistema de educação e formação organizado e estruturado. De facto, neste período, *“o diploma era visto como o instrumento que garante ao trabalhador status e remuneração”* (Vieira e Luz, 2005, p.96).

Contudo, esta noção de qualificação, restrita a um ofício ou a uma função que determinado trabalhador exercia, obtida através de um diploma, limitando a mobilidade e a progressão, apenas, dentro da mesma profissão, deixou de fazer sentido num contexto marcado pela competitividade nos mercados globais.

Desta forma, emerge um novo modelo no mundo do trabalho que *“implica a valorização dos recursos humanos, nomeadamente o aumento do nível de qualificação, novas competências, responsabilidade e iniciativa, trabalho em equipa, bem como o abandono do clima de confronto a favor do diálogo e do envolvimento dos trabalhadores”* (Kóvacs, 2006, p.42).

Ora, como os contextos de trabalho exigiam mais dos trabalhadores, começou a surgir, pela década de 70, um certo interesse pelo conceito de competências, porque

“permitia centrar nas pessoas e na acção profissional as diferentes variáveis do trabalho e possibilitava, também, às organizações avaliar os trabalhadores (...), e garantia aos trabalhadores a possibilidade de reverterem a favor da (re)construção das suas carreiras, os adquiridos da experiência profissional e de vida” (Alcoforado, 2008, p.178).

De facto, perante as alterações introduzidas no trabalho, era imperioso que os trabalhadores se tornassem polivalentes, de forma a dar resposta às diferentes solicitações. Para tal não bastava uma colecção de diplomas, que atestavam conhecimentos numa determinada área profissional, mas sim que os trabalhadores adoptassem uma atitude mais activa e interventiva, de modo a serem capazes de se adaptarem às mudanças e de responderem eficaz e eficientemente ao imprevisto.

É, neste sentido, que se tem vindo a defender a *“passagem do conceito de qualificação para o de competências”* (Diniz, 2005, p.10), abandonando-se a lógica *taylorista/fordista* da especialização da tarefa, vinculada a uma determinada função profissional e implicando um desempenho autónomo e solitário por parte do trabalhador.

No entanto, o conceito competência não reúne consensos quanto à sua definição, entre a comunidade de autores, sendo um conceito polissémico e revestido de ambiguidades.

Fortemente difundido em França, o conceito de competência pode ser entendido como *“um conjunto de saberes mobilizados em situação de trabalho, cujos componentes são os saberes, o saber-fazer e o saber-ser”* (Joras, 1995, cit. por Vieira e Luz, 2005, p.97). Neste âmbito, os saberes são os conhecimentos teóricos, o saber-fazer são as aptidões e habilidades e o saber-ser são as atitudes, que em conjunto são essenciais para agirmos perante uma determinada situação de vida, especialmente na sua vertente profissional.

Le Boterf (1995) defende, igualmente, estas dimensões da competência, que a entende como o saber agir, centrado, sobretudo, na acção do sujeito. Para este autor,

a competência é um bem privado e individual dos sujeitos, que se realiza em acção¹⁰, desenvolve-se numa situação particular, ocorrendo ao longo e nas mais variadas situações de vida dos indivíduos.

O trabalho, caracterizado, cada vez mais, por aspectos inovadores, dinâmicos e complexos, obrigou a que os trabalhadores, habituados a tarefas rotineiras, encontrassem novas soluções para as situações profissionais mais diversas.

Para Zarifian (2003) ser competente implica *“assumir uma responsabilidade local, em dada situação, saber tomar a decisão certa num prazo curto, ante um evento que é, ele mesmo, uma expressão condensada de incerteza”* (p.15). Neste sentido, a competência implica que o trabalhador se envolva e se comprometa com as situações produtivas. O mesmo autor acrescenta, ainda, que competência pode ser entendida como a inteligência prática, que possibilita, aos indivíduos, coordenarem as suas acções e encontrarem soluções para novas e imprevistas situações. Como tal, defende-se que a competência não se transmite, nem deve ser imposta, mas que se encontra em constante construção.

Bellier (2002, cit. por Sampaio e Moniz, 2007) considera que o conceito de competência reúne consenso nas seguintes características: *“a competência centra-se no indivíduo e não no posto de trabalho ou na organização; decorre sempre de uma acção, portanto a competência está ligada a uma actividade, em tempo real; a competência é fortemente contextualizada: ser competente num universo A, não garante mecanicamente a mesma competência no Universo B; a competência assume-se em diferentes níveis desde o instrumental ao cognitivo ou comportamental; a competência é sempre o resultado de uma combinação de acções: não se pode reduzir a um conhecimento ou uma acção isolada”* (p.5).

No âmbito da educação e formação de adultos coloca-se, ainda a questão da utilização da palavra competência no singular ou no plural. No singular é-lhe atribuído

¹⁰ Daí que o conceito competência se encontre frequentemente associado a vários verbos, cuja acção confere importância económica à organização e importância social ao indivíduo.

o significado de um saber agir, dotado de reconhecimento social (Alcoforado, 2008). Neste entendimento, a competência exerce um papel importante na transformação da acção dos indivíduos nas suas actividades profissionais e do seu quotidiano.

Outro autor, Le Boterf (2001), considera que a competência, no singular, é entendida como um saber combinatório, que permite aos indivíduos seleccionar, combinar e mobilizar os seus recursos pessoais para a sua actuação perante um determinado contexto ou situação. Está implícita a ideia de que, ao longo da vida, os indivíduos, a partir da mobilização e combinação dos seus recursos pessoais, vão construindo diferentes competências, essenciais à sua acção.

Por outro lado, no plural, as competências, devem ser entendidas como resultados e produtos da competência, podendo ser-lhe conferidos objectivos de avaliação e de certificação. As competências são, assim, entendidas como construções da acção, que podem ser avaliadas, para posteriormente serem reconhecidas, através de um processo de validação e certificação (Barbier & Galatanu, cit. por Alcoforado, 2008).

Retomando a reflexão em torno da relação entre qualificação e competência, são vários os autores que defendem que estes conceitos não podem ser confundidos, possuindo significados diferentes. Segundo Ramos (2001, cit. por Diniz, 2005), e face aos novos desafios que o mundo do trabalho coloca, verifica-se uma transferência conceptual de qualificação para competência.

Vieira e Luz (2005) referem dois posicionamentos que caracterizam a relação qualificação/competência. Por um lado, a perspectiva de substituição da noção de qualificação pela de competência e, por outro lado, a perspectiva de continuidade ou deslizamento do conceito de qualificação para competência.

O posicionamento de ruptura ou de substituição sustenta-se na ideia de que a qualificação se limitou à existência de um diploma, através do qual os indivíduos conseguiam um posto de trabalho correspondente a esse mesmo diploma (Dugué, 2004). A perspectiva de continuidade entre estas duas noções é reforçada por outros

autores, na medida em que se entende que ser competente implica possuir uma qualificação (Bellier, 2001, cit. por Cabete, 2006).

CAPÍTULO II – Reconhecer, validar e certificar competências profissionais

1. Reconhecimento, validação e certificação de competências: contextualização

O fenómeno da globalização, o envelhecimento da população, a utilização constante de novas tecnologias e a necessidade de actualização e aquisição de competências assumem-se como desafios para os quais a educação e formação de adultos tenta encontrar uma resposta. Tais desafios requerem um incremento do investimento no capital humano e na necessária adaptação dos sistemas de educação e formação.

O investimento no capital humano pressupõe, não só a necessidade de investir na formação inicial, mas também a necessidade urgente de apostar na formação contínua, num esforço de atrair adultos já inseridos no mercado de trabalho para que invistam na sua qualificação, procurando condições de desenvolvimento de novas oportunidades profissionais através do reforço das competências necessárias face aos actuais contextos profissionais e de trabalho.

A aposta na educação e na formação profissional induz, também, a estruturação e competitividade dos mercados de trabalho e do tecido económico no seu todo. A educação e formação assumem, assim, um papel decisivo na transição para uma sociedade e economia baseadas no conhecimento (Valente, 2006).

A situação portuguesa em matéria de educação/formação é conhecida: uma das principais vulnerabilidades da economia nacional encontra a sua explicação nas reduzidas qualificações da população activa, sendo igualmente baixo o nível médio de habilitações da população em geral, o que constitui um dos mais sérios constrangimentos ao desenvolvimento sustentado do país.

Os défices de qualificação inicial da população activa portuguesa e o desenvolvimento de novos factores de competitividade exigem que trabalhadores e

empregadores invistam em formação contínua, em particular os indivíduos que não completaram ou frequentaram percursos de qualificação formais.

Contudo, também importa entender, se os défices de qualificação são efectivamente reais, uma vez que, na maioria dos casos, as competências que os indivíduos possuem não estão reconhecidas através de um diploma (Simões e Silva, 2008).

É conhecido que a maioria dos portugueses ingressaram no mundo do trabalho em idade muito jovem, tendo, muitos deles, abandonado o percurso escolar, não possuindo qualquer qualificação profissional. No entanto, ao longo dos anos de experiência profissional, foram adquirindo conhecimentos e competências, fundamentais para o exercício de uma dada função, que podem, agora ser reconhecidas.

Surge, assim, uma nova oportunidade para aqueles a quem, pelos mais diversos motivos, não foi possível, em devida idade, acederem a níveis mais elevados de escolaridade e de qualificação. Tal oportunidade tem por nome processo de RVCC profissional, que tem como propósitos contribuir para o aumento dos níveis de qualificação formal da população activa.

Desde o início da sua implementação, a vertente profissional do processo de RVCC, tem-se constituído como uma resposta adequada às necessidades de dupla certificação (escolar e profissional) de indivíduos empregados e desempregados. O processo de RVCC profissional é dirigido a adultos, maiores de 18 anos, adquiriram competências profissionais em contexto profissional e/ou de vida e que pretendam ver reconhecidas e certificadas na sua área profissional.

A melhoria da produtividade e competitividade da economia nacional evidencia a necessidade de promoção acelerada da qualificação dos activos, contexto no qual o reconhecimento e validação de competências adquiridas em contextos não formais e informais assume uma estratégia de particular relevância.

Igualmente, o impacto destes processos de RVCC é promotor de práticas de

aprendizagem ao longo da vida, de responsabilidade e de valorização social do conhecimento técnico e científico e da cultura.

Considerando que a capacidade multiplicadora da aquisição de competências ao longo da vida é influenciada pelo nível de qualificação de base de cada pessoa, a promoção da qualificação da população adulta vai, certamente, concorrer para o aumento da eficácia dos resultados e da eficiência do investimento em formação contínua.

Os processos de RVCC, enquanto instrumento ao serviço da qualificação de activos com competências adquiridas em contextos não formais e informais, devem ser encarados como uma via que proporciona qualificações, de educação-formação sem qualquer distinção valorativa das obtidas nos sistemas formais de educação-formação. A garantia de que este processo conduz a certificações valorizadas socialmente, quer para os cidadãos, quer para os sistemas de educação/formação, quer ainda para o mercado de trabalho, é tanto mais importante quanto se constata, de facto, que a atribuição de diplomas pelo reconhecimento da experiência adquirida deve estar em igualdade de circunstâncias com os títulos obtidos pelas vias formais, à luz do Decreto-Lei n.º 396/2007, de 31 de Dezembro.

Tratando-se de perspectivas e metodologias inovadoras nos sistemas de educação-formação devem-se empregar esforços para afirmar e consolidar estes dispositivos como via de acesso à certificação, enquanto forma de potenciar o seu reconhecimento social e a legítima posição num contexto de diversificação de percursos de qualificação.

A certificação das qualificações produzidas nos contextos informais e não formais baseia-se, forçosamente, na existência de referenciais de qualidade, metodologias de avaliação exigentes e rigorosas do ponto de vista das técnicas, instrumentos e critérios e na sua aplicação, de acordo com os padrões estabelecidos intencionalmente e que reflectem as exigências dos desempenhos profissionais, sociais e individuais.

2. O Processo de RVCC Profissional — etapas, intervenientes, referencial e portefólio

2.1. Etapas do processo

Qualquer indivíduo que procure um CNO passa, obrigatoriamente pelo acolhimento, diagnóstico e encaminhamento, sendo que, entre as várias alternativas possíveis, este encaminhamento pode ser feito também para um processo de RVCC profissional.

Ao dirigir-se a um CNO para solicitar informações sobre a certificação profissional, o adulto começa por ser acolhido e esclarecido. Neste momento poderá inscrever-se, transmitindo todos os dados pedidos pelo técnico para a formalização da referida inscrição. Este é o primeiro contacto com o CNO.

A fase do diagnóstico/triagem é de singular importância, uma vez que o técnico de diagnóstico e encaminhamento analisa o perfil de entrada no processo de RVCC profissional, ou seja, fará uma triagem dos adultos que apresentem os requisitos que definem o perfil adequado do candidato. Para tal, suporta-se do preenchimento de fichas/documentos de diagnóstico e de uma entrevista individual.

Finalmente, através de um processo de negociação entre o técnico de diagnóstico e encaminhamento e o adulto, transmite-se, a este, as diferentes alternativas de qualificação mais ajustadas ao seu perfil, seguindo-se o encaminhamento para percursos de educação ou formação exteriores ao CNO ou para o processo de RVCC profissional.

Em termos metodológicos, as etapas dos processos de RVCC profissional organizam-se em três grandes eixos que, nos seus contornos e objectivos genéricos, coincidem com as etapas do RVCC escolar:

1. Reconhecimento de competências;
2. Validação de competências;

3. Certificação de competências.

No reconhecimento de competências, o adulto, através de uma análise crítica e de uma auto-avaliação das suas aprendizagens, procede à identificação e ao balanço das competências adquiridas ao longo da sua vida, fazendo o registo das mesmas num portefólio. É um momento que permite a auto-identificação das competências que o adulto foi adquirindo ao longo da sua experiência de vida pessoal e profissional.

Os principais intervenientes nesta etapa são o profissional de RVC e o tutor de RVC, que recorrem à metodologia de balanço de competências para a identificação e reconhecimento das competências que os adultos detêm.

O portefólio é, então, a manifestação visível das competências dos adultos, sendo uma compilação de documentos comprovativos das mesmas. Não deve ser entendido como um arquivo morto, mas sim com *“um carácter dinâmico, na medida em que vai sendo construído/enriquecido ao longo do processo de RVCC”* (Simões e Silva, 2008, p.16).

O portefólio constitui-se também como um instrumento fundamental no processo de RVCC, uma vez que o processo do candidato recai sobre a avaliação dos seus conteúdos. Na verdade, o portefólio acumula a condição de instrumento de avaliação com a de produto do percurso de RVCC, no sentido em que vai sendo consolidado à medida que este desenvolve.

A validação de competências consiste na análise do portefólio pelos profissionais responsáveis pelo processo (avaliador de RVC, tutor de RVC e profissional de RVC) e pelo próprio adulto, confrontando-o com o respectivo referencial. A partir daqui, determina-se a possibilidade do prosseguimento e conclusão do processo de RVCC profissional, ou no caso de o adulto não ter evidenciado todos os critérios necessários à correspondente validação, procede-se ao encaminhamento para um percurso de formação (por exemplo, um curso de Educação e Formação de Adultos - EFA) ou para auto-formação no posto de trabalho.

Simões e Silva (2008) defendem que esta etapa é de natureza dinâmica e flexível, uma vez que no momento do reconhecimento de competências podem ser validadas algumas unidades de competência.

A certificação de competências é a última etapa do processo de RVCC profissional. Consiste num acto formal, realizado por um júri de validação, constituído por profissional de RVC, tutor de RVC, avaliador de RVC e avaliador externo. Este é o momento de confirmação oficial e formal das competências adquiridas pela via da formação e/ou pela experiência de vida pessoal e/ou profissional.

Em sessão de júri, o adulto apresenta e discute o seu portefólio, procurando evidenciar a detenção das competências necessárias à obtenção da respectiva certificação, o que lhe dará acesso a um certificado de qualificações, numa determinada área profissional.

Todas estas etapas encontram-se sistematizadas abaixo na figura 1 (Simões e Silva, 2008):

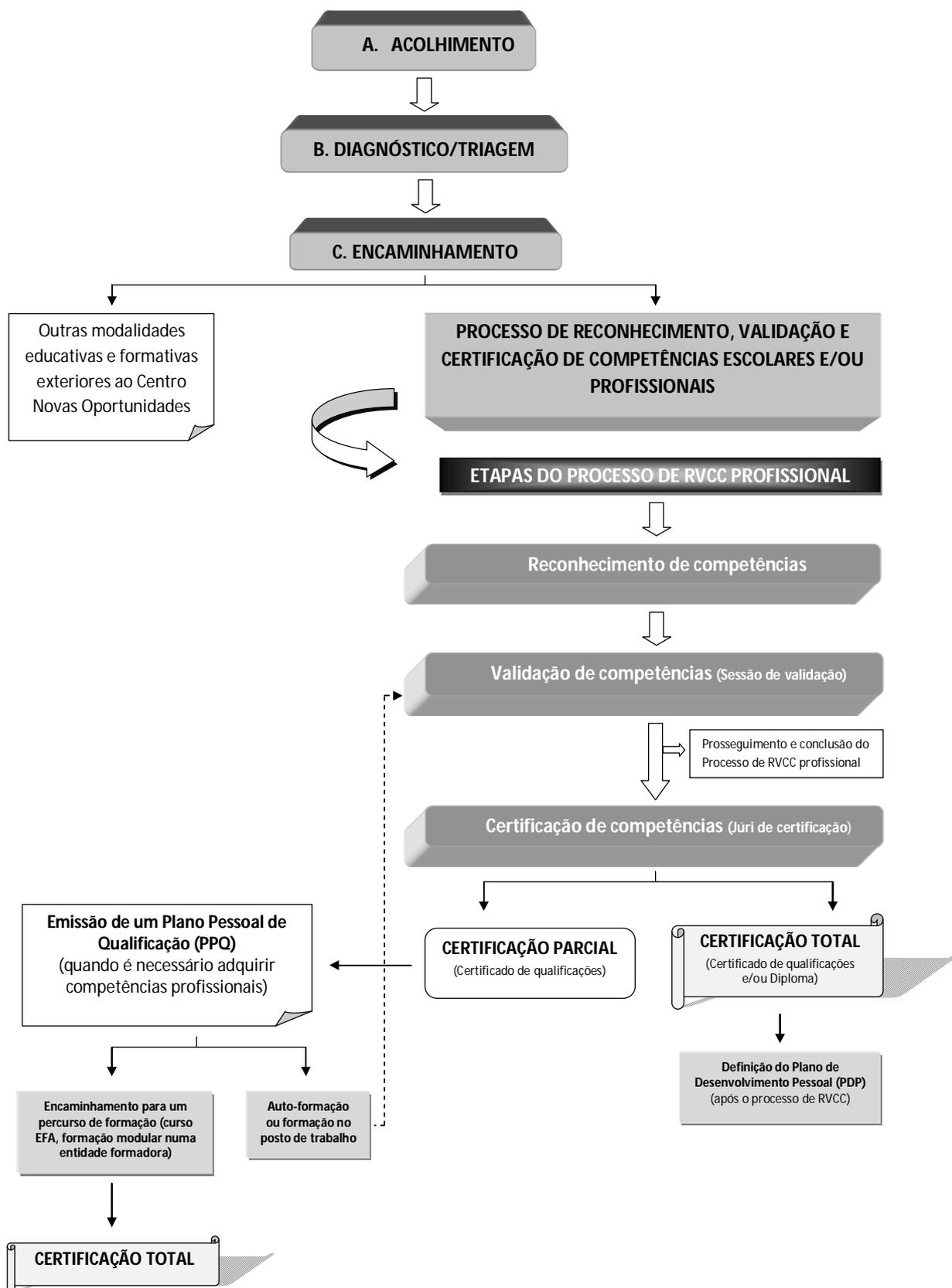


Figura 1 – Percurso de um candidato num CNO

2.2. Intervenientes no processo

Entre as figuras que integram a equipa de um CNO, o processo de RVCC profissional tem como principais intervenientes, como atrás deixámos perceber, o profissional de RVC, o tutor de RVC, o avaliador de RVC e o avaliador externo.

Existe, ainda, outra figura, que intervém previamente ao profissional de RVC, que é o técnico de diagnóstico e encaminhamento. Ele é responsável pelo encaminhamento dos candidatos para um processo de RVCC ou para um percurso de educação e formação exterior ao CNO. O encaminhamento de cada adulto depende do seu percurso escolar e profissional, da sua experiência de vida, das suas motivações, necessidades e interesses (Simões e Silva, 2008).

O profissional de RVC tem uma intervenção transversal a todo o processo, sendo uma das suas principais funções apoiar o desenvolvimento do processo de reconhecimento e evidênciação de competências adquiridas, bem como, orientar e prestar apoio ao candidato na construção do seu portefólio.

O perfil de base exigido ao tutor de RVC e ao avaliador de RVC é coincidente, no entanto, num mesmo processo de RVC não poderão acumular funções. O tutor de RVC tem como tarefas a identificação das competências que o candidato possui, dando continuidade ao trabalho do profissional de RVC, ao prestar apoio no processo de construção do portefólio. O avaliador de RVC estabelece a ponte entre as competências evidenciadas em portefólio e os critérios exigidos no respectivo referencial profissional. *“Garante também um “olhar” técnico mais distanciado do processo do candidato que o do Tutor de RVC, reforçando deste modo a objectividade, com que o processo de evidênciação e validação de competências tem que ser desenvolvido”* (Simões e Silva, 2008, p.22).

Tal como está previsto para os processos de RVCC escolar, que permitem a obtenção de certificação escolar de nível básico ou secundário, também para os processos de RVCC profissional é fundamental a figura do avaliador externo. Este é uma pessoa, obrigatoriamente, externa ao CNO e confere a todo o processo

credibilidade e seriedade, sublinhando o carácter de isenção do júri de certificação. A sua intervenção é feita no âmbito da preparação das sessões de certificação e no âmbito das sessões propriamente ditas, que ocorrem após a etapa de validação.

Deste modo e, sintetizando os momentos e intervenientes do processo de RVCC profissional, o técnico de diagnóstico e encaminhamento dá a conhecer ao candidato o referencial de RVCC profissional, que integra o conjunto de unidades de competência e de tarefas com base nas quais o processo de RVCC se desenvolverá.

No âmbito do processo de evidenciação e demonstração de competências iniciado com o profissional de RVC, é "explorada", de modo mais aprofundada, a informação anteriormente trabalhada pelo candidato na etapa de diagnóstico e encaminhamento. Para além disso, é iniciada a compilação de diversos documentos. O candidato é enquadrado pelo profissional de RVC no sentido de elencar documentação que permita, precisamente, comprovar, de forma fidedigna, o domínio que tem de determinadas competências.

O candidato organiza, de forma mais estruturada e objectiva, o seu portefólio, que deverá ser um reflexo das competências que detém/tarefas que sabe executar. De seguida, dá-se a passagem da intervenção do profissional de RVC para o tutor de RVC, a quem compete enquadrar e apoiar o candidato na sua auto-avaliação.

A partir da análise do portefólio, o tutor de RVC indica quais as competências que poderão ser inequivocamente validadas através da análise dos comprovativos que o integram, e prepara a entrevista com o candidato, a qual constitui um momento crucial do seu processo de RVCC profissional.

O tutor de RVC apoia o candidato na (re)organização do portefólio, assinalando as "peças" relevantes face ao referencial de RVCC da saída profissional que pretende, e promove a recolha de mais evidências/comprovativos que atestem de forma credível o exercício de determinadas tarefas.

No(s) momento(s)/sessão(ões) de validação, o júri de validação (tutor de RVC, avaliador de RVC e profissional de RVC), validam as unidades de competência e

respectivas competências, com base na análise do portefólio. Se for necessário confirmar que o candidato detém determinadas competências, desenvolve-se uma entrevista técnica (incidente sobre uma ou mais partes do guião de entrevista) ou uma prova prática (observação directa no posto de trabalho ou exercícios em prática simulada).

Na sessão de júri de certificação, previamente preparada, certificam-se as unidades de competência e respectivas tarefas com base no portefólio produzido pelo candidato. A realização de uma sessão de júri de certificação dá lugar à emissão de um documento comprovativo da certificação de competências, que pode ser de dois tipos: diploma (quando o candidato está em condições de obter uma dupla certificação, isto é, de obter um nível de qualificação profissional e de escolaridade) ou certificado de qualificações (em todas as situações em que são certificadas unidades de competência, quer estas correspondam à totalidade ou apenas a parte das unidades que integram o referencial de RVCC profissional).

Quando, para além do certificado de qualificações, a sessão de júri de certificação conduz também à emissão de um diploma (dupla certificação), a equipa técnico-pedagógica deve definir, com o candidato, um Plano de Desenvolvimento Pessoal (PDP) tendo em vista a continuação do seu percurso de qualificação após o processo de RVCC, numa óptica de valorização da aprendizagem ao longo da vida e de apoio à construção de um projecto pessoal e profissional. Embora a definição do PDP seja posterior à conclusão do processo de RVCC, pode começar a ser delineado ainda no âmbito do desenvolvimento do processo, aproveitando para o efeito os contributos do avaliador externo.

Na presente investigação, os adultos entrevistados não elaboraram o seu PDP, visto ainda não ser uma etapa prevista no processo de RVCC profissional. No entanto, e dado que o processo se desenvolve num quadro de aprendizagem ao longo da vida, uma das questões centrais do nosso estudo está relacionada com objectivos que os adultos gostariam ter visto concretizados, após a realização do respectivo processo de RVCC profissional.

Simões e Silva (2008) definem três princípios que se encontram na base dos processos de RVCC profissional:

1. racionalização de todas as intervenções e trabalho já desenvolvido pelo/com o candidato: este princípio aplica-se fundamentalmente ao portefólio, o qual, caso já tenha sido construído no âmbito de outras intervenções anteriores, e ainda que com fins distintos, constitui uma base de trabalho de análise e avaliação no âmbito dos processos de RVCC profissional;
2. maximização da recolha de comprovativos credíveis que provem de forma consistente a detenção de uma determinada competência, segundo o fundamento de que, quanto maior o seu número, mais ágil e estruturado poderá ser o processo de RVCC;
3. organização e planeamento dos trabalhos de reconhecimento e validação, evitando redundâncias na procura de evidências, o que equivale a dizer que, uma competência que fique plena e credivelmente comprovada por uma via (seja através da apresentação de comprovativos constantes do portefólio ou da entrevista, por exemplo), não tenha que ser comprovada segunda vez, por outra via.

2.3. O Referencial de RVCC Profissional

Para cada saída profissional que integra o CNQ, existe um referencial específico para o desenvolvimento dos processos de RVCC profissional, estruturado num conjunto de unidades de competência que, por sua vez, são compostas por um conjunto de competências. É a partir deste referencial que se desenvolvem os instrumentos de avaliação específicos para o RVCC, e que se estabelece uma correlação entre situações e experiências de vida do adulto com os critérios de evidência aí exigidos.

Na fase de diagnóstico e encaminhamento, o técnico deve apresentar o referencial de RVCC profissional ao candidato, informando-o, genericamente, sobre a relação deste com o processo de RVCC.

Qualquer referencial do processo de RVCC profissional encontra-se estruturado em unidades de competência, às quais correspondem um conjunto de competências, conhecimentos e saberes, relativamente aos quais o candidato é avaliado.

Cada referencial contém, ainda, a respectiva área de formação, a saída profissional e as competências do perfil de saída profissional.

No nosso estudo o referencial do processo de RVCC profissional diz respeito à saída profissional de serralheiro civil (Cf. Anexo 1).

2.4. O Portefólio

O portefólio é a expressão do resultado do processo de RVCC profissional. Constituindo-se como um reflexo das competências que o candidato detém, é sobre o portefólio, aliás, que se focaliza o processo avaliativo, na medida em que este documento é a base de sessões de validação e que é, igualmente, apresentado ao júri de certificação, para a obtenção do certificado de qualificações e/ou do diploma.

O portefólio assume, deste modo, a dupla condição de produto e instrumento de avaliação do processo de RVCC. Como produto, vai sendo construído e consolidado no decorrer desse processo, de um modo dinâmico. Como instrumento de avaliação, uma vez que os conteúdos do portefólio devem evidenciar de forma inequívoca e reflectida o domínio da execução de determinadas tarefas, porque é sobre este que recai o processo de avaliação do candidato.

No geral, é no âmbito da etapa de reconhecimento de competências, com a intervenção do profissional de RVC, que o portefólio começa a ser construído, com base na metodologia de balanço de competências.

Porém, nem sempre assim é, uma vez que o candidato que inicia um processo de RVCC profissional pode ser portador de um portefólio desenvolvido num outro contexto. Nestes casos, numa lógica de racionalização, potenciação e valorização das intervenções que tenham sido desenvolvidas com o candidato anteriormente, o portefólio ganha, desde o início da etapa de reconhecimento, a sua condição de instrumento do processo, consistindo parte do trabalho dos técnicos avaliar se os comprovativos que o integram reflectem ou não o domínio das unidades de competência do referencial de RVCC profissional, face ao qual o candidato está a ser avaliado.

Quando tal se verifica, a intervenção do profissional de RVC tende a ser mais ágil, não se justificando processos de identificação de competências muito pormenorizados, pois o próprio portefólio apresenta-se já bastante consolidado e estruturado, cabendo neste caso, apoiar o candidato a melhorar a sua organização.

Após a intervenção, necessariamente mais genérica e ao mesmo tempo mais abrangente e ampla, do profissional de RVC, o tutor de RVC, porque possui um domínio técnico relativamente à saída profissional face a qual o candidato está a ser avaliado, deve permitir uma maior consolidação do portefólio, em dois sentidos:

- ao garantir que os comprovativos nele constantes constituem, verdadeiramente, evidências credíveis da execução de determinadas tarefas pelo candidato;
- ao "dirigir" melhor o trabalho de recolha de comprovativos por parte do candidato, em função do seu percurso e experiência técnica na área profissional.

O portefólio é propriedade do candidato, com ele devendo permanecer ao longo e após a conclusão do processo de RVCC. Acompanha o candidato no caso de ser encaminhado para um percurso formativo externo ao CNO e, nesse contexto, continua a ser desenvolvido e consolidado, com base nas competências que for adquirindo.

PARTE 2

ESTUDO EMPÍRICO

CAPÍTULO III – Metodologia

1. Métodos Qualitativos: uma opção

Na presente investigação, em termos metodológicos, optou-se pelos métodos qualitativos, adequados para a recolha, análise e compreensão de dados em profundidade alusivos ao processo de reconhecimento, validação e certificação de competências profissionais.

Fazendo uma breve resenha histórica, a investigação qualitativa surgiu nos inícios do século XX, num contexto promotor de bastantes incertezas e dúvidas, por parte da população cientista. No entanto, ao longo dos anos, é um tipo de metodologia que se tem vindo a afirmar e a ganhar, cada vez mais, adeptos.

Denzin e Lincoln (1994) definem cinco períodos que caracterizam o aparecimento da investigação qualitativa:

1º Período: Tradicional

Situou-se entre 1900 e 1950. Momento marcado pelo mito “cientista só”, ou seja, o investigador deixa o seu laboratório para se deslocar aos contextos naturais e aí estudar as pessoas.

2º Período: Época Moderna ou de Ouro

Prolongou-se até 1970. Embora se tenha registado um aperfeiçoamento de técnicas de recolha dos dados e uma maior preocupação com a validade e fidelidade dos dados recolhidos, os investigadores qualitativos eram intitulados de “romancistas”, ao valorizarem os pobres e desfavorecidos. A investigação qualitativa tinha um grande cariz político, na medida em que se utilizavam as pessoas mais

desfavorecidas, as que tinham menos poder e menos estatuto para tentar mudar o estado de coisas, num determinado local.

3º Período: Estilos Confusos

Decorreu entre 1970 e 1986. Neste período apareceram novas correntes de análise da realidade. Uma delas foi o construcionismo social, que defende que as pessoas se constroem em interação com os outros, mediante as circunstâncias de uma determinada situação. Foi, também, um momento marcado pela ideia de que tudo o que não era estatístico era fazer investigação qualitativa, tendo sido publicados trabalhos de reconhecida importância no âmbito da educação.

4º Período: Crise de representação

Teve início em 1986 e prolongou-se até 1990. A investigação qualitativa recebeu influências do Pós Modernismo, filosofia que defende que se deve ter como referência uma determinada perspectiva para se compreender um determinado fenómeno. Deste modo, começou-se a estudar o que é característico de cada pessoa: sexo, idade, raça, etnia, classe, contexto social, económico e cultural. Nesta época, os investigadores quantitativos acusaram a investigação qualitativa de “extremo literalismo” e “extrema retórica”, uma vez que os relatos científicos se confundiam com a literatura. Assim sendo, ainda se discutem os melhores critérios que validam a os métodos qualitativos.

5º Período: Momento actual

Regista-se um grande esforço em encontrar consensos entre os critérios de validação do trabalho qualitativo. Defende-se o estudo dos indivíduos, dos contextos e das culturas, tendo em consideração a sua diversidade. Não existem pessoas e contextos “padrão” ou iguais, existindo tantas realidades, quantos os sujeitos, daí que se levem a cabo estudos específicos e idiossincráticos. As investigações qualitativas

ainda se deixam influenciadas pela política, visando, maioritariamente, resolver problemas sociais.

De uma maneira geral, a investigação qualitativa tem por objectivo a compreensão do fenómeno e não a sua explicação e revela interesse pela qualidade, significado e interpretação dos acontecimentos. É uma investigação contextualizada, importando analisar e compreender os fenómenos e as pessoas no seu contexto natural.

A análise de conteúdo foi o tipo de análise seleccionado para estudar os dados da presente investigação, que se apresentam no capítulo seguinte.

A análise de conteúdo é uma técnica utilizada quando se recolhem dados a partir de inquéritos por entrevista, registos de observações, documentos escritos, fotografias ou gravações. Permite decompor o conteúdo de mensagens e de discursos em unidades de significado/contexto, posteriormente agrupadas em categorias, facilitando o entendimento dos diferentes registos que se podem analisar (Amado, 2000).

Berelson (1954, cit. por Carmo e Ferreira, 1998) caracteriza-a como uma técnica que possibilita uma descrição objectiva, sistemática e quantitativa do conteúdo das comunicações. Assim sendo, a análise de conteúdo deve respeitar determinadas regras, como por exemplo:

- a clareza e a precisão na análise dos dados;
- deve ser ordenada, para que se criem e organizem as categorias;
- deve permitir a quantificação das unidades de significado.

Segundo Amado (2000), o processo de categorização e codificação da análise de conteúdo deve obedecer a seis passos, que na prática, podem ser flexíveis na sua sequência.

O primeiro deles consiste na definição do problema e dos objectivos do trabalho, elementos importantes na tomada de decisões, por exemplo, se deve ou não ter em conta os erros ortográficos ou sintácticos, se deve ou não considerar certas palavras como sinónimas, entre outros.

O segundo passo diz respeito à explicitação de um quadro de referência teórico, que permitirá ao investigador explicar e interpretar os dados.

A constituição de um “corpus” documental é o terceiro passo, que nos diz que *“são os objectivos que determinam a razoabilidade do tamanho da amostra”* (Amado, 2000, p.55). Preferencialmente a quantidade dos textos a analisar deve ser considerável, ou no caso da comparação entre duas entrevistas, o conteúdo deve ser extenso (Daval, 1963, cit. por Amado, 2000).

Os documentos a analisar devem ser objecto de uma leitura atenta e activa (quarto passo). A definição das categorias sairá facilitada caso o investigador tenha a preocupação de ler sucessivamente e verticalmente os documentos.

Num momento seguinte, e sobretudo quando se tratam de estudos diferenciais, formulam-se e explicam-se as hipóteses. Nos estudos estruturais e exploratórios, as hipóteses poderão não ser formuladas previamente, uma vez que ocorrerão ao longo da própria análise dos dados.

O último passo é a categorização/codificação. Segundo Bardin (1977, p.103), *“a codificação corresponde a uma transformação – efectuada segundo regras precisas – dos dados brutos do texto, transformação esta que, por recorte, agregação e enumeração, permite atingir uma representação do conteúdo, ou da sua expressão, susceptível de esclarecer o analista acerca das características do texto”*. É neste momento que se organizam os conteúdos das mensagens e dos discursos em categorias.

Na presente investigação, o trabalho de análise de conteúdo foi iniciado pelo recorte do texto em unidades de registo, em função dos objectivos e das questões centrais do estudo. De seguida, cada unidade de registo recebeu um código (UR1, UR2,

...), ao qual correspondeu um determinado sentido, dando origem a uma categoria e, conseqüentemente, às subcategorias (cf. Anexo 4). Construíram-se as matrizes e, a partir daqui, deu-se início à elaboração do texto, registando-se os aspectos comuns e os aspectos diferentes dos discursos analisados, numa tentativa de produzir novidades nos modelos teóricos.

Segundo Bardin (1977), o processo de categorização deve obedecer a determinadas regras, que se procuraram seguir na fase de codificação e de revisão dos resultados:

- Exclusão mútua – determina que uma unidade de registo não deve pertencer a mais do que uma categoria, evitando, deste modo, ambigüidades e repetições.
- Homogeneidade – estipula que um sistema de categorias deve referir-se apenas a uma dimensão de análise, respeitando-se o princípio da organização da categoria.
- Pertinência – a categoria deve ser ajustada ao material em análise e aos objectivos da investigação.
- Objectividade e fidelidade – a definição das categorias deve ser clara e precisa, de forma a se controlar a subjectividade nas interpretações.
- Produtividade – deve possibilitar análises férteis em hipóteses e dados novos.

1.1. População-alvo

A população-alvo do presente estudo é constituída pelos adultos que finalizaram o processo de RVCC profissional em serralharia civil, no CNO do Centro de Formação Profissional de Viseu.

Inicialmente foi solicitado a este CNO uma relação de todos os adultos que tinham terminado o processo de RVCC profissional, de forma a seleccionar a amostra da nossa investigação. No entanto, tal não foi possível, tendo sido disponibilizada uma lista com o nome e os respectivos contactos telefónicos de 10 adultos. Assim ficou constituída a amostra da população-alvo.

Embora todos tenham sido contactados, registaram-se algumas dificuldades na marcação das entrevistas e no próprio contacto telefónico. Deste modo, a amostra ficou reduzida, tendo sido realizadas apenas seis entrevistas.

1.2. Caracterização da amostra

De forma a dar a conhecer a população-alvo do estudo, apresenta-se, em seguida, a caracterização da amostra, especificando aspectos sócio-demográficos.

A amostra do estudo é constituída por um total de seis serralheiros, todos do sexo masculino, os quais foram identificados com os códigos – E1, E2, E3, E4, E5 e E6.

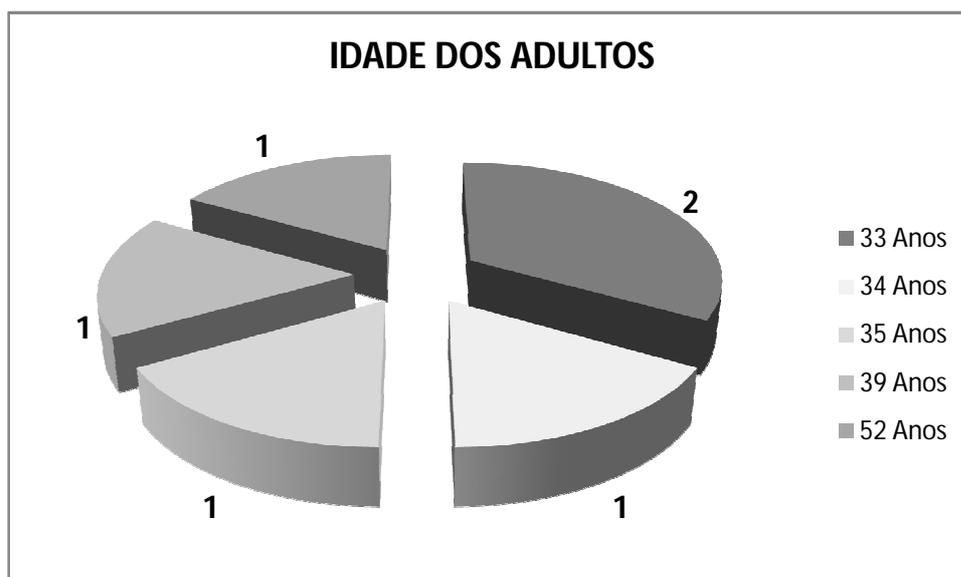
Todos se encontram a trabalhar no distrito de Viseu, à excepção de um, que se encontra desempregado. Quanto à situação profissional dos restantes, dois dos serralheiros possuem negócio por conta própria e três trabalham por conta de outrem (cf. Tabela 1).

Tabela 1 – Distribuição da amostra segundo a situação profissional actual

Código	Situação profissional actual
E1	Trabalhador por conta própria
E2	Desempregado
E3	Trabalhador por conta própria
E4	Trabalhador por conta de outrem
E5	Trabalhador por conta de outrem
E6	Trabalhador por conta de outrem

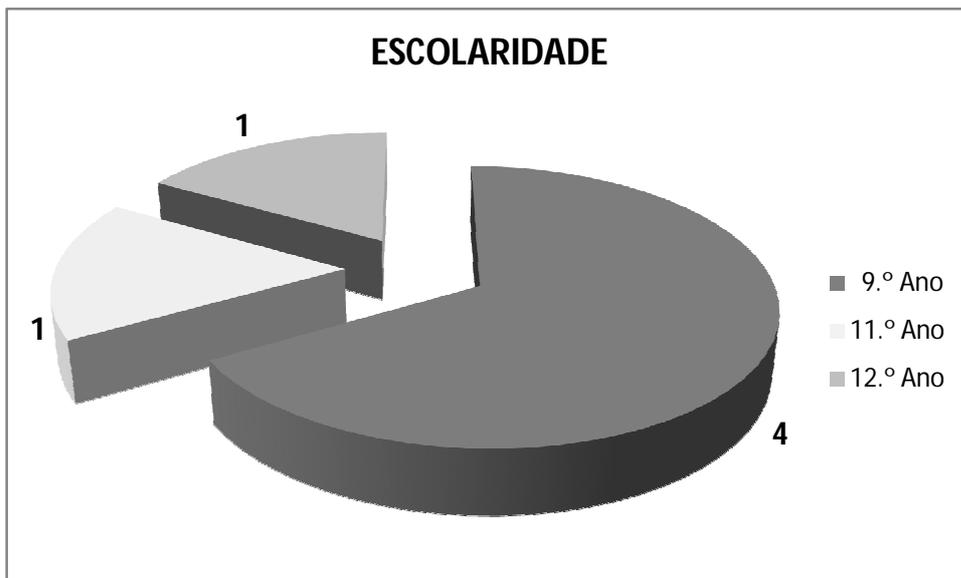
O gráfico 1 mostra que a idade dos serralheiros oscila entre os 33 anos e os 52 anos. A maioria dos entrevistados situa-se na casa dos 30 anos, à excepção de um com 52 anos. Especificando, dois têm 33 anos, um 34 anos, um 35 anos, um 39 anos e um 52 anos.

Gráfico 1 - Distribuição da amostra por idade



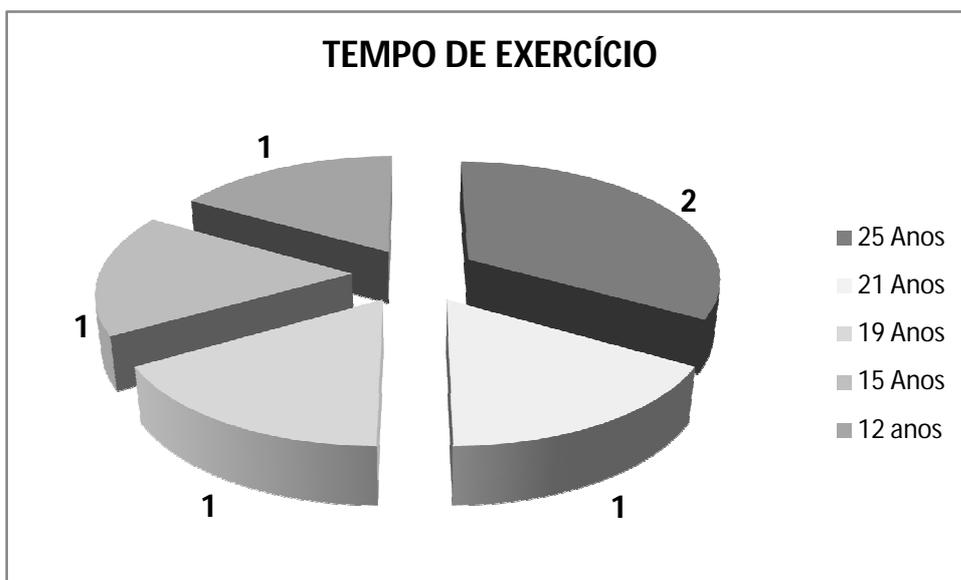
Relativamente ao nível de escolaridade, verifica-se que quatro sujeitos possuem o 9º ano de escolaridade, sendo que os restantes dois, têm o 11º ano e o 12º ano, respectivamente (cf. Gráfico 2).

Gráfico 2 - Distribuição da amostra por nível de escolaridade



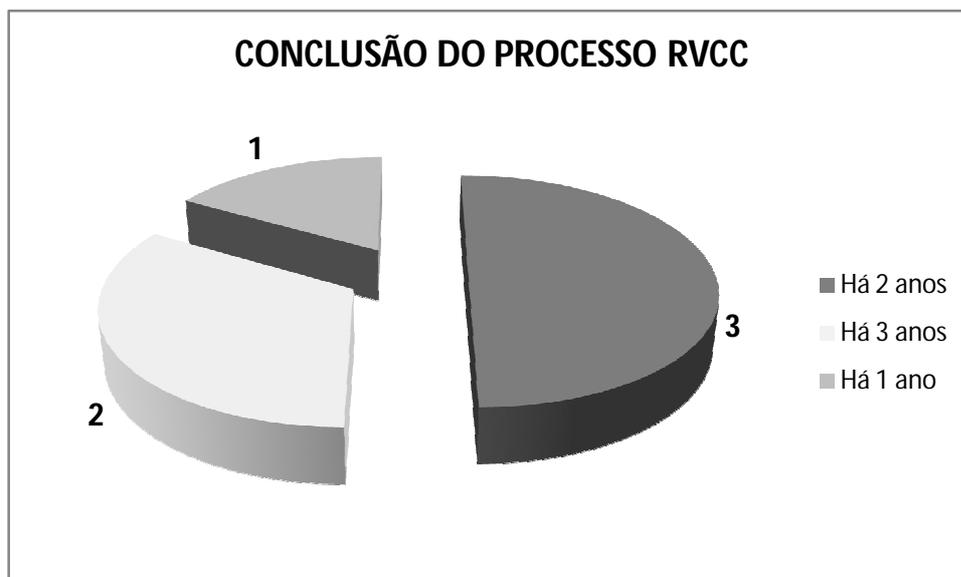
O gráfico 3 mostra que o tempo de exercício dos sujeitos na profissão de serralheiro é variável entre os 12 e os 25 anos. Dois dos serralheiros exercem esta profissão há 25 anos, um há 12 anos, um há 15 anos, um há 19 anos e um há 21 anos.

Gráfico 3 - Distribuição da amostra por anos de exercício



Através do gráfico 4, verifica-se que metade da amostra (três serralheiros) terminou o processo de RVCC profissional há dois anos, dois sujeitos finalizaram há três anos e um deles há um ano.

Gráfico 4 - Distribuição da amostra por tempo decorrido após a certificação



1.3. Instrumento

O método de recolha de dados utilizado foi a entrevista semi-directiva. Entendeu-se que seria uma técnica capaz de proporcionar dados relevantes para a investigação, uma vez que se suporta numa comunicação verbal entre o entrevistador e o entrevistado, permitindo a recolha de informações relacionadas com o objectivo/problema do estudo. É um momento de interacção verbal e não verbal (gestos, postura, expressões), que poderá reforçar o significado do conteúdo transmitido pelo entrevistado.

Por outro lado, considera-se pertinente a escolha deste método de recolha dos dados, visto que a entrevista semi-directiva possibilita uma análise mais aprofundada sobre o que se pretende estudar, além de permitir que os entrevistados se pronunciem acerca de experiências realizadas (Tuckman, 2000). Este tipo de entrevista permite que se troque a ordem das perguntas (Merriam, 1990), caso se entenda

pertinente, e ainda, que se intervenha sempre que o entrevistado se afaste do tema ou não o aprofunde satisfatoriamente.

Assim sendo, foi elaborado um guião, prévio às entrevistas, que se divide em duas partes. Na primeira parte pretende-se recolher dados sócio-demográficos, especificamente, a idade, o nível de escolaridade, a situação profissional actual, a profissão e tempo de exercício enquanto serralheiro e há quanto tempo os sujeitos terminaram o processo de RVCC profissional.

A segunda parte, que se apresenta em seguida, é composta por um conjunto de sete questões que visavam satisfazer os objectivos da presente investigação e que constituem o guião da entrevista (cf. Anexo 2).

1.4. Procedimentos

A parte empírica da investigação decorreu durante os primeiros quatro meses do ano 2009.

Inicialmente, foram realizados contactos, via e-mail, com o Centro de Formação Profissional de Viseu (IEFP), a fim de obter autorização para a realização de entrevistas a adultos que finalizaram o processo de RVCC profissional, na área da serralharia civil, há mais de um ano.

Após a autorização, foi fornecida, pela entidade acima referida, uma listagem com os contactos telefónicos dos indivíduos a entrevistar. Deste modo, foram contactados telefonicamente seis sujeitos e realizadas as entrevistas, conforme a Tabela 2 indica:

Tabela 2 – Data, duração e local da realização das entrevistas

Código	Data da entrevista	Duração da entrevista	Local da entrevista
E1	16/03/2009	00h55m	Própria empresa
E2	02/04/2009	00h22m	Centro de Formação Profissional de Viseu
E3	02/04/2009	00h50m	Própria Empresa
E4	02/04/2009	00h34m	Local de trabalho
E5	07/04/2009	00h26m	Centro de Formação Profissional de Viseu
E6	08/04/2009	00h39m	Centro de Formação Profissional de Viseu

As entrevistas foram marcadas, por telefone, mediante disponibilidade dos sujeitos, tendo em conta o seu horário laboral, de forma a não interferir com o seu quotidiano profissional. Foram explicados, claramente, os propósitos do estudo e todos os sujeitos contactados afirmaram, sem constrangimentos, a sua colaboração.

Aquando da realização das entrevistas, e para posterior transcrição, foi pedida devida autorização para a gravação das mesmas. Todos os sujeitos manifestaram o seu consentimento.

As entrevistas decorreram entre 16 de Março de 2009 e 8 de Abril de 2009 e tiveram uma duração média de 37 minutos. Três delas tiveram lugar no Centro de Formação Profissional de Viseu, duas em empresas que os entrevistados possuem e uma em instalações do local de trabalho de um dos sujeitos.

Embora tenha sido feita via telefone, o início das entrevistas foi marcado, novamente, pela explicação concreta dos objectivos do estudo. Também foi pedida autorização, aos entrevistados, para a gravação da entrevista, tendo o gravador ficado em local visível durante a realização da mesma. Acrescentou-se, ainda, que as informações obtidas a partir das entrevistas tinham como único fim servir o estudo, nomeadamente, na redacção escrita da presente tese.

Os entrevistados foram informados que todos os seus direitos, especificamente, o anonimato e a confidencialidade se encontravam salvaguardados, bem como o direito de não quererem responder a alguma questão ou de interromperem a entrevista no momento em que quisessem.

A partir daqui deu-se início à entrevista propriamente dita com a orientação do guião previamente elaborado. Sempre que surgiram dúvidas em algumas questões, procurou-se reformular e explicar de forma objectiva as mesmas.

Tendo em consideração os princípios de fidelidade, validade e rigor que se pretendem numa investigação, as entrevistas foram transcritas imediatamente após a sua realização, e a identificação passou a ser feita através dos códigos - E1, E2, E3, E4, E5, E6 -, previamente estabelecidos, de forma a manter a confidencialidade dos dados. Seguiu-se uma leitura atenta às mesmas, acompanhada da gravação, de modo a efectuar qualquer eventual correcção (cf. Anexo 3).

Após esta etapa, procederam-se a mais algumas leituras, com o objectivo de categorizar e de codificar as informações obtidas, passos obrigatórios na análise de conteúdo.

2. Apresentação dos casos

De forma a dar a conhecer a população do nosso estudo, apresenta-se, de seguida, uma breve caracterização individual de cada caso.

E1 - é um sujeito masculino, de 39 anos. É serralheiro civil desde os 14 anos e criou um negócio por conta própria há 19 anos.

Embora tenha deixado de estudar cedo, procurou aumentar o seu nível de escolaridade, através do processo de RVCC escolar, e, neste momento, possui o 9º ano de escolaridade.

Considera que o seu trabalho enquanto serralheiro civil necessitava de ser reconhecido, tendo finalizado o processo de RVCC profissional há cerca de um ano. No entanto, continua a debater-se com o problema de não poder assinar alvarás na sua área, uma vez que em serralharia civil não existe a Certificação de Aptidões Profissionais (CAP). Este era, como nos referiu durante a entrevista, o seu principal objectivo a atingir.

Tem uma visão muito positiva do processo de RVCC profissional, tendo-lhe trazido bastantes mais-valias para a sua empresa, quer em termos de organização, de técnicas e de imagem a transmitir aos clientes.

E1 sentiu este processo como uma valorização pessoal e profissional, além de possibilitar o reconhecimento do trabalho que foi desenvolvendo ao longo de vários anos.

E2 - Tem 33 anos, é serralheiro civil há 15 anos, mas, actualmente, encontra-se desempregado. Possui o 9º ano de escolaridade.

Há cerca de 3 anos realizou o processo de RVCC profissional, por nenhuma razão em particular, apenas para ter "*mais um papel*", pois considera que o importante é ser competente no trabalho que faz.

E2 revelou que até ao momento o processo de RVCC profissional não lhe trouxe quaisquer contributos, mas admite que no futuro lhe poderá ser útil, atendendo à sua situação profissional actual.

Uma vez que o processo de RVCC profissional privilegia o reconhecimento de competências já adquiridas, E2 menciona que não formulou objetivos “...porque lá não aprendemos a fazer nada”.

E3 - tem 52 anos e como habilitações escolares detém o 12º ano, obtido através do processo de RVCC escolar.

Há 25 anos criou a sua própria empresa, que efectua trabalho em duas áreas: metalomecânica e serralharia.

Aderiu ao processo de RVCC profissional por sentir necessidade de desenvolver conhecimentos de soldadura e, principalmente, para levar consigo um empregado, de modo a ter pessoas qualificadas na sua empresa.

Considera que o processo de RVCC profissional foi uma mais-valia. Não só relembrou conhecimentos, como também foi um momento de novas aprendizagens. Na realidade, levou-o a criar novos hábitos de trabalho, que se transformaram em vantagens para a sua própria empresa.

E4 - É serralheiro civil há 12 anos, mas iniciou-se no mundo do trabalho como servente nas obras. Tem 33 anos e possui o 9º ano de escolaridade.

Finalizou processo de RVCC profissional há 2 anos e como ele mesmo afirma “apareceu um bocadinho por surpresa”.

Sentiu que o processo lhe trouxe contributos na sua área profissional, uma vez que lhe possibilitou desenvolver e adquirir conhecimentos de desenho e de soldadura. No entanto, reconhece que, embora tenha adquirido conhecimentos de desenho, na prática ainda não os conseguiu aplicar, devido à falta de bases teóricas nessa área. Considera que poderia ter aprofundado, de forma mais exaustiva, esses conteúdos ao longo do processo.

Não é só no trabalho que faz uso das suas competências na área da serralharia. Em casa também tem aplicado o que aprendeu durante o processo, nomeadamente, para realizar trabalhos de *"bricolage"*.

E5 - Exerce a profissão de serralheiro civil desde muito novo, sensivelmente desde os 12/13 anos. As férias da escola eram passadas na oficina do pai a aprender e a fazer trabalhos de serralharia. Ainda hoje trabalha com o seu pai, embora efectue, também, trabalhos para outras empresas.

Tem 34 anos e o seu nível de escolaridade é o 11º ano.

Sentiu necessidade de ver reconhecidas as suas competências profissionais na área da serralharia, porque queria *"...ficar em pé de igualdade das pessoas que fazem o curso e que não têm a prática"*. Faltava-lhe o diploma, para completar o seu currículo.

Gosta bastante do que faz, tendo referido como seu principal objectivo permanecer a trabalhar na área da serralharia. Entende que não foi difícil realizar o processo de RVCC profissional, no entanto houve factores que facilitaram a sua concretização: ser jovem, o seu nível de escolaridade, prestar serviços para várias empresas.

E6 - E6 tem 35 anos e o 9º ano de escolaridade.

Exerce funções na área da serralharia há 19 anos, embora, actualmente, esteja a trabalhar no sector hidráulico.

Terminou o processo de RVCC profissional há 3 anos e tem-lhe sido bastante útil, nomeadamente, na conjuntura de crise que as empresas estão a atravessar. Ultimamente não tem tido muito trabalho de hidráulica e tem-lhe valido os conhecimentos de serralharia, efectuando trabalhos nesta área, dentro da empresa para a qual trabalha.

Considera ter alcançado o seu principal objectivo, o reconhecimento de competências profissionais na área da serralharia. Para ele é importante possuir um diploma que ateste as suas competências nessa área, pois como refere “...às vezes não tendo um papel que comprove, as pessoas esquecem o que somos capazes de fazer”.

3. Apresentação e análise dos resultados

Neste momento, procederemos à apresentação e à análise dos resultados obtidos e que foram alvo de uma análise de tipo qualitativa.

Como podemos verificar na tabela 3, as razões que levaram os entrevistados a realizar o processo de RVCC profissional são diversas, e por vezes variadas num mesmo indivíduo. Embora o reconhecimento profissional pudesse ser uma potencial razão a ser mencionada pela maioria dos entrevistados, tal não se constata.

Tabela 3: Razões para a realização do processo de RVCC profissional

Categoria	Subcategoria	Frequência
Razões para realização do processo de RVCC profissional	Baixo nível de escolaridade	1
	Reconhecimento profissional	2
	Enriquecimento do percurso formativo / Obtenção de diploma	4
	Realização de trabalho de serralharia	1
	Ter tido conhecimento do RVCC profissional	1
	Levar empregado	1
	Obter conhecimentos	2
	Testar competências	1

De facto, o – **enriquecimento do percurso formativo** – foi referido por quatro participantes: o E1, o E2, o E5 e o E6. O E1 afirma que: *“eu não consegui estudar até ser engenheiro, tenho necessidade de ter equivalências, porque se eu não consigo fazer, se sou eu que desenvolvo os produtos porque é que não hei-de ser eu o responsável por eles?”* (UR2). O E2 conta que: *“antes do curso de soldadura tirava sempre tudo. Como o próximo era o RVCC, eu fiz a inscrição também. Foi mais uma etapa”(UR3)*. O E5 relata: *“Foi uma questão de um... igualar, de ficar em pé de igualdade das pessoas que fazem o curso e que não têm a prática. Eu tinha a prática, mas não tinha o diploma”(UR9)*. O E6 refere que: *“também quis fazer na serralharia que era o que me faltava”* (UR13).

Dois dos participantes mencionam que procuraram o processo de RVCC profissional por **reconhecimento profissional**: *“Fiz o processo só para ver reconhecidas as minhas competências”* (UR10); *“o reconhecimento; eu queria ser reconhecido como serralheiro, consoante eu faço”* (UR12).

O E3 e o E4 referem que uma das razões que os levaram a realizar o processo de RVCC profissional foi a **obtenção de conhecimentos**, sendo que o E3 tinha necessidade de adquirir conhecimentos específicos de desenho: *“na altura era importante que eu também tivesse um certo conhecimento, nomeadamente de desenho”(UR7)*. *“Mais conhecimentos, sensivelmente”* (UR8), afirma o E4.

As restantes cinco sub-categorias reuniram a frequência de 1.

A sub-categoria – **baixo nível de escolaridade** – é referida pelo E1: *“Por ter falta de tempo de escola”* (UR1).

Um dos participantes (E3) enumera várias razões que estiveram na base da realização do processo de RVCC profissional: *“eu tenha muito trabalho de serralharia, daí que tenha recorrido ao RVCC profissional”* (UR4) - **realização de trabalho de serralharia** -; *“uma das razões foi confrontar-me com essa oportunidade”* (UR5) - **ter obtido conhecimento do processo de RVCC profissional** -; *“aderi também na expectativa de levar comigo um elemento”* (UR6) - **levar um empregado**.

O E6 procurou o processo de RVCC profissional para **testar competências**: *“Como eu já tinha muitos anos de serralheiro, como fazia trabalhos de serralharia, foi mais um teste a mim próprio”* (UR11).

A tabela 4 mostra-nos que a maioria dos entrevistados formularam expectativas quanto ao processo de RVCC profissional, à excepção de dois que afirmam **não ter qualquer expectativa**: *“Ficámos logo com uma ideia quando nos telefonaram; informou-nos como é que íamos, como é que iam decorrer as sessões; já estávamos a contar com o que íamos encontrar na formação”* (UR20); *“Não. Também eu não costumo criar expectativas, normalmente vou para ver”* (UR21).

Tabela 4: Expectativas em relação ao processo de RVCC profissional

Categoria	Subcategoria	Frequência
Expectativas	Ter formação/obter mais conhecimentos	3
	Obtenção de diploma	1
	Relembrar conteúdos	2
	Sem expectativas	2

As expectativas são diversas. Verifica-se que três entrevistados esperavam **obter mais conhecimentos**: *“No caso da formação do RVCC acho que...eu tive pouca formação porque...pronto não havia...grande...embora que eu até queria ter mais”* (UR14); *“E há sempre coisas novas que a gente aprende, o contacto com as pessoas, há várias situações que é bastante útil”* (UR18); *“Apareceu um bocadinho por surpresa mas, aproveitei e aprende-se sempre mais qualquer coisa. Obter mais conhecimentos dentro desta área”* (UR19). Dois destes entrevistados acrescentaram, ainda, que tinham como expectativas **relembrar conteúdos**: *“a gente até sabe fazer aquilo, mas*

voltar a avivar, a pensar naquilo” (UR15) e “Eu senti alguma necessidade quanto mais não seja que fosse obrigado a lembrar aquilo que estudei” (UR17).

Apenas um participante menciona que esperava **obter o diploma**: *“Há certos trabalhos que fazemos e somos competentes para os fazer. Foi ter mais um papel” (UR16).*

De uma maneira geral, podemos afirmar que a maioria da nossa amostra considera que o processo de RVCC profissional foi uma **mais-valia** (cf. Tabela 5): *“Foi muito válido para a nossa vida profissional” (UR22); “Traz sempre contributo, é sempre uma mais-valia” (UR29); “Dentro da minha área trouxe-me bastantes mais-valias” (UR34); “A curto prazo... não me está a dar nada porque não penso em mudar de trabalho, não penso mudar de firma, pronto... mas caso aconteça alguma coisa que tenha de mudar de trabalho ou de firma já é uma mais-valia, aquilo” (UR53).* É da opinião dos participantes que as mais-valias se verificaram, principalmente, no campo profissional.

Três participantes consideram que o processo de RVCC profissional lhes permitiu **adquirir novos conhecimentos**, não só em termos profissionais, mas também a um nível pessoal: *“porque nós aprendemos, há sempre coisas novas” (UR30); “Uma segunda parte que foi de desenho e uma terceira parte que foi de soldadura” (UR35); “Desenvolveu, conseguimos falar mais (melhor)... projectar... aqui aprendemos foi mais a escrever para o papel aquilo que nós pensamos” (UR38).*

Os entrevistados, trabalhadores por conta própria (2), manifestaram ainda a sua opinião em relação a este item, referindo que este processo lhes possibilitou ter na sua empresa **trabalhadores qualificados**: *“o facto de termos pessoas dentro da empresa com determinada formação dá mais segurança ao produto que pomos em casa do cliente” (UR24); “Como digo foi mais para acompanhar o elemento de trabalho” (UR32).*

Tabela 5: Contributos do processo de RVCC profissional

Categoria	Subcategoria	Frequência
Contributos do processo de RVCC profissional	Mais-valia em termos profissionais	4
	Reconhecimento pelos clientes	1
	Criação de um novo tipo de organização	1
	Aprendizagem de novos métodos/técnicas	2
	Aumento da qualificação dos empregados	2
	Maior rentabilidade da empresa	1
	Obtenção de novos conhecimentos	3
	Relembrar conteúdos	1
	Manter o emprego	1
	Reconhecimento pela empresa	1
	Valorização do CV	1
	Aperfeiçoar o trabalho	1
	Sem contributos	1

A **aprendizagem de novos métodos de trabalho** foi mencionada por dois dos entrevistados como contributos do processo de RVCC profissional: *“tenho um método próprio de fazer as coisas e esquece-se que há outros métodos”* (UR26); *“Em termos das técnicas de trabalho”*; *“aprendemos novas técnicas para desenvolver o trabalho*

mais facilmente, algumas normas de segurança, maneiras diferentes de se fazer o trabalho” (UR36).

A tabela 5 mostra-nos que os restantes contributos do processo de RVCC profissional foram referidos uma vez pelos nossos entrevistados, tendo-se obtido as seguintes sub-categorias:

- **Reconhecimento pelos clientes:** *“Desde nós conseguirmos transmitir a imagem aos nossos clientes” (UR23);*
- **Criação de um novo tipo de organização:** *“Leva-nos a criar um tipo de organização” (UR25);*
- **Maior rentabilidade da empresa:** *“...avivar processos torna-se rentável, porque se nós estamos num processo em que conseguimos produzir um determinado valor numas determinadas horas se com outro processo conseguimos produzir mais é lógico, economicamente, a empresa é mais rentável” (UR27);*
- **Relembrar conteúdos:** *“Naquele caso houve poucas novidades, mas foi um relembrar e... foi útil” (UR31); “a vida profissional obriga-nos a desenvolver e a estudar um bocadinho não é? Só que eu ia ser obrigado a ir rever situações antigas, inclusivamente nós somos... fazemos um... como é que hei-de dizer... uma retrospectiva da nossa vida, que em dada altura da nossa vida nós fizemos isto, naquela fizemos aquilo... coisas que já estavam esquecidas, quer dizer quase que eu fui obrigado a relembrar e a buscar os books e... pronto... é um pouco isso” (UR33);*
- **Manter o emprego:** *“Sim, sim. Principalmente, agora, neste momento, todas as empresas sentem um bocado a crise e eu estou numa na empresa que fabrica vários produtos, fabricamos máquinas, mas vários tipos de máquinas. E aquelas máquinas em que requeriam mesmo muito trabalho de hidráulica praticamente estamos a fabricar duas, três praticamente, quase que não tenho tido trabalho nessa área. E como eu tinha... fiz o RVCC, eu considerava-me serralheiro, na empresa continuaram a considerar-me serralheiro e tenho andado assim, um*

bocadinho para um lado um bocadinho para o outro... tenho tido sempre trabalho lá dentro" (UR40); "Não é a nível monetário mas é na forma como nós somos tratados no dia-a-dia; Quando se tem formação, quando... a administração ou quem está a organizar vê que a pessoa está de nível dos outros já não somos bem deslocados para aquele sector mas sim o trabalho daquele sector é deslocado para o nosso" (UR 44);

- **Reconhecimento pela empresa:** *"as pessoas muitas vezes esqueciam-se que eu era serralheiro, muitas vezes havia, tinha pouco trabalho, tinha uma máquina para ser montada a nível de serralharia e raramente me chegava o projecto às mãos, quer dizer, arranjavam sempre outros trabalhos enquanto agora, com aquilo, eles como que se lembraram, não é? Afinal ele veio para aqui como serralheiro e têm-me chegado projectos para pegar em máquinas que normalmente é trabalho de serralharia mesmo" (UR 41); "...e, quer dizer, ganhamos mais um bocadinho de valor." (UR43);*
- **Valorização do CV:** *"a nível profissional trouxe contributos, porque toda a formação profissional que nós temos e RVCC e tudo isso vai para o dossier para a empresa portanto... faz parte do nosso curriculum lá dentro" (UR42);*
- **Aperfeiçoar trabalho:** *"como lá da firma fomos mais a tirar, agora entre todos vai-se discutindo e vendo sempre as melhores maneiras de ter aperfeiçoamento no trabalho" (UR37);*

Embora o processo de RVCC profissional pudesse trazer, à partida, contributos, um participante não é dessa opinião, afirmando que: *"Até agora não me trouxe contributos, poderá vir a trazer, mas, porque é assim quando andamos à procura de um novo emprego. Mas por exemplo, não nos deram nenhuma compensação" (UR28).*

O objectivo - **reconhecimento profissional** – foi referido por dois entrevistados: *"Nessa altura é de obtermos e para sermos reconhecidos" (UR46); "O grande objectivo era o reconhecimento" (UR54) "... e só para reconhecimento, nada mais"(UR56) (cf. Tabela 6).*

Tabela 6: Objectivos

Categoria	Subcategoria	Frequência
Objectivos	Obtenção de conhecimentos	2
	Continuidade do percurso profissional na área da serralharia	1
	Reconhecimento profissional	2
	Enriquecimento do percurso formativo	2
	Testar competências	1
	Sem objectivos	1

Dois participantes afirmaram que os seus objectivos estavam relacionados com a **obtenção de conhecimentos**: *“um dos objectivos era a soldadura”* (UR48); *“Ter mais conhecimentos, mais-valias que me ajudasse na minha área profissional, principalmente, ter mais conhecimentos de desenho e soldadura”* (UR49).

Dois adultos mencionam que visavam **enriquecer o seu percurso formativo** através do processo de RVCC profissional: *“o objectivo principal que era ter o CAP”, “o CAP que eu acho que era o objectivo principal para mim”*; *“Sim, há sempre coisas que se podem aprender. Uma das coisas que eu na altura... e gostava de participar era num curso de desenho”* (UR45); *“O processo foi mesmo só para ficar em pé de igualdade”*(UR51); *“foi uma oportunidade, lá está... para ficar com mais um diploma no meu currículo”* (UR52).

Tendo em vista a permanência na área da serralharia, um entrevistado relata que *“O meu objectivo já está traçado: vai ser aquilo e aquilo mesmo, o trabalho, o ferro...é uma coisa que gosto”* (UR50).

O E6 afirma, ainda, que tinha como objectivo *“saber se eu ainda era capaz, se eu me recordava daquilo que já tinha feito, da formação profissional que já tinha tido”* (UR55).

Por fim, um participante afirmou não ter objectivos ao frequentar o processo de RVCC profissional.

Olhando para a Tabela 7 verificamos que três participantes sentiram poucas dificuldades na concretização dos seus objectivos: *“Quer dizer os conhecimentos foram facultados... entretanto... depois na prática, associado também à formação que me foi dada pela firma que nos vendeu o equipamento, portanto, acabámos por desenvolver. E depois é a prática, é o dia-a-dia e depois aparecem situações que não nos é explicada e acabamos sempre por desenvolver, desenrascar”* (UR58); *“Não, porque uma pessoa empenha-se”* (UR60); *“Não. Se calhar, não sei, não sei se é o mais correcto a dizer, mas acho que foi relativamente fácil”* (UR61).

Tabela 7: Dificuldades na concretização dos objectivos

Categoria	Subcategoria	Frequência
Dificuldades	Inexistência de CAP em serralharia	1
	Aplicação na prática de conhecimentos	1
	Inexistência de catálogos de consulta	1
	Poucas dificuldades	3
	Não respondeu	1

A **inexistência de CAP** em serralharia foi uma dificuldade mencionada por um entrevistado: *“É de não termos um curso que nos desse o CAP”; “Novamente a falta de oferta nesse sentido. Ou se há eu não tenho conhecimento. Pelo menos eu tenho tentado estar atento a ver se há mas não tenho essa informação”* (UR57).

Outras das dificuldades mencionadas por um participante foi a **aplicação na prática de conhecimentos** adquiridos: *“Se calhar falta de bases”; “A gente aprendeu na teoria mas...depois na prática não consegui aplicar muitos, muitos conhecimentos que obtive”* (UR59).

Habitado a consultar catálogos, a ausência destes ao longo do processo de RVCC profissional foi uma das dificuldades sentidas pelo E6: *“que é nós habituamo-nos no dia-a-dia, qualquer coisa, é ir consultar um catálogo e consultar o quer que seja e nós vamos... chegamos a um ponto que nós até sabemos, só que deixamos de ter certezas; os conhecimentos temos, só que estamos habituados sempre que vamos fazer algo é ir confirmar para não correremos o risco de estar a fazer e depois estar mal e desfazer e então, aqui não, aqui não tinha catálogos”* (UR62).

Um participante não respondeu a esta questão.

Confrontados com a questão – Que condições facilitadoras poderiam ter existido na concretização dos seus objectivos? -, alguns entrevistados responderam em termos de condições que, na realidade, facilitaram o alcance dos objectivos, outros em termos de condições que poderiam ter facilitado e um participante não respondeu a esta questão.

Quanto aos entrevistados que responderam em relação às condições que poderiam ter facilitado a concretização dos seus objectivos, um deles refere que seria a existência de CAP na área da serralharia: *“Era aparecer uma forma de testar as minhas competências para exercer essa função (assinar o alvará)”* (UR63). O E4 afirma que teria sido mais fácil conseguir os seus objectivos, caso tivesse **aprofundado mais alguns conhecimentos**: *“uma coisa mais aprofundada”* (UR66) (cf. Tabela 8).

Tabela 8: Condições que poderiam ter facilitado a concretização dos objectivos

Categoria	Subcategoria	Frequência
Condições facilitadoras (o que poderia ter facilitado)	Existência de CAP em serralharia	1
	Obtenção de conhecimentos mais aprofundados	1

A Tabela 9 mostra que dois participantes mencionam que o **acompanhamento dos técnicos** facilitou a realização dos seus objectivos: *“com a ajuda dos técnicos e formadores”* (UR64) e *“o acompanhamento dado”* (UR68).

Tabela 9: Condições que facilitaram a concretização dos objectivos

Categoria	Subcategoria	Frequência
Condições facilitadoras (o que facilitou na concretização dos objectivos)	Acompanhamento dos técnicos	2
	Condições físicas do Centro de Formação	1
	Possuir conhecimentos de serralharia	1
	Habilitações escolares	1
	Ser jovem	1
	Entidade empregadora	1
	Experiência profissional diversificada	2
	Possuir formação	1
	Não respondeu	1

O facto de dois entrevistados possuírem **experiência profissional diversificada**, foi outra das condições facilitadoras na concretização dos objectivos: *“comunicar com outras pessoas, falar com firmas diferentes... como trabalho com mais empresas vai-se assimilando outras maneiras de trabalhar por isso é que o curso torna-se mais fácil”* (UR72) e *“Se calhar o eu já ter passado por várias empresas, por trabalhos sempre diferentes”* (UR74).

Um participante afirma que *“as condições que lá tinham eram muito boas”* (UR65) e, sendo um aspecto que na sua opinião, facilitou a concretização dos seus objectivos.

O E5 refere várias condições facilitadoras: **possuir conhecimentos na área da serralharia**, as suas **habilitações escolares**, **ser jovem** e **flexibilidade por parte da sua entidade empregadora**: *“Estar nisso por gosto, já ter conhecimento da área, isso conta muito”* (UR67); *“o patrão não há problema. Isto até é bom, para o patrão mesmo até é bom ter empregados assim”* (UR69); *“Ter a escolaridade... 1.º ano”* (UR70), *“ser ainda jovem”* (UR71).

É da opinião de um dos entrevistados que *“ter formação, tive formação em hidráulica, em serralharia, em soldadura, ... e a partir daí acho que fez com que fosse fácil”* (UR 75) facilitou o alcance dos seus objectivos. Embora acrescente que *“Fácil, nada é assim tão fácil, quer dizer, não foi assim aquele complicado que fizesse com que eu me preocupasse”* (UR76).

Dois participantes, afirmaram que o processo de RVCC profissional foi importante, na medida em que lhes permitiu **usufruírem, na prática, de conhecimentos adquiridos** ao longo do processo: *“são alguns conhecimentos que são adquiridos que poderemos tirar partido deles, aplicados na prática, portanto às vezes é uma questão de sensibilização”*; *Praticamente não se alterou muito, mas pronto, ao fazermos as coisas temos outra versão, quer dizer, passamos a ter outra versão... mais profunda e sensibilizados para determinadas situações”* (UR 78); *“Eu penso que foi a da soldadura; porque é mais prática, é diferente, gosto mais da prática”* (UR79) (cf. Tabela 10).

Tabela 10: Importância do processo de RVCC profissional

Categoria	Subcategoria	Frequência
Importância do Processo	Reconhecimento de competências profissionais	2
	Usufruir de conhecimentos adquiridos	2
	Elaboração do CV	1
	Obtenção de diploma	1
	Não respondeu	1

Verifica-se que dois entrevistados referem que o processo de RVCC profissional foi importante porque lhes **reconheceu competências profissionais**, competências que, por vezes, são esquecidas por parte de quem emprega: *“foi as pessoas lembrarem-se do nosso passado, que nós já fizemos e somos capazes de fazer. Às vezes não tendo um papel que comprove, as pessoas esquecem. E acho que foi a única coisa apesar de não ser tão pouco. Já é muito. Pode não parecer importante mas é muito importante”* (UR82). O E1 afirma: *“foi a imagem de sermos... temos reconhecidas as nossas competências isso....isso foi uma valorização pessoal e a nível profissional e em segundo lugar que eu acho também que é muito importante que é, quer dizer, tirar tempo na realidade que nunca é tarde para aprender e nunca é tarde para nós vermos reconhecido aquilo que ao longo dos anos fomos criando isso acho que foi o que é mais importante.”* (UR77).

Para o E5 a importância do processo de RVCC profissional *“foi fazer o currículo”* (UR80) e a obtenção do *“diploma”* (UR81).

Em síntese, os adultos entrevistados procuraram o processo de RVCC profissional para obterem o diploma que atesta competências profissionais na área da

serralharia civil. Consideram, ainda, que o processo lhes trouxe mais-valias, nomeadamente a nível profissional, tendo-lhes possibilitado, igualmente, a obtenção de novos conhecimentos. A obtenção de conhecimentos, o reconhecimento profissional e o enriquecimento do percurso formativo foram os objectivos, mais referidos pelos entrevistados. De um modo geral, não encontraram dificuldades na implementação dos objectivos formulados durante o processo, tendo mencionado como condições facilitadoras o acompanhamento por parte dos técnicos ao longo do processo e a experiência profissional diversificada por parte dos adultos, na área da serralharia civil.

4. Discussão dos resultados

Apresentados e analisados os dados obtidos, a partir da investigação realizada, importa, neste momento, proceder à discussão dos mesmos.

Enquadrados numa perspectiva de educação permanente e aprendizagem ao longo da vida, os processos de RVCC profissional têm-se constituído como instrumento fundamental, através dos quais os adultos podem investir no seu próprio desenvolvimento. Esta é uma ideia na qual se sustém a educação permanente. Ou seja, os adultos enquanto capazes de dirigir a sua aprendizagem, no sentido de promoverem a qualidade do seu próprio desenvolvimento (Finger e Asún, 2001).

Na verdade, perante os desafios que se colocam, numa sociedade marcada por constantes mudanças, nomeadamente, a nível profissional, é importante que os indivíduos se encontrem devidamente preparados para lhes fazer face. Daí a necessidade que a população activa sente de investir na sua própria qualificação (Simões e Silva, 2008). De facto, está ainda bastante presente a vertente da qualificação, que valoriza a obtenção de diplomas, entre os nossos entrevistados.

É, neste sentido, que podemos afirmar que a maioria dos adultos da nossa amostra, neste caso, quatro pessoas, procurou o processo de RVCC profissional para

enriquecerem o seu próprio percurso formativo, através da obtenção de um diploma, que atestasse as competências na área da serralharia civil. A obtenção de conhecimentos foi referida por dois entrevistados, mostrando, deste modo, o interesse e a necessidade que sentem em desenvolver conhecimentos, para o desempenho das suas funções profissionais ou para a procura de outras e/ou novas oportunidades de trabalho, preocupações que parecem associadas a algumas das modificações do cenário laboral de que nos dá conta Kovács (2006).

O processo de RVCC privilegia o reconhecimento de competências profissionais, valorizando os saberes e competências que foram adquirindo ao longo da sua experiência de vida profissional e/ou pessoal, no entanto, apenas duas pessoas o referiram, de modo explícito. Embora o reconhecimento de competências profissionais pudesse ser uma potencial razão a ser mencionada pela maioria dos entrevistados, tal não se constata, valendo a pena aprofundar, em trabalhos futuros a percepção e avaliação do adulto acerca do processo, em diferentes percursos e áreas sócio-profissionais, na lógica de que o RVCC (e as suas metodologias e produtos) é predominantemente dinâmico (Simões e Silva, 2008) e portanto passível de melhoria em função da informação fornecida pelos seus utilizadores.

No que diz respeito às expectativas formuladas pelos nossos entrevistados, a aposta na formação foi mencionada por três indivíduos, ou seja, metade da nossa amostra. Na verdade, os adultos que se encontram inseridos no mercado de trabalho, podem sentir uma maior necessidade de aprofundar e actualizar conhecimentos, na medida em que, cada vez mais, se exige dos trabalhadores. O mercado de trabalho, dominado pela competitividade, tem despoletado o interesse e a necessidade de, quer trabalhadores, quer empresas, investirem na formação contínua (Simões e Silva, 2008), como estratégia de resposta aos desafios profissionais diários. Deste modo, a obtenção de mais conhecimentos, através da frequência de formação, poderá permitir um maior ajustamento às mudanças, essencialmente, técnicas e tecnológicas, que vão ocorrendo no mundo do trabalho, e especificamente, no que respeita à amostra em questão, na área da serralharia civil. Por outro lado, entendendo-se a formação

profissional, no seu sentido lato (Duarte, 1996), poderá possibilitar, também, a obtenção de soluções inovadoras e criativas, para novas situações profissionais, aspecto sustentado também por alguns elementos do grupo de estudo.

Outra das expectativas formuladas pelos nossos entrevistados encontra-se relacionada com a relembração de conteúdos acerca da serralharia civil. Na verdade, a formação profissional é um meio através do qual, não só se obtêm novos conhecimentos, como também se relembram e aperfeiçoam outros já adquiridos, por via formal, não-formal ou informal. Sendo assim, e segundo dois dos nossos entrevistados, poder-se-á dizer que o processo de RVCC profissional integra uma componente que lhes proporciona a evocação, actualização e consolidação de conhecimentos adquiridos ao longo da vida, de natureza teórica e prática, que por diversas razões não foram aplicados no exercício das suas funções profissionais.

Embora a maioria dos nossos entrevistados tenham formulado expectativas em relação ao processo de RVCC profissional, dois mencionaram não ter quaisquer expectativas, o que pode deixar perceber que a sua participação neste tipo de processos pode ter acontecido, mais por razões extrínsecas do que intrínsecas aos adultos.

Pelas afirmações recolhidas nas entrevistas, é inequívoco que o processo de RVCC profissional tem gerado contributos na vida profissional dos nossos entrevistados. De entre os diversos contributos, a maioria dos indivíduos (quatro) concorda que tem sido uma mais-valia, em termos profissionais, a realização deste processo, através do qual podem ver reconhecidas formalmente as competências adquiridas ao longo de situações de vida profissional.

Na verdade, a existência de um sistema, a nível nacional, que permite o reconhecimento de competências profissionais, tem-se assumido de crucial importância para a população activa portuguesa, na medida em que contribui para a elevação dos seus níveis de qualificação profissional (ANQ)¹¹, facto que foi referido por

¹¹ Retirado do site www.anq.gov.pt.

dois sujeitos. Além disso, os processos de RVCC profissional são, também, um meio de valorização social dos conhecimentos técnicos que os indivíduos possuem (Simões e Silva, 2008).

Embora a metodologia dos processos de RVCC profissional assente no balanço de competências que os indivíduos já possuem, este tipo de processos também desencadeia a aprendizagem de novos conhecimentos, que em contexto de trabalho, se podem transformar em competências. Na verdade, caso os indivíduos não mostrem possuir as competências necessárias à respectiva validação e, sequente, certificação poderão ser encaminhados para percursos de formação, adquirindo novos conhecimentos (Gomes e Simões, 2007). Este foi, também, um dos contributos referidos por metade da nossa amostra.

Os processos de RVCC profissional, sendo uma fonte de novas aprendizagens, podem contribuir para uma constante actualização dos conhecimentos e competências dos adultos, e portanto, no sentido que lhe atribui Le Boterf (2001), aumentando as possibilidades da lógica “combinatória”, permitindo-lhes permanecerem integrados num mercado de trabalho, que se caracteriza, cada vez mais, pela imprevisibilidade e insegurança, e por novas configurações dos postos e exigências profissionais (Kovács, 2006), num desempenho profissional igualmente marcado pela incerteza e que diariamente “testa” as competências do adulto, conforme lembra Zarifian (2003). Deste modo, e perante o fenómeno do desemprego que as sociedades actuais atravessam, as pessoas podem sentir-se mais confiantes, por estarem melhor preparadas.

A aprendizagem de novos métodos/técnicas foi outro contributo mencionado por dois dos nossos entrevistados, o que poder-nos-á levar a afirmar que, os processos de RVCC profissional, ao mesmo tempo que proporcionam a aquisição de novos conhecimentos, podem também conduzir a aprendizagens de uma nova ou de outras formas de concretizar uma mesma tarefa, dotando o indivíduo de maiores recursos para fazer face aos processos decisivos conforme os caracteriza Zarifian (2003). Estes conhecimentos e competências que exercem, um papel importante na transformação

da acção dos indivíduos nas suas actividades profissionais e do seu quotidiano (Alcoforado, 2008), podem ser reforçados com formação ou, até mesmo, com a troca de experiências entre os adultos.

Na perspectiva de dois entrevistados, que possuem negócio por conta própria, o processo de RVCC profissional trouxe-lhes contributos para as suas empresas, na medida em que possibilitaram o aumento de qualificações do seu pessoal. Denota-se uma atitude de flexibilidade e de abertura destes entrevistados, que não colocaram entraves à frequência do processo por parte dos seus trabalhadores. Antes pelo contrário, como refere um deles, procurou o processo de RVCC profissional tendo em vista objectivos de desenvolvimento profissional dos seus colaboradores. A abertura das entidades empregadoras visa, sobretudo, trazer até si conhecimentos que permitam encarar a “guerra” da competitividade instalada nas economias globais.

Atentando, neste momento, nos objectivos formulados pelos nossos entrevistados aquando da realização do processo de RVCC profissional, verifica-se que vão ao encontro das razões que os levaram à realização do mesmo. Embora se esperasse obter objectivos relacionados com a criação do próprio emprego e com a progressão na carreira profissional, os resultados alcançados vão no sentido da obtenção de conhecimentos, do reconhecimento profissional e do enriquecimento do percurso formativo.

O enriquecimento do percurso formativo, através da aquisição de diplomas, é referido por duas pessoas, como um dos objectivos traçados. Tal como definido no Decreto-Lei n.º 396/2007, de 31 de Dezembro, as certificações obtidas a partir dos processos de RVCC profissional gozam de igual valor, perante a sociedade, perante os sistemas de educação/formação formais e perante o mercado de trabalho. É importante a atribuição legal de uma equivalência entre os diplomas obtidos a partir dos sistemas formais de formação e os diplomas obtidos através dos processos de RVCC profissional, uma vez que, conforme referido pelos nossos entrevistados, há uma necessidade de ficarem em igualdade perante os que possuem um diploma. Na verdade, eles detêm as competências, estando em falta o comprovativo das mesmas,

cuja aquisição, compatível com os seus ritmos e circunstâncias pessoais e profissionais, se tornou possível através deste tipo de processos.

Como seria de esperar, embora apenas mencionado por duas pessoas entrevistadas, o reconhecimento profissional foi outro dos objectivos formulados. Novamente, a existência de um sistema que permite reconhecer competências, através da experiência profissional adquirida, ganha uma maior consistência.

Já foi referido que o processo de RVCC profissional não só reconhece competências que os indivíduos já possuem, como também pode conduzir à aquisição de novos conhecimentos, objectivo mencionado por dois entrevistados.

Em função dos objectivos formulados pelos entrevistados, nomeadamente, a obtenção de conhecimentos, enriquecimento do percurso formativo e reconhecimento profissional, metade da nossa amostra afirmou ter sentido poucas dificuldades na concretização dos seus objectivos. Tendo em consideração as respostas facultadas pelos nossos entrevistados, tal facto deve-se quer ao empenho que colocaram no processo de RVCC profissional, quer à prática que foram adquirindo e desenvolvendo ao longo dos anos de trabalho na área da serralharia civil.

Os vários intervenientes nos processos de RVCC profissional constituíram um factor facilitador na concretização dos objectivos formulados por dois adultos. Sendo este um processo de natureza diferente dos sistemas de educação/formação regular, é de suma importância, o acompanhamento e a articulação de técnicos, com formação adequada, para prestar apoio aos adultos (Gomes e Simões, 2007).

A experiência profissional que os adultos detêm foi outra das condições facilitadoras mencionadas por dois adultos na concretização dos seus objectivos. De facto, experiências profissionais diversificadas permitem o contacto com formas igualmente diferenciadas de trabalhar para um dado objectivo, possibilitando a análise das realidades com que se deparam sob diferentes perspectivas, e permitindo aos indivíduos seleccionar, combinar e mobilizar os seus recursos pessoais para uma actuação ajustada perante um determinado contexto ou situação (Le Boterf, 2001).

Embora os processos de RVCC profissional tenham sido criados para reconhecer e certificar competências adquiridas em contexto profissional, dois entrevistados referiram que, a importância destes processos reside na possibilidade de utilizarem, na prática, conhecimentos adquiridos. Por vezes, os conhecimentos que os adultos possuem não são suficientes para a certificação, sendo importante que estes tipos de processos incluam a possibilidade de frequência de formação.

CONCLUSÃO

Ao longo da nossa existência experienciamos diversas situações de vida que nos permitem crescer e desenvolver enquanto pessoas. A escola, que constitui um dos mais importantes contextos de socialização e desenvolvimento, nem sempre foi uma garantia, *a priori*, para muitos dos adultos de hoje, para os quais, não existiu, muitas vezes a oportunidade de continuar e/ou aceder a percursos alternativos. Na verdade, com a evolução e transformação ocorrida no trabalho, os portugueses foram confrontados com a sua baixa qualificação escolar e/ou profissional, constituindo, nalgumas situações, uma barreira em termos de progressão profissional ou outra.

Se as exigências pessoais e profissionais são, na actualidade, em maior número e de distinta complexidade, também o tipo de estruturas de qualificação educativa se disseminaram e se organizam em distintas possibilidades, como resposta a percursos de vida diferenciados. Uma dessas estruturas são os CNO, nos quais se desenvolvem processos de RVCC escolar e/ou profissional, e que funcionam como resposta ao pedido de qualificação a quem o procura, tomando como ponto de partida a demonstração de competências adquiridas ao longo da vida, nos mais diversos contextos. O acesso a este tipo de via pode agora traduzir-se em mais conhecimentos, condições de empregabilidade e de inclusão social.

Os processos de RVCC profissional têm-se constituído como um meio privilegiado que os adultos, em idade activa, empregados ou desempregados, elevem os seus níveis de qualificação. Através deste tipo de processo, muitos adultos puderam já ver reconhecidas, perante a sociedade, as competências que foram adquirindo ao longo dos anos de experiência profissional.

A existência de um sistema, de diferente natureza e que recorre a metodologias inovadoras, que permite o reconhecimento, validação e certificação de competências adquiridas ao longo da vida constitui, de acordo com o nosso estudo, uma mais-valia. Inicialmente, concebidos apenas para certificar competências escolares, os CNO alargaram o seu âmbito de acção ao possibilitarem o reconhecimento, validação e

certificação de competências adquiridas em contextos profissionais. A operacionalização dos processos de RVCC profissional traduz-se na obtenção de um diploma, ao qual os nossos entrevistados atribuem particular relevância, na medida em que lhes garante a igualdade perante outros que obtiveram o diploma por via formal.

Os resultados obtidos permitiram concluir, igualmente, que o processo de RVCC profissional é promotor de novos conhecimentos e aprendizagens, que se tornam fundamentais face às alterações ocorridas no mundo do trabalho. Desta forma, os processos de RVCC profissional não se limitam ao reconhecimento de adquiridos, proporcionando aos indivíduos também o desenvolvimento de novas competências e a consolidação das já existentes, nos planos pessoal, social e profissional.

Evidencia-se, também, que os entrevistados formularam objectivos, essencialmente, de natureza profissional, ao longo do processo e que de um modo geral, não encontraram dificuldades na concretização dos mesmos. Tal parece relacionar-se com as condições facilitadoras que mencionaram, nomeadamente, o acompanhamento dos técnicos e a experiência profissional diversificada. Deste modo, a existência de técnicos com formação adequada nos CNO revela-se de capital importância, desde a entrada à saída do processo. Esta questão transporta-nos, necessariamente, para uma outra: a necessidade de um acompanhamento dos técnicos após o processo de RVCC profissional, através do apoio na implementação dos objectivos formulados pelos adultos, auxiliando os adultos a transportarem os seus objectivos “do papel para a prática”.

Em termos profissionais, parece claro que o processo de RVCC profissional trouxe mais-valias aos entrevistados. Neste sentido, defende-se a continuidade deste tipo de processos, que devem ser desenvolvidos, cada vez mais, com qualidade e ajustados às necessidades reais dos adultos.

Como dois dos nossos entrevistados são seus próprios empregadores e tendo estes revelado, nessa qualidade, que as suas empresas obtiveram benefícios trazidos pelos seus colaboradores que frequentaram o processo de RVCC profissional, pode-se

concluir que o processo traz contributos visíveis, tanto para quem os frequenta como para os locais de trabalho. Foram destacados a rentabilidade dentro da empresa, a aplicação de novos métodos e técnicas e o aumento da qualificação dos profissionais. Esta conclusão é reforçada, por um empregador que frequentou o processo para que um seu empregado também o frequentasse. Deste modo, fica subjacente que começa a sentir-se que as entidades empregadoras olham para a qualificação dos seus técnicos como um enorme contributo para as suas organizações, constituindo-se como um benefício e não como um custo.

Atentando no estudo levado a cabo e nos seus principais objectivos, reconhecemos a existência de limitações. Por um lado, o facto de termos uma amostra não definida a partir de um processo aleatório e de reduzida dimensão. Contudo, e como já foi explicado, apenas foi possível obter uma listagem com dez nomes de pessoas que tinham finalizado o seu processo de RVCC profissional. Por outro lado, a amostra é composta por apenas seis indivíduos. Embora o estudo não tenha propósitos de generalização dos resultados, mas entender o que motivou a frequência deste processo, o contacto com maior número de casos permitiria maior consistência dos resultados obtidos.

Os resultados poderiam ter sido diferentes e, talvez, mais fiéis da realidade, caso os adultos entrevistados tivessem elaborado o seu PDP. No entanto, aquando da realização do seu processo de RVCC profissional, este ainda não previa a etapa do PDP.

Perceber a efectiva elaboração e o grau de concretização do PDP por parte dos adultos que finalizaram o processo de RVCC profissional poderá constituir um objecto de estudo futuro, interessando igualmente apurar a natureza do apoio prestado ao adulto para a concretização do PDP.

Seria igualmente interessante, num estudo posterior, cruzar a perspectiva dos adultos que realizaram o processo de RVCC profissional com a perspectiva dos técnicos que os acompanharam ao longo dessa etapa.

Quanto a possíveis implicações educativas/formativas, pensamos ser importante a existência de um sistema que permite o reconhecimento de competências profissionais, que os indivíduos foram adquirindo ao longo da sua experiência de vida profissional e pessoal. Na verdade, e como pudemos constatar ao longo do estudo, os adultos possuem as competências, mas sentem falta de um comprovativo. A existência de um diploma que atesta que determinado indivíduo possui competências naquela área profissional, pode ser um caminho aberto, não só para progressão na carreira, como também para fazer face aos contextos de trabalho, marcados, cada vez mais, pelo desemprego.

Perante as mais-valias e desafios apresentados, esperamos que o presente estudo possa constituir um estímulo a adultos que desejem ver elevadas as suas qualificações profissionais, reconhecendo, também, o papel fundamental dos técnicos que com eles trabalham.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Alcoforado, J. L. M. (2000). *Educação de Adultos e Trabalho*. Dissertação de Mestrado em Ciências da Educação apresentada à Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação da Universidade de Coimbra. Coimbra: s.n.

Alcoforado, J. L. M. (2008). *Competências, cidadania e profissionalidade: limites e desafios para a construção de um modelo português de educação e formação de adultos*. Tese de Doutoramento apresentada à Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação da Universidade de Coimbra. Coimbra: s.n.

Almeida, P.P. (2005). *Trabalho, Serviço e Serviços. Contributos para a sociologia do trabalho*. Porto: Edições Afrontamento.

Amado, J. S. (2000). A Técnica de Análise de Conteúdo. *Revista Referência*, 5, 53-63.

ANEFA (2000). *Educação e Formação de Adultos. Referencial de Competências-Chave*. Lisboa: MTSS e ME.

ANQ (s.d.). *A ANQ: Quem Somos*. Retrieved at Julho, 10, 2009 from www.anq.gov.pt/default.aspx.

ANQ (s.d.). *Sistema Nacional de Reconhecimento, Validação e Certificação de Competências: Processo Profissional*. Retrieved at Julho, 10, 2009 from www.anq.gov.pt/default.aspx.

Bardin, L. (1977). *Análise de Conteúdo*. Lisboa: Edições 70.

Cabete, D. M. F. (2006). *O processo de construção de competências ao longo da vida: uma abordagem através de histórias de vida de profissionais RVCC*. Dissertação de Mestrado em Ciências da Educação apresentada à Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação da Universidade de Coimbra. Coimbra: s.n.

Canário, R. (1999). *Educação de Adultos: Um Campo e uma Problemática*. Lisboa: Educa.

Capucha, L. (2009). *Balanço da Iniciativa Novas Oportunidades – Eixo Adultos: Portugal em mudança*. Retrieved at Julho, 21, 2009 from www.anq.gov.pt/default.aspx

Cardim, J. E. V. C. (2005). *Do ensino industrial à formação profissional: as políticas públicas de qualificação em Portugal*. Lisboa: Instituto Superior de Ciências Sociais e Políticas.

Carmo, H. e Ferreira, M. M. (1998). *Metodologia da Investigação. Guia para auto-aprendizagem*. Lisboa: Universidade Aberta.

Costa, J. e Sampaio e Melo, A. (1999). *Dicionário da Língua Portuguesa (8ª ed.)*. Porto: Porto Editora.

Denzin, N. K. e Lincoln, Y. S. (1994). *Handbook of Qualitative Research*. Thousand Oaks: Sage, pp.7-11.

Diniz, A. A. (2001). Educação de Adultos – a Educação do Futuro. In Núcleo de Assistência Psicológica e de Formação de Adultos. *Modelos e Práticas em Educação de Adultos. Actas das II Jornadas*. Coimbra: NAPFA.

Diniz, M. G. (2005). Qualificação ou Competência? Uma Abordagem Bibliográfica. *Tema*, 5, 9-23

Duarte, A. F. (1996). Uma nova formação profissional para um novo mercado de trabalho. *Formar*, 21, 4-23.

Dugué, E. (2004). A lógica da competência: o retorno do passado. In *Da Qualificação à competência. Pensando o Século XXI*. São Paulo: Papyrus, pp.19-32.

Equipa do Núcleo de Estudos Profissionais (2007). *Metodologia de Elaboração de Perfis Profissionais para Certificação*. Lisboa: IEFP.

Bax et al. (1999). *Glossário de Educação de adultos na Europa*. Lisboa: EAEA.

Fernandes, R. (1993). *Uma experiência de educação de adultos na 1ª República: A Universidade Livre para a Educação Popular (1911-1917)*. Lisboa: Câmara Municipal de Lisboa.

Finger, M. e Asún, J. M. (2001). *A Educação de Adultos numa Encruzilhada. Aprender a nossa saída*. Porto: Porto Editora.

Finger, M. (2005). A Educação de Adultos e o futuro da sociedade. In Canário, R. e Cabrito, B. (Org). *Educação e Formação de Adultos. Mutações e Convergências*. Lisboa: Educa, pp.15-30.

Gomes, M. C. e Simões, F. (2007). *Carta de Qualidade dos Centros Novas Oportunidades*. Lisboa: ANQ.

IEFP (2000). *Manual de Acolhimento do IEFP*. Lisboa: IEFP.

IEFP (s.d). *A instituição*. Retrieved at Julho, 2, 2009 from www.iefp.pt./iefp/sobre/intituicao/Paginas/Home.aspx.

IEFP (s.d). *Certificação Profissional*. Retrieved at Julho, 2, 2009 from www.iefp.pt./formacao/certificacao/Paginas/CertificacaoProfissional.aspx.

IEFP (s.d). *RVCC Profissional*. Retrieved at Julho, 2, 2009 from www.iefp.pt./formacao/rvcc/pagina/rvccProfissional.aspx.

Instituto de Educação da Unesco (1997). *V Conferência Internacional sobre Educação de Adultos, UNESCO – Hamburgo 1997*. Lisboa: Ministério da Educação, Secretaria de Estado da Educação e Inovação.

Kóvacs, I. (2006). Novas formas de organização do trabalho e autonomia no trabalho. *Sociologia, Problemas e Práticas*, 52, 41-65.

Le Boterf, G. (1995). *De la compétence: essai sur un attracteur étrange*. Paris: Les Éditions d'Organisation.

- Le Boterf, G. (2001). *Construir eles competências individuais et colectives: Agir et réussir avec compétence*. Paris: Édition d'Organisation.
- Lima, L. (2001). Políticas de educação de adultos. Da (não) reforma às decisões pós-reformistas. *Revista Portuguesa de Pedagogia*, 1, 41-66.
- Lima, L. (2005). A Educação de Adultos em Portugal (1974 – 2004): Entre as lógicas da educação popular e da gestão de recursos humanos. In Canário, R. e Cabrito, B. (Org). *Educação e Formação de Adultos. Mutações e Convergências*. Lisboa: Educa, pp.31-60.
- Meynand, A. (1999). *A Gestão da Formação*. Lisboa: Publicações Dom Quixote.
- Mertens, L. (1996). *Competencia laboral: Sistemas, Surgimiento Y Modelos*. Retrieved at Junho, 29, 2009 from www.ilo.org/public/spanish/region/ampro/cinterfor/publ/index.htm
- Ministério da Educação (1998). *Uma aposta educativa na participação de todos. Documento de estratégia para o desenvolvimento da educação de adultos*. Lisboa: ME.
- Sampaio, J. J. e Moniz, A. B. (2007). *Qualificação e Competência Profissional num Sistema Complexo de Trabalho. O caso dos Serviços de Controlo de Tráfego Aéreo*. Lisboa: Universidade Nova de Lisboa.
- Simões, M. F. e Silva, M. P. (2008). *A Operacionalização de Processos de RVCC Profissional – Guia de Apoio*. Lisboa: ANQ.
- Tomás, M. (coord.) (2001). *Terminologia de Formação Profissional: alguns conceitos base – III*. Lisboa: Direcção-Geral do Emprego e Formação Profissional.
- Tuckman, B. W. (2000). *Manual de Investigação em Educação*. Lisboa: Fundação Calouste Gulbenkian, pp.307-363.
- Valente, A. C. (2006). Para um Sistema Nacional de Qualificações: algumas reflexões. *Revista Sociedade e Trabalho*, 28.

Vieira, A. e Luz, T. R. (2005). Do Saber aos Saberes: Comparando as Noções de Qualificação e de Competência. *Organizações & Sociedade*, 33, 93-108.

UNESCO (1976). *Recomendação da UNESCO sobre a educação de adultos*: aprovada na 19ª sessão da Conferência Geral de Nairóbi, 26 de Novembro de 1976. Lisboa: Direcção Geral da Educação de Adultos.

UNESCO (s.d.). *Convenção que constitui a Organização das Nações Unidas para a Educação, Ciência e Cultura*. Retrieved at Junho, 29, 2009 from www.unesco.pt/pdfs/infodocs/1_acto_constitutivo.doc.

Zarifian, P. (2003). *O Modelo da Competência. Trajetória Histórica, Desafios Atuais e Propostas*. São Paulo: Senac.

Legislação

Decreto n.º 44538/62, de 23 de Agosto.

Decreto-Lei n.º 46731/65, de 9 de Dezembro.

Decreto n.º 48275/68, de 18 de Março.

Decreto-Lei n.º 519-A2/79, de 29 de Dezembro.

Decreto-Lei n.º 247/85, de 12 de Julho.

Decreto-Lei n.º 95/92, de 23 de Maio.

Decreto-Lei n.º 276-C/2007, de 31 de Julho.

Decreto-Lei n.º 396/2007, de 31 de Dezembro.

ANEXOS

Anexo 1

Referencial de formação (Serralheiro civil)



INSTITUTO DO EMPREGO E FORMAÇÃO PROFISSIONAL
DELEGAÇÃO REGIONAL DO CENTRO
CENTRO DE FORMAÇÃO PROFISSIONAL DE VISEU

RVCC PRO

RECONHECIMENTO VALIDAÇÃO E CERTIFICAÇÃO DE COMPETÊNCIAS

REFERENCIAL DE FORMAÇÃO

AREA DE FORMAÇÃO: Metalurgia e Metalomecânica

SAÍDA PROFISSIONAL: Serralheiro Civil

COMPETÊNCIAS DO PERFIL DE SAÍDA:

O Serralheiro Civil é o profissional que, utilizando as técnicas, meios manuais e mecanizados apropriados e documentação técnica, executa, de forma autónoma e precisa, a construção, montagem e reparação de estruturas metálicas em perfis, tubos e chapas.

Actividades Principais

- Executar, montar e reparar estruturas metálicas com perfis
- Proceder à execução, montagem e reparação de estruturas metálicas com tubos e chapas
- Executar e montar obras em chapa fina



INSTITUTO DO EMPREGO E FORMAÇÃO PROFISSIONAL
DELEGAÇÃO REGIONAL DO CENTRO
CENTRO DE FORMAÇÃO PROFISSIONAL DE VISEU

RVCC PRO

RECONHECIMENTO VALIDAÇÃO E CERTIFICAÇÃO DE COMPETÊNCIAS

ESTRUTURA CURRICULAR
Formação Científico-Tecnológica
UC1 – TRABALHOS OFICINAIS – SERRALHARIA CIVIL
1.1 Operações oficinais de bancada
1.2 Desenho técnico: Normas, traçados e tipos de projecções
1.3 Soldadura a O.A., S.E.R. e Oxi-corte
1.4 Execução de conjuntos de peças simples
UC2 – MONTAGEM E REPARAÇÃO DE ESTRUTURAS METÁLICAS EM PERFIS
2.1 Desenho técnico: Desenho de projecções
2.2 Montagem e reparação de estruturas metálicas com perfis
UC3 - MONTAGEM E REPARAÇÃO DE ESTRUTURAS METÁLICAS EM TUBOS E CHAPAS
3.1 Desenho de projecções
3.2 Soldadura Mig-Mag e por Resistência
Montagem e reparação de estruturas com tubos e chapas
UC4 – TRABALHOS EM CHAPA FINA
4.1 Desenho técnico: Planificações
4.2 Montagem de trabalhos em chapa fina para condutas

Anexo 2

Guião da entrevista

Guião da entrevista

- 1- Quais as razões que o levaram a procurar o processo de RVCC profissional?
- 2- Quais as expectativas que formulou em relação ao processo de RVCC profissional?
- 3- Quais foram os contributos que o processo de RVCC profissional lhe trouxe?
- 4- Durante o processo de RVCC profissional é desenvolvido um trabalho de planificação/programação de objectivos de vida. Que objectivos formulou durante o processo de RVCC profissional?
 - 4.1- Que dificuldades encontrou na sua implementação?
 - 4.2- Que condições facilitadoras poderiam ter existido para a sua implementação?
- 5- Qual foi a parte mais significativa/importante do processo de RVCC profissional?

Anexo 3

Transcrição das Entrevistas

ENTREVISTA 1

1. Quais as razões o levaram a procurar o processo de RVCC profissional?

Por ter falta de tempo de escola. É um pouco isso, quer dizer, eu não consegui estudar até ser engenheiro, tenho necessidade de ter equivalências, porque se eu consigo fazer, se sou eu que desenvolvo os produtos porque é que não hei-de ser eu o responsável por eles? Actualmente tenho de estar a pagar a um engenheiro, só estou a enganar-me a mim e a ele, porque ele não é o engenheiro da empresa, quem é o engenheiro da empresa somos nós mas tenho de lhe pagar porque eu... não, não tenho, não consigo ser engenheiro, quer dizer... O nosso país ainda não reconheceu que as pessoas que estão ao longo destes anos e consegui sempre desenvolver a empresa e criar postos de trabalho e fazer com que a empresa crescesse... há dois ou três anos retiraram-nos esse poder, quer dizer, sou obrigado a ter um engenheiro que não faz cá nada. Ele simplesmente assina a folha.

Uma das coisas que eu precisava tirar era o CAP e ainda não consegui porque ainda não há... com o CAP e com o reconhecimento de competências profissionais consigo fazer aquilo que está a fazer agora o engenheiro ou por outra, só assinar porque ele não está lá a fazer mais nada. É um dos grandes problemas que os empresários actualmente têm é precisamente esse. Então se eu durante vinte anos levei uma actividade para a frente e isso até nos deixa um pouco revoltados porque de um momento para o outro diz assim não... passou de bestial a besta. É verdade, porque tiram-nos uma... eu agora se não tiver não tenho direito de ser, não posso sequer construir. Então mas eu construí durante vinte anos, nunca tive problemas nenhuns, as obras não têm chatices todo o nosso trabalho tem sido reconhecido pelas pessoas e por outros engenheiros. De um momento para o outro ficamos ser ter essa aptidão, tiraram-nos a areia debaixo dos pés é que foi mesmo isso.

2. Quais as expectativas que formulou em relação ao processo de RVCC profissional?

Quando a gente às vezes pensa que não aprende... todos os pequenas formações a gente aprendi. No caso da formação do RVCC acho que...eu tive pouca

formação porque... pronto não havia... grande ...embora que eu até queria ter mais. Eu se tivesse hipótese, e às vezes é a falta de tempo ,eu gostava de fazer o percurso... não me importa de aprender duas vezes a mesma coisa. Nunca se aprende duas vezes, aprende-se é mais um bocadinho da mesma coisa. Mas teve muito tempo, acho que teve muita, muita... foi muito válido para a nossa vida profissional. Desde nós conseguir transmitir a imagem aos nossos clientes que o facto de termos pessoas dentro da empresa, por exemplo nós, com determinada formação dá mais segurança ao produto que pomos em casa do cliente. Só isso a pessoa sente-se mais à vontade pelo facto de estar a trabalhar com profissionais. Penso que é uma das mais valias. Tem muitas, tem muitas, por exemplo na organização. O facto de nós aprendermos , não é muito tempo também mas o tempo que foi leva-nos a criar um tipo de organização por vezes a gente até se esquece que isso que conta. Tenho um método próprio de fazer as coisas e esquece-se que há outros métodos que se calhar se forem aproveitados alertando-nos para essa situação e nós ao ver-mos e ao estarmos a ser explicados como pode funcionar ou... adaptá-los ao dia a dia da nossa produção isso foi... acho que também foi uma situação muito boa para o longo já deste ano que passou.

3. Quais foram os contributos que o processo de RVCC profissional lhe trouxe?

Sim, houve contributos e depois também não é só o que se... é a maneira...são... os anos passam, quer dizer as pessoas deviam... devia-se ter mais formação ao longo dos anos porque hoje aprende uma coisa, o facto de voltar a falar naquele... a gente até sabe fazer aquilo mas voltar a avivar a pensar naquele, numa determinada situação leva-nos a que isso mude radicalmente até o processo que se está a fazer, até a forma como trabalhamos. Não digo à parte técnica mesmo de fabrico mas à maneira como se fabrica, a colocação das coisas. Há uma vasta gama de situações que se fazem diferentes. Há muita coisa que eu mudei e até a mentalidade da formação porque, não tanto comigo porque eu já fazia à muitos anos mas, depois de ver reconhecida a formação de muitos operários que têm, eles começaram a ver a formação de uma maneira diferente. Tenho praticamente só um, dois ou três é que

não dos dezanove acho que fizeram doze ou treze. Alguns fizeram na altura em que eu também fiz mas houve outros que pelo facto de verem que nós fizemos e que outros colegas fizeram também quiseram fazer e foram eles que se foram inscrever. E agora tenho alguns que até já se inscreveram noutros tipos de certificação não só na metalomecânica mas por exemplo electricista, primeiros socorros. Houve uma abertura, criaram outro tipo de mentalidade porque a formação aqui há uns anos era um tabu. As pessoas, a formação, se eu já sou oficial de 1ª, a empresa a nível de ano tem escalões como todas as profissões. Eu tenho a maior parte dos operários estão no topo da carreira e eles, alguns diziam-me: aí eu vou fazer a formação para quê? Isso não me vai servir para a minha vida profissional, não vai, não vai ter, trazer benefícios. Ao fim de verem que e fazerem este processo eles pensam totalmente diferente.

Depois, era o que eu lhe dizia há bocado, de avivar processos torna-se rentável porque se nós estamos num processo em que conseguimos produzir um determinado valor numas determinadas horas, se com outro processo conseguimos produzir mais é lógico, economicamente, a empresa é mais rentável e eu penso que se conseguiu meter bastantes benefícios nessa situação.

4. Durante o processo de RVCC profissional é desenvolvido um trabalho de planificação/programação de objectivos. Que objectivos formulou durante o processo de RVCC profissional?

Sim, tinha o objectivo relacionado com a situação do engenheiro. Na primeira abordagem que tive com o centro de formação foi precisamente por isso, porque eu até pensei que... e era também nessa base que eu ia ter mais benefícios a nível de CAP porque o.... era... para mim era a situação que é fundamental era conseguir... porque se eu sempre fui ao darem-me a certificação ainda não consegui o objectivo principal que era ter o CAP. Portanto, aliás, aquilo que nos foi dito é que ao fim de acabar, de conseguirmos, pronto, terminar este processo durante um ano que nos iam... podíamos ter outra prova ou mais alguma... aprofundar algumas situações e que o CAP... ficavam então com o CAP que eu acho que era o objectivo principal para mim e não só para mim, para outras pessoas que estão na mesma situação.

Tinha outros objectivos. Há sempre coisas que se podem aprender. Uma das coisas que eu na altura.... e gostava de participar era num curso de desenho. Se calhar é uma das situações em que nos faz bastante falta. Nem era só para certificar o desenho porque eu não precisava da certificação do desenho, precisava sim de ter formação de desenho. Na altura não havia, não havia, e os que havia era só mesmo para a certificação, quer dizer, eram situações bastante básicas, que não....isso aí.... Novamente a falta de oferta nesse sentido. Ou se há eu não tenho conhecimento. Pelo menos eu tenho tentado estar atento a ver se há mas não tenho essa informação.

No meu caso tenho muita coisa. Faz-me muita falta, por exemplo, não saber falar inglês, e há muita coisa que é necessário e que eu tenho... agora não é possível entrar em todas as áreas ou se está na vida profissional a tempo inteiro e só se pode fugir algum tempo por que uma empresa requer uma concentração muito grande. Muito grande. Muito grande. E se calhar nos dias em que correm ainda mais porque não é fácil. Pensando que não mesmo dezanove pessoas não é fácil. Não é fácil. Não é fácil. É uma pequenina empresa mas não é fácil. Não é fácil, não é só o arranjar dinheiro para lhe pagar ao fim do mês, é coordenar o sistema todo. É chegar por exemplo de manhã, um dia está bom outro dia está a chover, tem de que se ter um plano B. Temos um plano mas se tiver a chover temos de ter um plano B e dezanove pessoas a funcionar num plano B às vezes é difícil. Por vezes são todos a trabalhar no exterior. Também é uma das facilidades que a empresa tem é precisamente essa tanto consegue ter a produção toda a produzir dentro das instalações e toda a produzir no exterior portanto temos essa....agora, temos de ter é os dois planos.

4.1. Que dificuldades encontrou na sua implementação?

Falta... Não há oferta de cursos para tirar o CAP. Eu por acaso já abordei também o Centro de formação. É... porque esse é o objectivo principal. Nessa altura é de obtermos e para sermos reconhecidos, quer dizer, nós temos reconhecimento mas é meio reconhecimento. É muito bonito ver ali o reconhecimento mas é um meio reconhecimento. A principal dificuldade é de não termos um curso que nos desse o

CAP. Isso era o mais importante. Isso actualmente era o mais importante. Ele resolvia, penso que resolvia muitos problemas dentro das empresas.

4.2. Que condições facilitadoras poderiam ter existido para a sua implementação?

Era aparecer uma forma de testar as minhas competências para exercer essa função porque eu tenho... as pessoas..... a pessoa que está agora a assinar o nosso alvará, porque temos cá um engenheiro permanente mas a pessoa que assina o nosso alvará é uma pessoa que tem um CAP, mas um CAP que nem tem nada a ver com a nossa área, que nem é um CAP de metalomecânica mas tem... o facto de ter um CAP proporciona a hipótese de ele assinar. É um custo que a empresa tem que eu acho que não é justo. Que eu não tenho nada contra o senhor mas eu só lhe estou a pagar, e ele sabe, nós fazemos o trabalho todo, ele só está para assinar.

5. Qual foi a parte mais significativa/importante do processo de RVCC profissional?

Uma... um dos pontos principais foi a imagem de sermos... temos reconhecidas as nossas competências isso....isso foi uma valorização pessoal e a nível profissional e em segundo lugar que eu acho também que é muito importante que é, quer dizer, tirar tempo na realidade que nunca é tarde para aprender e nunca é tarde para nós vermos reconhecido aquilo que ao longo dos anos fomos criando isso acho que foi o que é mais importante.

Outras informações

Idade: 39 anos

Profissão: Serralheiro Civil

Situação profissional actual: Trabalhador por conta própria

Nível de Escolaridade: 9.º ano

Há quanto tempo já tirou o RVCC profissional: Há um ano.

Há quanto tempo é serralheiro civil: Desde os catorze anos. Eu tive pouco tempo de escola. Na época em que eu era jovem as pessoas preocupavam-se não só com a escola mas sim com ter um futuro e por isso é que eu digo que às vezes que o meu percurso foi precisamente o inverso da maior parte dos jovens dos tempos que correm nesta altura. Eu comecei com... fiz o primeiro ciclo até ao sexto ano e no dia que era para entrar para a escola para fazer o sétimo fui para uma empresa aprender. Eu tinha catorze anos....e depois tive um percurso de aprendizagem numa empresa. Só tive uma entidade empregadora, só trabalhei para um patrão. Foi desde os catorze aos dezoito. Quando fiz dezoito anos a empresa faliu e eu pensei....o que é que eu vou fazer agora? Fechou... a empresa faliu e virou, mudou de actividade. Começou a fabricar umas maquinas, onde eu fiquei a apertar parafusos e passava o dia inteiro a apertar parafusos e eu pus-me a pensar... não tem lógica. Eu sou serralheiro, tive quatro anos a aprender serralheiro, não vou ficar a apertar parafusos. O que é que eu pensei... Outro colega que estava comigo pensámos em criar uma empresa, a nossa própria empresa. É lógico que nesse tempo não conseguimos estudar, aprendemos com o dia a dia da vida. Pronto... montámos a empresa, que não foi a empresa que temos hoje. Começámos a trabalhar em nome individual. Estivemos três anos em nome individual, cada uma trabalhava para si mas era uma sociedade. Já era a empresa, funcionava como se fosse a empresa de hoje mas, cada um facturava, tinha a contabilidade separada só que isso dava uma certa confusão. Comprava eu, vendia ele e chegámos à conclusão que não era possível continuar assim. Então o que é que pensámos em criar a empresa que temos hoje. Tem cerca de.... Foi criada em 1990, tem dezanove anos. O nosso percurso... é óbvio que quando começámos a criar a empresa a gente sentia dificuldades porque foram poucos os anos que a gente passou sentados na cadeira da escola então pensei em começar a tirar formação, fazer formação numa coisa.... Eu nunca tinha visto um computador e eu hoje trabalho... para mim, para me desenrascar não tenho problema. Quer dizer não sou nenhum ás mas não tenho...faço orçamentos, faço tudo, tudo que eu preciso para a nossa actividade, no computador. Agora há coisas que surgiram com mais dificuldade, foi não ter mais escolaridade....

ENTREVISTA 2

1. Quais as razões o levaram a procurar o processo de RVCC profissional?

Ah, é assim... Não foi bem o procurar... antes do curso de soldadura tirava sempre tudo. Como o próximo era o RVCC, eu fiz a inscrição também. Foi mais uma etapa...

2. Quais as expectativas que formulou em relação ao processo de RVCC profissional?

Não, não tinha quaisquer expectativas. Não podemos ou seja prontos certos trabalhos nós temos... somos competentes para os fazer nada mais. Foi ter mais um papel.

3. Quais foram os contributos do processo de RVCC profissional lhe trouxe?

Até agora não me trouxe nenhum contributo, poderá vir a trazer, mas, porque é assim quando andamos à procura de um novo emprego. Mas por exemplo, não nos deram nenhuma compensação.

4. Durante o processo de RVCC profissional é desenvolvido um trabalho de planificação/programação de objectivos. Que objectivos formulou durante o processo de RVCC profissional?

Não tinha objectivos, porque lá nós não aprendemos a fazer nada. Contamos a nossa vida profissional, juntamos os documentos, as fotografias daquilo que fizemos.

5. Qual foi a parte mais significativa/importante do processo de RVCC profissional?

Não consigo responder. Acho que não houve assim nada de muito importante que possa dizer.

Outras informações

Idade: 33 anos

Profissão: Serralheiro Civil

Situação profissional actual: Desempregado

Nível de Escolaridade: 9.º ano

Há quanto tempo já tirou o RVCC profissional: Três anos.

Há quanto tempo é serralheiro civil: Há 15 anos. Fiquei apaixonado pela serralharia, portanto, prontos tem certas categorias. Agora outra na altura, por não ter capacidade ou por ter chumbado no exame de soldadura não pode fazer o resto, não sabe montar a peça, olha para um desenho técnico mas não consegue pôr aquilo que está lá respeitando as normas todas. Então só sabe o nome delas.

ENTREVISTA 3

1. Quais as razões o levaram a procurar o processo de RVCC profissional?

Se calhar uma das razões é que eu fui confrontado com ela. Ou seja, a Dr^a passou e depois explanou a sua... o seu estudo e eu entretanto aderi também na expectativa de levar comigo um elemento.... Durante dois anos custou mais um bocadito a empresa, mas, pronto... na altura era importante que eu também tivesse um certo conhecimento nomeadamente de desenho e eu também... uma formação técnica é uma coisa depois na prática é outra, pronto... complementam-se.

2. Quais as expectativas que formulou em relação ao processo de RVCC profissional?

É assim... pronto... eu senti alguma necessidade quanto mais não seja que fosse obrigado a relembrar aquilo que estudei. E há sempre coisas novas que a gente aprende, o contacto com as pessoas, há várias situações que é bastante útil daí que eu aderi e gostei.

3. Quais foram os contributos que processo de RVCC profissional lhe trouxe?

Isso é relativo mas, traz sempre contributo, é sempre uma mais valia, não é? Porque nós... aprendemos... há sempre coisas novas. Naquele caso houve poucas novidades mas foi um relembrar porque o nosso curso que eu tive também era bastante profundo nomeadamente a desenho e até na prática portanto isso foi um bocadinho... e também associado à minha vida profissional, também foi um relembrar e.... foi útil, as expectativas eram boas e... agora em relação aquilo que ele aqui...trouxe alguma coisa, não vou dizer que não traz, traz sempre. É sempre uma mais valia, é sempre uma maneira de nós encararmos de outra maneira. É sempre útil, é sempre útil...

É assim, quer dizer... em medida... em termos de peso não deve ter sido assim muito, muito profundo. Como digo eu também foi mais para acompanhar o elemento de trabalho. De qualquer modo, ficou bastante, ficou muito mas como é que eu vou... se calhar não houve assim, digamos que não houve assim muito na prática porque eu

tinha, portanto... a vida profissional obriga-nos a desenvolver e a estudar um bocadinho, não é? Só que eu ia ser obrigado a ir rever situações antigas, inclusivamente nós somos... fazemos um... como é que hei-de dizer... uma retrospectiva da nossa vida, que em dada altura da nossa vida nós fizemos isto, naquela fizemos aquilo... coisas que já estavam esquecidas, quer dizer quase que eu fui obrigado a relembrar e a buscar os books e... pronto... é um pouco isso.

4. Durante o processo de RVCC profissional é desenvolvido um trabalho de planificação/programação de objectivos. Que objectivos formulou durante o processo de RVCC profissional?

Pronto, um dos objectivos era a soldadura, pronto. Fui informado e... tenho literatura nesse sentido em que... tipo de soldadura, com se faz, pronto... aí aprendi mais qualquer coisa porque nesse aspecto não.... Desenvolvi mais alguns conhecimentos na área da soldadura. Pronto, e foi desenvolvido e depois entretanto com... nós tínhamos aí uma situação que estávamos a precisar de um certo tipo de soldadura de alumínio. Pronto, com aquilo que eu aprendi, entretanto depois a pessoa... a firma que nos vende também nos deu essa formação, quer dizer, complementou-se mas essencialmente era a soldadura.

4.1. Que dificuldades encontrou na sua implementação?

Quer dizer eles foram facultados... entretanto... depois na prática associado também à formação que me foi dada pela firma que nos vendeu o equipamento, portanto, acabámos por desenvolver e depois é a prática, é o dia-a-dia e depois aparecem situações que não nos é explicada e acabamos sempre por desenvolver, desenrascar.

4.2. Que condições facilitadoras poderiam ter estado para a sua implementação?

Foi fácil, com a ajuda dos técnicos e formadores.

5. Qual foi a parte mais significativa/importante do processo de RVCC profissional?

Quer dizer, eu julgo que a parte mais importante... como é que eu hei-de dizer... são conhecimentos, são alguns conhecimentos que são adquiridos que poderemos tirar partidos deles aplicado na prática, portanto às vezes é uma questão de sensibilização, não é? Praticamente não se alterou muito mas pronto ao fazermos as coisas temos outra noção, quer dizer, passamos a ter outra noção... mais profunda e sensibilizados para determinadas situações nomeadamente: já sabia que para soldar é preciso a máscara mas, pronto lá exigem... são mais... apontam nesse sentido, que temos que ter cuidados nesse sentido, que há processos, tipos de máscaras que protegem e outras que já não é preciso ter lá um técnico que a gente... antes de estar a soldar vê-se nitidamente, depois quando se solda ela tolda, quer dizer, prontos.... eu também adquiri uma máscara dessas, pronto houve assim situações nesse sentido. Portanto, é sempre positivo e há que fazer, há que perder tempo nesse sentido.

Se calhar não tenho muito mais para dizer porque... há sempre coisas que ficam e há coisas novas... a maneira também como lidar com as pessoas... a Dr.^a também era espectacular a explicar. Fomos obrigados a tirar fotografias, coisas que eu até já nem sabia e foi... portanto, fomos obrigados a fazer um dossier de coisas que fizemos no passado ou no presente, fomos obrigados a questionarmos, a criar novos hábitos de trabalho. Depois também tem um bocado a ver com o nosso trabalho e com as solicitações que temos

Outras informações

Idade: 52 anos

Profissão: É da área da metalomecânica muito embora eu tenha muito trabalho de serralharia, daí que tenha recorrido ao RVCC profissional. Fui eu e um elemento cá da firma também. Quer dizer até foi pelos dois... por mim ... pronto foi mais lembrar um bocadito, ele foi fazer um aprofundamento ao nível do desenho, ao nível de soldadura, aprendeu muito mais do que aquilo que eu aprendi. Eu reaprendi.

Situação profissional actual: Trabalhador por conta própria

Nível de Escolaridade: 12.º ano

Há quanto tempo já tirou o RVCC profissional: Eu tenho ali o certificado... é só uma questão de ver a data, pode ser? Já lá vão dois anos.

Há quantos anos exerce esta actividade profissional: Tenho negócio por conta própria. Já vai para os vinte e cinco anos ou já fez vinte e cinco anos. Há quinze anos estamos nós a trabalhar em nome de pessoa colectiva. Trabalho há vinte e cinco anos nesta área, nas duas áreas ou seja ... neste momento estamos a fazer grelhas para ventilação mas também tinha uma componente metalomecânica onde tinha a parte de serralharia, sou obrigado a soldar e pronto... a ter alguns conhecimentos, de desenho e também tenho que reconhecer através da.... Vocês mandam-me um fax ou um desenho qualquer e tenho que interpretar aquilo, portanto....

O meu percurso profissional começou pelo curso de.... na altura era formação de serralheiro, portanto o meu pai também era da área portanto isso de certa maneira levou-me um bocadinho por aí. Depois de ter tirado o curso de formação de... não cheguei a acabar assim é que foi, entretanto eu tive de mudar de país e os objectivos eram tirar o curso de engenharia, curso superior, mas depois acabou bloquear. Entretanto, depois deixei de estudar entretanto... tive de começar na vida profissional. Tirei um curso de formação profissional de Fresador Mecânico, ou seja, na área da serralharia eu sempre tive uma componente de metalomecânica, ou seja, torno e fresadora e então tirei um curso de formação profissional de fresadora e levou-me a trabalhar para Lisboa para uma firma que exclusivamente exercia essa área de fresador mecânico. Mais tarde fui para a tropa, também lá exercia essa função, depois na vida profissional... entretanto depois casei... entretanto na vida profissional comecei também com a área da metalomecânica. E entretanto fui também divergindo porque fui vendo qual era a oportunidade nesta área. Não foi por acaso, porque eu tive de fazer ferramentas para uma firma que fazia as grelhas daí que eu depois também fui aproveitando a ideia e houve uma permuta ou digamos uma parceria e tive a oportunidade de começar a fazer as grelhas, portanto levei as duas componentes, a metalomecânica e as grelhas. Desde que estamos aqui em cima, portanto à cerca de

quinze anos, pelo menos aí há dez, até ali ainda fazia serviço de metalomecânica, andava em manutenção em algumas firmas mas as coisas começaram a não funcionar muito bem, porque aqui as firmas normalmente têm, já têm equipamento próprio e têm pessoal que vão fazendo o trabalho, portanto, e o trabalho começou a escassear e então tive que abraçar definitivamente a área das grelhas. Não descorando a minha área, a minha vida profissional e o que aprendi, porque eu tenho necessidade de criar máquinas, criar dispositivos, criar muita coisa, aliás aqui dentro da empresa tenho muita coisa criada por mim daí que os conhecimentos que tive no passado deram muito jeito. Portanto, isto, o RVCC, como agora as novas oportunidades são sempre coisas... são sempre boas porque obrigamos a lembrar, a pensar e a ... É também importante é a troca de ideias. Pronto, há sempre opiniões dos colegas e da professora, também as aulas eram, também eram agradáveis e prontos, foi um bocadinho até aqui.

ENTREVISTA 4

1. Quais as razões que o levaram a procurar o processo de RVCC Profissional?

Mais conhecimentos, sensivelmente.

2. Quais as expectativas que formulou em relação ao processo de RVCC profissional.

Apareceu um bocadinho por surpresa, mas a gente aproveitou e aprende-se sempre mais qualquer coisa, foi praticamente... foi mais por isso. Obter mais conhecimentos dentro desta área.

3. Quais foram os contributos que o processo de RVCC profissional lhe trouxe?

Sim, sim houve contributos. Tivemos...foi três, eu tive três, foi por três partes, foi na altura que fui com o meu patrão, foi...já não me lembro... Depois foi uma segunda parte que foi de desenho e uma terceira parte que foi de soldadura. Portanto aqui na... dentro da minha área trouxe-me bastantes mais-valias, porque não tinha conhecimentos de desenho, nem de soldadura.

4. Durante o processo de RVCC profissional é desenvolvido um trabalho de planificação/programação de objectivos. Que objectivos formulou durante o processo de RVCC profissional?

Os objectivos foram alcançados: ter mais conhecimentos, mais-valias que me ajudasse na minha área profissional, principalmente.

4.1. Que dificuldades encontrou na sua implementação?

Se calhar falta de bases. Para desenvolver era um bocadinho mais complicado. Depois, por exemplo, não é muito, aqui dentro também não usamos muito, mas depois na prática não... se consegue, como é que eu hei-de explicar. A gente aprendeu na teoria mas... depois na prática não consegui aplicar muito, muitos conhecimentos que obtive, ... principalmente de desenho.

4.2. Que condições facilitadoras poderiam ter existido para a sua implementação?

O processo ter sido uma coisa mais aprofundada, talvez. E também, as condições que lá tinham eram muito boas. Aqui, também vou pondo em prática, de vez em quando, porque não é o dia-a-dia e em casa também.

5. Qual foi a parte mais significativa/importante do processo de RVCC profissional?

Eu penso que foi a da soldadura. É mais prática, é diferente, gosto mais da prática. O desenho era mais teoria e também estou a pôr em prática o que aprendi lá. Aqui no trabalho, de vez em quando, e em casa também vou fazendo, coisas para pôr em casa, bricolages.

Outras informações:

Idade: 33 anos

Profissão: Empregado fabril, na área do alumínio, da serralharia.

Situação profissional actual: Trabalhador por conta própria

Nível de Escolaridade: 9.º ano

Há quanto tempo já tirou o RVCC profissional: Há dois anos.

Há quantos tempo exerce esta actividade: Desde 97...12 anos, vai fazer doze em Setembro. É assim, quando saí da escola fiz mais coisas, trabalhei nas obras, trabalhei numa pastelaria. Depois tive a oportunidade de vir para aqui, tinha 21 anos.

ENTREVISTA 5

1. Quais as razões que o levaram a procurar o processo de RVCC Profissional?

Foi uma questão de... um igualar, de ficar em pé de igualdade das pessoas que fazem o curso e que não têm a prática. Eu tinha a prática mas não tinha o diploma, a teoria. E foi na base disso e como hoje em dia é exigido... Eu tinha só prática, trabalhava na oficina que era do meu pai e depois acabou por se desenvolver e com os anos é que fomos aprendendo a trabalhar o ferro, pronto.

2. Quais as expectativas que formulou em relação ao processo de RVCC profissional?

Aconteceu porque nós ficámos logo com uma ideia quando a Dr.^a nos telefonou, ela disse-nos logo, pronto... que nós como já tínhamos a prática, praticamente vinha só lá ao local de trabalho um formador e vermos... e depois ela informou-nos como é que íamos, como é que iam decorrer as sessões, por isso é que não apanhámos nada fora do normal. Já estávamos a contar com o que íamos encontrar na formação.

3. Quais foram os contributos que o processo de RVCC profissional lhe trouxe?

Sim, trouxe em termos das técnicas de trabalho, pronto. Porque nós tínhamos uma técnica, pode ser considerada quase artesanal, não foi estudada, não é? E assim aprendemos novas técnicas para desenvolver o trabalho mais facilmente, algumas normas de segurança, maneiras diferentes de se fazer o trabalho, depois entre todos... como lá da firma fomos mais a tirar, pronto... agora entre todos vai-se discutindo e vendo sempre as melhores maneiras de ter aperfeiçoamento no trabalho. Também conseguimos, sei lá... falar mais... projectar, projectar pronto... vai mais... aqui aprendemos a desenvolver mais..., foi a mais escrever para o papel aquilo que nós pensamos, assim é mais fácil.

4. Durante o processo de RVCC profissional é desenvolvido um trabalho de planificação/programação de objectivos. Que objectivos formulou durante o processo de RVCC profissional?

O meu objectivo já estava traçado. Vai ser aquilo e aquilo mesmo, o trabalho, o ferro, pronto...é uma coisa que gosto e a nível pessoal foi uma continuação, não mudei nada. O Processo foi mesmo só para ficar em pé de igualdade e foi uma oportunidade, lá está... para ficar com mais um diploma no meu currículo, não é? A curto prazo... não me está a dar nada a curto prazo porque não penso em mudar de trabalho, não penso mudar de firma, pronto... mas caso aconteça alguma coisa, que tenha de mudar de trabalho ou de firma já é uma mais valia aquilo, não é? Já nos encontramos no mesmo pé de igualdade com as outras pessoas.

4.1. Que dificuldades encontrou na sua implementação?

Não tive dificuldades, também porque uma pessoa empenha-se, não é? Se viemos para aqui para tirar temas de perder tempo, ler, estudar um pouco... para tirar. Não vimos para aqui para passar férias.

4.2. Que condições facilitadoras poderiam ter existido para a sua implementação?

Estar nisso por gosto, já ter conhecimento da área, isso conta muito. Depois, também, ter a escolaridade... 1.º ano, ser ainda jovem, comunicar com outras pessoas, falar com firmas diferentes, neste caso eu não trabalho só na minha firma, faço trabalho na minha firma e presto serviço noutras firmas, uma pessoa vai vendo... vai vendo as culturas que há nas outras firmas, não é? Porque cada firma tem a sua maneira de trabalhar, nós lá na oficina temos a nossa, e como trabalho com mais empresas vai-se assimilando outras maneiras de trabalhar por isso é que o curso torna-se mais fácil, por sermos jovens, não é? ... E já estarmos dentro da área torna-se fácil.

5. Qual foi a parte mais significativa/importante do Processo de RVCC profissional?

Foi fazer o currículo. Foi a parte mais difícil de encontrar as datas e outros elementos. Isso foi importante, porque assim já o tenho e agora vai-se sempre juntando... a mim julgo que foi nisso, no currículo mesmo.

Outras informações:

Idade: 34 anos

Profissão: Serralheiro

Situação profissional actual: Trabalhador por conta de outrém

Nível de Escolaridade: 11.º ano completo.

Há quanto tempo já tirou o RVCC profissional: Há dois anos.

Há quantos anos exerce esta actividade profissional: Legalmente, para aí há 13 ou 14 anos, mas já ando lá na oficina desde os 12, 13 anos. Nas férias, depois das aulas. Como são firmas... antigamente os pais não davam assim muita facilidade como dão agora. Comecei na serralharia, porque foi o meu pai que me obrigou praticamente. Agora, segui a profissão que o meu pai já tinha, não é? Não tinha muito por onde escolher e depois ao longo do tempo fui... uma pessoa vai gostando daquilo que faz e quando se entra naquilo apanha-se este ritmo e depois já não se deixa.

ENTREVISTA 6

1. Quais as razões que o levaram a procurar o processo de RVCC Profissional?

É assim, eu na minha vida profissional tenho que... eu além de estar aqui no sector hidráulico eu faço manutenção no exterior, de máquinas e não só, e quando nós lá chegamos muitas vezes nós temos que ser soldadores, ser serralheiros, ser um pouco de electricistas porque se a avaria não for...levar algo que não seja bem da nossa área nós temos de desenrascar também. Como eu já tinha muitos anos de serralheiro, como fazia trabalhos de serralharia, foi mais um teste a mim próprio e... o reconhecimento. Quer dizer eu estou na hidráulica mas eu considero-me serralheiro, ao nível de outro serralheiro, ao nível de qualquer serralheiro, portanto. Eu queria ser reconhecido como serralheiro consoante eu faço... valido... faço os exames de soldadura, valido as certificações de soldadura também quis fazer na serralharia que era o que me faltava. Na serralharia não havia nada. Foi mais por isso.

2. Quais as expectativas que formulou em relação ao processo de RVCC profissional?

Eu não costumo criar expectativas, normalmente vou para ver, por assim dizer. Vou, quando vou para algo, para uma formação profissional, qualquer que seja, não vou imaginar que vou aprender a fazer sei lá o quê ou que vou frequentar uma formação que vai ser fácil ou que vai ser difícil. Não, vou para uma formação, vou para uma formação, e o que vier... é o que cá encontro e hei-de me desenrascar, digamos assim.

3. Quais foram os contributos que o processo de RVCC profissional lhe trouxe?

Sim, sim houve contributos. Principalmente, agora, neste momento, todas as empresas sentem um bocado a crise e eu estou numa na empresa que fabrica vários produtos, fabricamos máquinas, mas vários tipos de máquinas. E aquelas máquinas em que requeriam mesmo muito trabalho de hidráulica praticamente estamos a fabricar duas, três praticamente, quase que não tenho tido trabalho nessa área. E como eu tinha... fiz o RVCC, eu considerava-me serralheiro, na empresa continuaram a

considerar-me serralheiro e tenho andado assim, um bocadinho para um lado um bocadinho para o outro... tenho tido sempre trabalho lá dentro. Só que a gente tem tido mais ou menos, não é? Não fui encostado a um canto. Agora não tenho trabalho fico aqui, vou-me entretendo, não.

Porque nas empresas acontece uma coisa que é: normalmente, não em todas mas na maioria, as pessoas esquecem-se do que os outros já fizeram. O que se fez esqueceu e então as pessoas muitas vezes esqueciam-se que eu era serralheiro, muitas vezes havia, tinha pouco trabalho, tinha uma máquina para ser montada a nível de serralharia e raramente me chegava o projecto às mãos, quer dizer, arranjavam sempre outros trabalhos enquanto agora, com aquilo, eles como que se lembraram, não é? Afinal ele veio para aqui como serralheiro e têm-me chegado projectos para pegar em máquinas que normalmente é trabalho de serralharia mesmo. Como me tem chegado coisas para trabalhos de soldadura e fez com as pessoas se lembrassem um bocadinho do passado.

Este processo trouxe-me contributos só a nível profissional. A nível monetário, não. Se fosse por esse campo as pessoas passavam a vida a tirar formação profissional e RVCC's e não sei quê mais para estarem sempre a ter benefícios monetários e não é assim que as coisas funcionam mas a nível profissional trouxe, trouxe. Porque toda a formação profissional que nós temos e RVCC e tudo isso vai para o dossier para a empresa portanto... faz parte do nosso curriculum lá dentro e quer dizer, ganhamos mais um bocadinho de valor. Não é a nível monetário mas é na forma como nós somos tratados no dia-a-dia já não... porque normalmente é assim: ali há vários sectores dentro naquela empresa e quando nós somos deslocados de um sector para o outro o que acontece é que nós vamos lá chegar e vamos ficar num patamar muito mais abaixo do que os que lá estão nesse sector porque pela lógica deve ser assim. Quando se tem formação, quando... a administração ou quem está a organizar vê que a pessoa está de nível dos outros já não somos bem deslocados para aquele sector mas sim o trabalho daquele sector é deslocado para o nosso. Porque nós a partir do momento que vamos para um sector em que existe um chefe de equipa, existe uma equipa, nós

não podemos lá chega, nem nos podemos por ao nível desse chefe de equipa nem poderemos estar acima dos elementos dessa equipa, porque se eles lá estão, se nós somos deslocados para lá temporariamente e então esse trabalho que nós poderíamos fazer lá é deslocado para o nosso sector e nós mantemos o posto que temos. Enquanto se não se tiver nenhuma formação, quer dizer se aquele trabalho, não há trabalhador nessa área nós somos deslocados para os outros sectores, vamos ajudando, vamos fazendo...

4. Durante o processo de RVCC profissional é desenvolvido um trabalho de planificação/programação de objectivos. Que objectivos formulou durante o processo de RVCC profissional?

Acho que não tinha objectivos. E ainda para mais não sendo bem a minha área, não sendo o trabalho que estou a fazer, no presente, não sendo bem a minha área...não tinha..., o grande objectivo era o reconhecimento. Primeiro era saber se eu ainda era capaz, se eu me recordava daquilo que já tinha feito, da formação profissional que já tinha tido e só para reconhecimento, nada mais.

4.1. Que dificuldades encontrou na sua implementação?

Se calhar, não sei, não sei se é o mais correcto a dizer, mas acho que foi relativamente fácil.

4.2. Que condições facilitadoras poderiam ter existido para a sua implementação?

O que terá facilitado. Se calhar o eu já ter passado por várias empresas, por trabalhos sempre diferentes. Eu comecei numa empresazinha, tive lá muito... um ano, acho que essa empresa nem sequer a descrevi no RVCC, nem sequer a mencionei que trabalhava-se com fornos, quer dizer, tudo o que se fazia era para ser bonito, era trabalhar o ferro, era tipo trabalho de ferreiro, aquecia-se o ferro e moldava-se. Depois fui para uma empresa em que fabricava-se para a construção civil, grades, portões, fogões a lenha, essas coisitas. Depois fui para uma empresa em que se fabricavam máquinas para a construção civil e fabricavam-se elementos para guias, fabricavam-se essas pequenas betoneiras, nós chamamos betoneiras, não sei se é o nome mais

correcto. Depois dessa empresa passei para o sector de hidráulica, foi quando comecei a tirar a primeira formação em hidráulica, montava auto-gruas em camiões, tractores, para os madeireiros, para a EDP para colocar esses postes de alta tensão nas serras. Aí tinha um trabalho de hidráulica, tinha um trabalho de serralheiro, tinha um trabalho de desenho porque nós tínhamos que fazer os próprios desenhos para colocar lá porque na altura os sectores técnicos ainda não eram assim tão desenvolvidos. Depois vim para a empresa onde estou hoje onde, vim eu e uma equipa, na altura viemos dessa empresa, fomos três elementos, viemos fabricar uma máquina que é uma, que é das centrais de betão, uma máquina já de grande porte, uma máquina que neste momento, uma central de betão completa deve rondar os 400.000/500.000€, já é uma máquina assim mais ou menos, portanto na altura quando vim para esta empresa nem sequer eles tinham noção que eu trabalhava em hidráulica porque um dos accionistas dessa empresa onde estava antes é que foi convidado de vir fabricar essas máquinas e a escolher dois ou três elementos, pronto, e eu fui um dos escolhidos vim para cá. Depois comecei a fazer, quando eles se lembraram, comecei a fazer parte hidráulica dessas máquinas e depois dentro dessa empresa como construí vários tipos de máquinas desde pontes rolantes, pórticos e vários tipos de máquinas, quer dizer, passamos por tanta coisa que chegamos a um ponto que a máquina, ser uma máquina que nós já tenhamos feito ou nunca tenhamos feito já é indiferente a partir do momento que tenhamos um projecto não é preciso ter feito a máquina ou ter visto a máquina para construir. Basta ter um projecto. A partir do momento que nós começamos a trabalhar por um projecto, pelos papéis, qualquer coisa se faz. Acho que a partir daí começa a ser fácil, não vi nada que me dissesse é complicado. E depois essas máquinas além de ter muito trabalho a nível de serralharia tem outra coisa que faz com que nos facilite a vida é ter muita coisa mecânica, muita coisa a nível de monitorizações, dessas coisitas todas. Nós chegamos a um ponto que mesmo com projectos nós temos de ter noção dos esforços que vão ali cair, se é muito esforço se é pouco, se o que estamos a fazer está bem, se aguenta, se não aguenta, começamos a ter que ter noção dessas coisas ainda para mais quando começamos a ir pelo exterior, a fazer assistências, a ir para uma Espanha, para uma França, andar por aí fora, então é

que temos mesmo de ter noção porque nós vamos daqui para lá sem saber o que encontramos. Muitas das vezes os clientes não conseguem dizer qual é a avaria. Às vezes pintam-nos uma avaria muito grande e nós chegamos lá e é uma coisa tão simples, tão estúpida que eles, foi lapso deles não darem conta. E às vezes coisitas que nós vamos até de avião, marcamos lá três dias de hotel, e chegamos lá com trabalho de cinco minutos. Consoante às vezes acontece isto, às vezes acontecem coisas complicadas então nós temos de ter uma noção grande. Nós temos de chegar lá e ver se um rolamento está bom se não está bom, se ele ainda aguenta se não aguenta, se houve grandes esforços se não houve, se ali apanhou muitos aquecimentos se não apanhou, quer dizer nós temos de fazer um teste completo. Além de que nós quando vamos lá para fora temos outra coisa que é: o cliente está a pagar, quando é por exemplo aqui em Portugal, acontece muito, o cliente está a pagar à hora. O cliente a partir do momento que nós saímos além de nos pagar a deslocação ao quilómetro, é as horas que nós lá estamos que são cobradas, portanto nós temos que lá chegar, temos que ser capazes de fazer um diagnóstico rápido e esse diagnóstico tem que estar certo. Se não estiver então é um problema, os clientes começam a dizer que somos incompetentes e outras coisas mais e normalmente essas empresas cobram valores muito além.... Isso faz com que nos obrigue a ter formação, em princípio tive formação em hidráulica, em serralharia, em soldadura, que nos obrigue a ter formação e nos obrigue a passar às vezes muitas horas a olhar para os papéis, a conversar com sector técnico, eh pá isto aconteceu porquê? Porque é que aconteceu? Como devíamos ter feito? Isso dá-nos uma noção do que é na realidade um ferro ao alto, quantos quilos é que ele aguenta, se está bem assim se há-de estar ao contrário, que tipo de soldadura e a partir daí acho que fez com que fosse fácil. Fácil, nada é assim tão fácil, quer dizer não foi assim aquele complicado que fizesse com que eu me preocupasse, dizer assim: será que vou conseguir, será que não vou conseguir, é chegar... sair daqui e chegar a casa a pensar naquilo, não.

Houve aqui várias coisas que às vezes até fazem com que a gente falhe, que é nós habituamo-nos no dia-a-dia, qualquer coisa, é ir consultar um catálogo e consultar o quer que seja e nós vamos... chegamos a um ponto que nós até sabemos, só que

deixamos de ter certezas. É que lá estamos habituados, qualquer coisa, vamos pegar no papel, imagine isto. E aqui a única coisa, acho que também não me pareceu nada de especial, só foi algo sobre eléctrodos e sobre aparelhos de soldar não apareceu praticamente nada mais e, salvo erro, foi só isso. Pronto, os conhecimentos temos, só que estamos habituados sempre que vamos fazer algo é ir confirmar para não correremos o risco de estar a fazer e depois estar mal e desfazer e então, aqui não, aqui não tinha catálogos. As pequenas questões que apareceram tínhamos de ter na cabeça mas não houve assim nenhuma que fosse complexa.

5. Qual foi a parte mais significativa/importante do Processo de RVCC Profissional?

Acho que não houve assim nenhuma parte, digamos que o processo foi todo ele interessante, acho. Interessante de início ao fim, todo ele. Não houve assim nada que fosse mais importante que outra coisa, não. Acho que teve mais ou menos todas o mesmo nível de interessante. E também é o que eu lhe disse à bocadinha, o processo foi importante porque fez as pessoas lembrarem-se do nosso passado, que nós já fizemos e somos capazes de fazer. Às vezes não tendo um papel que comprove, as pessoas esquecem. E acho que foi a única coisa apesar de não ser tão pouco. Já é muito. Pode não parecer importante mas é muito importante.

Outras informações:

Idade: 35 anos

Profissão: É complicado dizer a minha profissão por uma razão: Eu estou, no recibo de vencimento, estou como soldador, mas estou na área da hidráulica, faço parte do organigrama da empresa como responsável por o sector hidráulico. Mas quando é necessário também faço trabalhos de serralharia porque eu comecei na serralharia depois as outras formações profissionais que eu fui tendo foram fazendo que eu fosse para a soldadura, fosse para a hidráulica, agora estou na hidráulica.

Situação profissional actual: Trabalhador por conta de outrém

Nível de Escolaridade: 9.º ano

Há quanto tempo já terminou o RVCC profissional: Três anos

Há quantos anos exerce funções na serralharia: Há dezanove.

Anexo 4

Categorização do Conteúdo das Entrevistas

CATEGORIA: Razões para a realização do Processo RVCC Profissional

Subcategoria (Frequência)	E	Unidades de Registo	
Baixo nível de escolaridade (1)	E1	1	"Por ter falta de tempo de escola"
Reconhecimento profissional (2)	E5	10	"Fiz o processo só para ver reconhecidas as minhas competências"
	E6	12	"... o reconhecimento, eu queria ser reconhecido como serralheiro, consoante eu faço."
Enriquecimento do percurso formativo / Obtenção de diploma (4)	E1	2	"eu não consegui estudar até ser engenheiro, tenho necessidade de ter equivalências, porque se eu não consigo fazer, se sou eu que desenvolvo os produtos porque é que não hei-de ser eu o responsável por eles?"
	E2	3	"antes do curso de soldadura tirava sempre tudo. Como o próximo era o RVCC, eu fiz a inscrição também. Foi mais uma etapa"
	E5	9	"Foi uma questão de um... igualar, de ficar em pé de igualdade das pessoas que fazem o curso e que não têm a prática. Eu tinha a prática, mas não tinha o diploma"
	E6	13	"também quis fazer na serralharia que era o que me faltava"
Realização de trabalho de serralharia (1)	E3	4	"eu tinha muito trabalho de serralharia, daí que tenha recorrido ao RVCC Profissional"; "Tinha uma componente metalomecânica onde tinha a parte de serralharia, sou obrigado a soldar e pronto... a ter alguns conhecimentos de desenho"
Ter tido conhecimento do RVCC Profissional (1)	E3	5	"uma das razões foi confrontar-me com essa oportunidade"
Levar empregado (1)	E3	6	"aderi também na expectativa de levar comigo um elemento"
Obter conhecimentos (2)	E3	7	"na altura era importante que eu também tivesse um certo conhecimento, nomeadamente de desenho"
	E4	8	"Mais conhecimentos"
Testar competências (1)	E6	11	"Como eu já tinha muitos anos de serralheiro, como fazia trabalhos de serralharia, foi mais um teste a mim próprio e..."

CATEGORIA: Expectativas em relação ao Processo RVCC Profissional

Subcategoria (Frequência)	E	Unidades de Registo	
Ter formação/obter mais conhecimentos (3)	E1	14	"No caso da formação do RVCC acho que...eu tive pouca formação porque...pronto não havia...grande...embora que eu até queria ter mais."
	E3	18	"E há sempre coisas novas que a gente aprende, o contacto com as pessoa, há várias situações que é bastante útil."
	E4	19	"Apareceu um bocadinho por surpresa mas, aproveitei e aprende-se sempre mais qualquer coisa. Obter mais conhecimentos dentro desta área."
Obtenção de diploma (1)	E2	16	"Não, não. Há certos trabalhos que fazemos e somos competentes para os fazer. Foi ter mais um papel."
Relembrar conteúdos (2)	E1	15	"... a gente até sabe fazer aquilo, mas voltar a avivar, a pensar naquilo."
	E3	17	"Eu senti alguma necessidade quanto mais não seja que fosse obrigado a relembrar aquilo que estudei."
Sem expectativas (2)	E5	20	"Ficámos logo com uma ideia quando nos telefonaram; informou-nos como é que íamos, como é que iam decorrer as sessões; já estávamos a contar com o que íamos encontrar na formação"
	E6	21	"Não. Também eu não costumo criar expectativas, normalmente vou para ver"

CATEGORIA: Contributos do Processo RVCC Profissional

Subcategoria (Frequência)	E	Unidades de Registo	
Mais-valia em termos profissionais (4)	E1	22	"Foi muito válido para a nossa vida profissional."
	E3	29	"Traz sempre contributo, é sempre uma mais valia..."
	E4	34	"Dentro da minha área trouxe-me bastantes mais valias"
	E5	53	A curto prazo... não me está a dar nada a curto prazo porque não penso em mudar de trabalho, não penso mudar de firma, pronto... mas caso aconteça alguma coisa que tenha de mudar de trabalho ou de firma já é uma mais-valia, aquilo"
Reconhecimento pelos clientes (1)	E1	23	"Desde nós conseguirmos transmitir a imagem aos nossos clientes..."
Criação de um novo tipo de organização (1)	E1	25	"Leva-nos a criar um tipo de organização"
Aprendizagem de novos métodos/técnicas (2)	E1	26	"... tenho um método próprio de fazer as coisas e esquece-se que há outros métodos."
	E5	36	"Em termos das técnicas de trabalho, aprendemos novas técnicas para desenvolver o trabalho mais facilmente, algumas normas de segurança, maneiras diferentes de se fazer o trabalho"
Aumento da qualificação dos empregados (2)	E1	24	"... que o facto de termos pessoas dentro da empresa com determinada formação dá mais segurança ao produto que pomos em casa do cliente."
	E3	32	"Como digo foi mais para acompanhar o elemento de trabalho"
Maior rentabilidade da empresa (1)	E1	27	"...avivar processos torna-se rentável, porque se nós estamos num processo em que conseguimos produzir um determinado valor numa determinadas horas se com outro processo conseguimos produzir mais é lógico, economicamente, a empresa é mais rentável"
Obtenção de novos conhecimentos	E3	30	"... porque nós aprendemos, há sempre coisas novas."

(3)	E4	35	"Uma segunda parte que foi de desenho e uma terceira parte que foi de soldadura"
	E5	38	"Desenvolveu, conseguimos falar mais (melhor)... projectar... aqui aprendemos foi mais a escrever para o papel aquilo que nós pensamos."
Relembrar conteúdos (1)	E3	31	"Naquele caso houve poucas novidades, mas foi um relembrar e... foi útil"
		33	"a vida profissional obriga-nos a desenvolver e a estudar um bocadinho não é? Só que eu ia ser obrigado a ir rever situações antigas, inclusivamente nós somos... fazemos um... como é que hei-de dizer... uma retrospectiva da nossa vida, que em dada altura da nossa vida nós fizemos isto, naquela fizemos aquilo... coisas que já estavam esquecidas, quer dizer quase que eu fui obrigado a relembrar e a buscar os books e... pronto... é um pouco isso"
Manter o emprego (1)	E6	40	"Sim, sim. Principalmente, agora, neste momento, todas as empresas sentem um bocado a crise e eu estou numa na empresa que fabrica vários produtos, fabricamos máquinas, mas vários tipos de máquinas. E aquelas máquinas em que requeriam mesmo muito trabalho de hidráulica praticamente estamos a fabricar duas, três praticamente, quase que não tenho tido trabalho nessa área. E como eu tinha... fiz o RVCC, eu considerava-me serralheiro, na empresa continuaram a considerar-me serralheiro e tenho andado assim, um bocadinho para um lado um bocadinho para o outro..."
		44	"Não é a nível monetário mas é na forma como nós somos tratados no dia-a-dia; Quando se tem formação, quando... a administração ou quem está a organizar vê que a pessoa está de nível dos outros já não somos bem deslocados para aquele sector mas sim o trabalho daquele sector é deslocado para o nosso."
Reconhecimento pela empresa (1)	E6	41	"... tenho tido sempre trabalho lá dentro; as pessoas muitas vezes esqueciam-se que eu era serralheiro, muitas vezes havia, tinha pouco

		43	<p>trabalho, tinha uma máquina para ser montada a nível de serralharia e raramente me chegava o projecto às mãos, quer dizer, arranjavam sempre outros trabalhos enquanto agora, com aquilo, eles como que se lembraram, não é? Afinal ele veio para aqui como serralheiro e têm-me chegado projectos para pegar em máquinas que normalmente é trabalho de serralharia mesmo.”</p> <p>“... e quer dizer, ganhamos mais um bocadinho de valor.”</p>
Valorização do CV (1)	E6	42	<p>“... a nível profissional trouxe contributos, porque toda a formação profissional que nós temos e RVCC e tudo isso vai para o dossier para a empresa portanto... faz parte do nosso curriculum lá dentro.”</p>
Aperfeiçoar o trabalho (1)	E5	37	<p>“... como lá da firma fomos mais a tirar, agora entre todos vai-se discutindo e vendo sempre as melhores maneiras de ter aperfeiçoamento no trabalho.”</p>
Sem contributos (1)	E2	28	<p>“Até agora não, poderá vir a trazer, mas, porque é assim quando andamos à procura de um novo emprego. Mas por exemplo, não nos deram nenhuma compensação.”</p>

CATEGORIA: Objectivos

Subcategoria (Frequência)	E	Unidades de Registo	
Obtenção de conhecimentos (2)	E3	48	"... um dos objectivos era a soldadura"
	E4	49	"Ter mais conhecimentos, mais valias que me ajudasse na minha área profissional, principalmente ter mais conhecimentos de desenho e soldadura."
Continuidade do percurso profissional na área da serralharia (1)	E5	50	"O meu objectivo já está traçado: vais ser aquilo e aquilo mesmo, o trabalho, o ferro...é uma coisa que gosto."
Reconhecimento profissional (2)	E1	46	"Nessa altura é de obtermos e para sermos reconhecidos"
	E6	54	"O grande objectivo era o reconhecimento."
	E6	56	"... e só para reconhecimento, nada mais."
Enriquecimento do percurso formativo (2)	E1	45	"... o objectivo principal que era ter o CAP", " o CAP que eu acho que era o objectivo principal para mim"; "Sim, há sempre coisas que se podem aprender. Uma das coisas que eu na altura... e gostava de participar era num curso de desenho."
	E5	51	"O Processo foi mesmo só para ficar em pé de igualdade..."
	E5	52	"... foi uma oportunidade, lá está... para ficar com mais um diploma no meu currículo."
Testar competências (1)	E6	55	"Primeiro era saber se eu ainda era capaz, se eu me recordava daquilo que já tinha feito, da formação profissional que já tinha tido."
Sem objectivos (1)	E2	47	"Não tinha objectivos, porque lá (no RVCC) nós não aprendemos a fazer nada."

CATEGORIA: Dificuldades na concretização dos objectivos

Subcategoria (Frequência)	E	Unidades de Registo	
Inexistência de CAP em serralharia (1)	E1	57	"É de não termos um curso que nos desse o CAP"; Novamente a falta de oferta nesse sentido. Ou se há eu não tenho conhecimento. Pelo menos eu tenho tentado estar atento a ver se há mas não tenho essa informação"
Aplicação na prática de conhecimentos (1)	E4	59	"Se calhar falta de bases"; "A gente aprendeu na teoria mas...depois na prática não consegui aplicar muitos, muitos conhecimentos que obtive."
Inexistência de catálogos de consulta (1)	E6	62	"... que é nós habituamo-nos no dia-a-dia, qualquer coisa, é ir consultar um catálogo e consultar o quer que seja e nós vamos... chegamos a um ponto que nós até sabemos, só que deixamos de ter certezas; os conhecimentos temos, só que estamos habituados sempre que vamos fazer algo é ir confirmar para não corrermos o risco de estar a fazer e depois estar mal e desfazer e então, aqui não, aqui não tinha catálogos."
Poucas dificuldades (3)	E3	58	"Quer dizer eles (os conhecimentos) foram facultados... entretanto... depois na prática associado também à formação que me foi dada pela firma que nos vendeu o equipamento, portanto, acabámos por desenvolver e depois é a prática, é o dia-a-dia e depois aparecem situações que não nos é explicada e acabamos sempre por desenvolver, desenrascar"
	E5	60	"Não, porque uma pessoa empenha-se."
	E6	61	"Não. Se calhar, não sei, não sei se é o mais correcto a dizer, mas acho que foi relativamente fácil"
Não respondeu (1)	E2		

CATEGORIA: Condições que poderiam ter facilitado a concretização dos objectivos

Subcategoria (Frequência)	E	Unidades de Registo	
Existência de CAP em serralhia (1)	E1	63	"Era aparecer uma forma de testar as minhas competências para exercer essa função (assinar o alvará)."
Obtenção de conhecimentos mais aprofundados (1)	E4	66	"..., uma coisa mais aprofundada."

CATEGORIA: Condições facilitadoras (o que facilitou na concretização dos objectivos)

Subcategoria (Frequência)	E	Unidades de Registo	
Acompanhamento dos técnicos (2)	E3	64	"... com a ajuda dos técnicos e formadores."
	E5	68	"... o acompanhamento dado."
Condições físicas do Centro de Formação (1)	E4	65	"... as condições que lá tinham eram muito boas."
Possuir conhecimentos de serralharia (1)	E5	67	"Estar nisso por gosto, já ter conhecimento da área, isso conta muito."
	E5	73	"E já estarmos dentro da área torna-se fácil."
Habilitações escolares (1)	E5	70	"Ter a escolaridade... 1.º ano..."
Ser jovem (1)	E5	71	"... ser ainda jovem..."
Experiência profissional diversificada (2)	E5	72	"...comunicar com outras pessoas, falar com firmas diferentes... como trabalho com mais empresas vai-se assimilando outras maneiras de trabalhar por isso é que o curso torna-se mais fácil."
	E6	74	"Se calhar o eu já ter passado por várias empresas, por trabalhos sempre diferentes"
Entidade empregadora (1)	E5	69	"...o patrão não há problema. Isto até é bom, para o patrão mesmo até é bom ter empregados assim."
Possuir formação (1)	E6	75	"... ter formação... tive formação em hidráulica, em serralharia, em soldadura, ... e a partir daí acho que fez com que fosse fácil."
	E6	76	"Fácil, nada é assim tão fácil, quer dizer não foi assim aquele complicado que fizesse com que eu me preocupasse."
Não respondeu (1)	E2		

CATEGORIA: Importância do Processo RVCC Profissional

Subcategoria (Frequência)	E	Unidades de Registo	
Reconhecimento de competências profissionais (2)	E1	77	"... foi a imagem de sermos... temos reconhecidas as nossas competências isso...isso foi uma valorização pessoal e a nível profissional e em segundo lugar que eu acho também que é muito importante que é, quer dizer, tirar tempo na realidade que nunca é tarde para aprender e nunca é tarde para nós vermos reconhecido aquilo que ao longo dos anos fomos criando isso acho que foi o que é mais importante."
	E6	82	"... foi as pessoas lembrarem-se do nosso passado, que nós já fizemos e somos capazes de fazer. Às vezes não tendo um papel que comprove, as pessoas esquecem. E acho que foi a única coisa apesar de não ser tão pouco. Já é muito. Pode não parecer importante mas é muito importante."
Usufruir de conhecimentos adquiridos (2)	E3	78	"... são alguns conhecimentos que são adquiridos que poderemos tirar partido deles aplicado na prática, portanto às vezes é uma questão de sensibilização"; Praticamente não se alterou muito mas pronto ao fazermos as coisas temos outra versão, quer dizer, passamos a ter outra versão... mais profunda e sensibilizados para determinadas situações."
	E4	79	"Eu penso que foi a da soldadura; porque é mais prática, é diferente, gosto mais da prática."
Elaboração do CV (1)	E5	80	"Foi fazer o currículo."
Obtenção de diploma (1)	E5	81	"E o diploma."
Não respondeu (1)	E2		