

CERTIFICAÇÃO PROFISSIONAL

A Certificação nos Domínios da Educação Profissional e do Mercado de Trabalho*

João Carlos Alexim**

* Palestra proferida na 37a. Reunião Anual de Diretores Regionais do Senac, realizada em Campos de Jordão/SP, de 24 a 27 de abril de 2001.

** João Carlos Alexim é sociólogo. Mestre em Sociologia pelo Instituto Universitário de Pesquisa do Rio de Janeiro/IUPERJ. Ex-diretor do CINTERFOR - Centro Interamericano de Investigación y Documentación sobre Formación Profesional. Ex-diretor do Escritório da OIT no Brasil. Ex-secretário nacional de Relações do Trabalho

E-mail: jcalexim@domain.com.br.

RAZÕES DE INTERESSE PELA CERTIFICAÇÃO

A introdução da Certificação no domínio do mercado de trabalho já foi tentada nos anos 70, quando o CINTERFOR/OIT¹ lançou um programa regional de discussão de uma metodologia de certificação entre as instituições nacionais de formação profissional. Várias reuniões foram realizadas, então, em diversos países, inclusive no Brasil, não encontrando o tema acolhida por parte dos dirigentes. Na ocasião, foram apenas formados alguns especialistas.²

No início dos anos 80 o Ministério do Trabalho, através de sua Secretaria de Mão-de-Obra, colocou de novo o assunto na pauta das instituições de formação profissional, chegando mesmo a publicar um documento normativo.³ Também não alcançou repercussão e o tema foi esquecido, desde então, até recentemente.

O que teria mudado para fazer ressurgir a idéia e, agora, com um interesse manifesto de distintos atores sociais e governos, ainda quando em diferentes formas e intensidades?

A explicação mais convincente aponta para o processo de globalização. Com a decisiva ajuda da revolução tecnológica, as relações internacionais têm-se ampliado enormemente. Em particular, os negócios estão rompendo as fronteiras nacionais e esse incremento do comércio entre países e regiões tem produzido forte impacto nas políticas econômicas internas de cada país.

Estamos ingressando em um mundo baseado no conhecimento e na informação. Mudanças relacionadas à organização da produção e do trabalho têm forjado um "novo paradigma", chamando a atenção de analistas e dirigentes.

Em muitos países as autoridades educacionais têm-se perguntado sobre o que poderia e deveria fazer a escola para tornar-se significativa para o emprego. Nos Estados Unidos foi realizado um relatório sobre "como as escolas preparam os jovens para o emprego", constatando que "mais da metade dos jovens deixam a escola sem os conhecimentos ou fundamentos requeridos para encontrar e manter um bom emprego".⁴ Na Inglaterra se afirmava existir já "uma demanda para que a educação e a capacitação profissional fossem mais relevantes para o emprego".⁵

De fato, acompanhando a evolução dos produtos e serviços, os recursos humanos vêm recebendo maior atenção do sistema produtivo. Dentro da concepção de qualidade total, ganham melhor tratamento e permanente avaliação. Não se concebe qualidade sem desempenho superior do trabalho.

Mertens ressalta essa convicção afirmando que "um componente importante da arquitetura interna da empresa é a competência do fator humano, isto é, a contribuição que são capazes de desenvolver as pessoas para alcançar determinados objetivos".⁶

Superando a mera dimensão produtiva, as iniciativas por uma educação integral e permanente, que mantenha valores comunitários e de solidariedade, caminham juntas no mesmo propósito de tornar a vida humana compatível com as novas estruturas de poder e de realização do processo civilizatório baseado em tecnologias cada vez mais envolventes e globalizantes.

A nova tecnologia possibilitou romper com a rigidez produtiva das grandes escalas, inaugurando o processo produtivo flexível, com programação para diferenciações e personalização dentro das escalas produtivas. Seria uma revisão do "taylorismo/fordismo" ou mesmo sua superação, conforme o entendimento de autores reconhecidos. O taylorismo prevê uma divisão refinada do trabalho; a separação rígida entre concepção e execução; a padronização e segmentação de tarefas; e uma gerência profissional. O fordismo investe nas linhas de montagem, na homogeneização dos produtos, na padronização e na economia de escala. Uma mão-de-obra sem especialização é aproveitada para trabalhar em máquinas de tarefa única a fim de produzir bens padronizados. O fordismo, além disto, invade o lar e as esferas privadas e íntimas da vida do trabalhador, criando uma cultura própria que ressalta o puritanismo e a disciplina, entre outros atributos, dentro e fora do trabalho.⁷

As novas demandas da produção tornaram o mercado de trabalho mais seletivo, exigente, fato esse reforçado pela nova organização empresarial, mais enxuta, com mais tecnologia e menos trabalho, transferindo parte da produção para outras empresas, geralmente pequenas e menos racionalizadas.⁸ Menor demanda de mão-de-obra tem implicado menores oportunidades de trabalho, menores ofertas salariais e por vezes "sobrevvalorização" de credenciais educativas.

As novas máquinas permitem o controle numérico e a produção de pequenos lotes de bens, voltados para setores especializados do mercado (da demanda). A tecnologia flexível gera a especialização flexível com os traços de diversidade, diferenciação, fragmentação, descentralização produtiva, ênfase na comunicação, hierarquias mais niveladas, franquias, terceirização e marketing. Convém observar, com Drucker,⁹ que nesse processo o maior desafio estará na superação das carências dos trabalhadores dos serviços, que não dispõem da educação necessária para se transformar em trabalhadores do conhecimento, e serão eles a maioria em todos os países.

A necessidade de ampliar as oportunidades de escolarização do trabalhador se impõe por razões econômicas, mas também de justiça social. Fala-se então em educação integral e permanente, sistemas educativos flexíveis e modulares, e o desenvolvimento de valores comunitários de solidariedade.

Há maiores exigências de educação, mas igualmente se está reconhecendo a função educativa da empresa e dos centros de trabalho e, em conseqüência, o valor dos conhecimentos adquiridos fora da escola, a experiência dos indivíduos no trabalho, buscando recuperar e incorporá-los na estrutura curricular. No mesmo sentido, além de atestar a qualificação do trabalhador, no seu conjunto, a Certificação pode facilitar a continuação dos seus estudos no sistema regular ou na educação profissional.

Quando não existe um mecanismo que proporcione informações seguras e oportunas sobre o que os indivíduos sabem fazer, o mercado reage colocando barreiras artificiais, como no caso do credencialismo, que acabam prejudicando, sobretudo, o trabalhador. A Certificação pode proporcionar ao mercado de trabalho os sinais claros que ele necessita para funcionar com maior eficiência e menores custos.

Outro fator atual e decisivo de valorização da certificação se encontra na evolução da consciência de cidadania e como parte disso os direitos do consumidor. Nunca se insistiu tanto na participação social como parceria para cobrança de qualidade dos serviços, o que coloca diretamente maiores exigências de desempenho do trabalhador.

A introdução dos programas de normalização nos negócios internacionais, com os sistemas ISO 10 e outros semelhantes, tornou a adoção da Certificação em setores de ponta ou ligados às exportações um fato impositivo.

Normas que fixam critérios relativos à estrutura e funcionamento dos organismos certificadores de pessoal, (INMETRO/NIE-DINQP-014/00),¹¹ ou que estabelecem os requisitos de qualificação e certificação de pessoal, (ISO 9712/99),¹² tornam-se fundamentais para ordenar as iniciativas de Certificação em nível nacional.

Exemplos da ABRAMAN,¹³ da FBTS,¹⁴ da ABENDE¹⁵ e da Petrobrás¹⁶ dão conta dessa nova realidade envolvendo garantia de qualidade na produção, nos serviços e nos negócios em geral.

Apesar do interesse pela Certificação, têm ocorrido resistências que partem de todos os lados com argumentos quase sempre discutíveis.

Os trabalhadores/sindicatos temem uma discriminação dos mais antigos, que não receberam o treinamento que hoje está à disposição dos mais jovens. Temem, portanto, que acabe gerando a exclusão. A resposta para esse argumento encontra-se na associação genética entre certificação e oportunidades de capacitação. Ou seja, qualquer trabalhador que se sinta prejudicado ou que se submeta a uma avaliação certificatória deve ter acesso à orientação sobre como e onde receber complemento formativo para recuperar seus eventuais déficits. Os sindicatos resistem também, com o argumento de que a Certificação tende a transferir para o trabalhador a responsabilidade pelo seu eventual desemprego, o mesmo que pensam sobre o conceito de "empregabilidade".

Os empregadores mais tradicionais pensam que a Certificação pode obrigá-los a uma política salarial mais rígida, o que pode ser verdade se não associam a Certificação com processos mais modernos de organização do trabalho.

Os governos comprometidos com políticas econômicas liberais colocam restrições apenas ao modelo de Certificação. Preferem a iniciativa espontânea e setorial dos agentes econômicos, sem construção de sistemas centrais e estruturas vinculantes.

A adoção, pelo Mercosul,¹⁷ da Certificação como mais um recurso de apoio à cooperação e integração, em particular à eventual circulação de trabalhadores, reforça o interesse por esse instrumento.

Em síntese, a Certificação pode proporcionar avaliação mais uniforme e justa do trabalhador, devendo também contribuir para redução das desigualdades, para evitar o subjetivismo e a discriminação, combatendo a exclusão social e promovendo a cidadania. Significa ainda dar tratamento mais apropriado à diversidade no mercado de trabalho, facilitando a mobilidade dos trabalhadores e reduzindo os custos para a empresa. Isto, naturalmente, se a Certificação é aplicada dentro de cuidadosos critérios de equidade e integração social.

O CONCEITO DE CERTIFICAÇÃO

A Certificação é um tema complexo e polêmico. Não existe um caminho ou modelo único para a Certificação, razão pela qual sempre se está buscando conhecer a maior variedade possível de experiências.

Mas a idéia de "certificar" não é nova, nós convivemos com a prática de certificar em muitas áreas de nosso cotidiano.

O primeiro tipo de certificado que nos ocorre é aquele distribuído na conclusão de cursos. Geralmente, além do título conquistado, se costumam relacionar os elementos aprendidos, o tempo dedicado etc. Outro certificado muito conhecido vem a ser a carteira de motorista, pela qual um órgão reconhecido atesta que o portador tem a destreza necessária para sair-se bem dirigindo uma viatura convencional. Está ainda classificando o nível alcançado pelo motorista: apenas amador, ou já profissional. Os testes são diferentes para cada caso e aí está uma característica da certificação, a adoção de níveis de exigências ou de qualificação.

A política de regulamentação de profissões tem sido objeto de controvérsias. O governo mantém a prática apenas para funções que implicam risco social. Mas ainda é comum e os segmentos do mercado de trabalho pressionam os congressistas para seguir apresentando projetos de reconhecimento profissional, fora dos bancos universitários, onde já é tradição. Pois bem, aí reside mais uma forma de certificação, a das "profissões regulamentadas".

Os conselhos de regulação e controle profissionais, tipo CREA,¹⁸ OAB,¹⁹ encontram também na Certificação um efetivo instrumento para implementação de seus objetivos. E esses estão em plena ascensão. A carteira de afiliado garante ao cliente que o portador possui o preparo para o exercício daquela profissão. Quando um profissional se equivoca pode ser punido pelo órgão de controle.

A carteira de trabalho pode também ser identificada como um certificado? A questão é polêmica. Em princípio não, porque não atesta qualificação nenhuma, apenas permite anotações sobre aspectos formais do emprego, não registra desempenho. Entretanto, em casos especiais, uma carteira assinada por determinada empresa, caso da IBM²⁰ em certa época, ou Petrobrás mais recentemente, já representa um atestado de bons antecedentes profissionais. Mas a rigor não deve constituir certificação.

São numerosas as definições de Certificação. CINTERFOR/OIT, no projeto de 1975, definia Certificação Ocupacional como "um processo tendente a reconhecer formalmente as qualificações ocupacionais dos trabalhadores, independentemente da forma como foram adquiridas".²¹

Para muitos a Certificação é simplesmente um instrumento de controle a serviço do mercado, o que não a impediria, em tese, de proporcionar benefícios ao trabalhador. Nesse sentido a prática do tripartismo, dentro do modelo pretendido pela OIT, deve favorecer a coincidência de interesses, contribuindo para as boas relações no trabalho.

Ibarra define um sistema de certificação de competência laboral como "um mecanismo hábil, eficiente e transparente, que deve avaliar e certificar com amplo valor social os conhecimentos e habilidades dos indivíduos, independentemente da forma como tenham sido adquiridos e com base em uma norma reconhecida em nível nacional".²²

Em uma tentativa de englobar os diferentes conceitos, poderíamos definir a Certificação como "o reconhecimento dos conhecimentos, habilidades e atitudes (competências), de domínio do trabalhador, exigidos pelo sistema produtivo, de acordo com padrões socialmente definidos, concedido por entidade reconhecida e/ou autorizada, independentemente do modo como foram adquiridos e mesmo que não tenha o candidato passado por um processo formal de ensino/aprendizagem".²³

A Certificação é sempre o reconhecimento de algum mérito ou qualidade e seu conteúdo costuma variar segundo as definições, sendo mais comum falar de "conhecimentos, habilidades e atitudes" que incluem o aspecto intelectual, o de destreza e o comportamental.

É importante compreender que se certifica uma qualidade "do trabalhador", de seu domínio. Mas, embora a posse seja do trabalhador, o conteúdo é definido pelos clientes: o empregador e o mercado.

O que o trabalhador deve saber é decidido pela realidade econômica, pelas exigências do empresário ou da empresa. Entretanto, em geral, esse perfil de necessidades, depois de detectado pela pesquisa de campo ou por métodos indiretos, deve ser discutido e acordado com as entidades sindicais ou profissionais, para que responda a interesses de todas as partes. Nessa perspectiva, a OIT adota o tripartismo como instrumento de ampliação de consenso e de efetividade.

Para ter maior eficácia o certificado deve ser fornecido por entidade especializada, reconhecida pelo mercado e pelas autoridades nacionais.

O credenciamento por um órgão oficial, embora não obrigatório do ponto de vista legal, valoriza o certificado. Mas o fator preponderante é necessariamente o reconhecimento do próprio mercado.

Um sistema de Certificação deve idealmente incorporar as seguintes características:

- assumir caráter voluntário;
- ter validade universal e formato único;
- ser imparcial e acessível, para manter credibilidade e permitir transitividade;
- estar conformado por órgãos particulares e especializados.²⁴

Costuma ser recomendado, embora não obrigatório, que as funções de certificação e de formação sejam atendidas por órgãos distintos. Este continua a ser um ponto de controvérsia. A neutralidade necessária no processo de avaliação se traduz em geral na postura separatista. Uma mesma instituição, entretanto, pode manter unidades independentes dedicadas, respectivamente, a cada função. A apreciação do mercado é que indica, em última instância, a validade de qualquer das alternativas.

Um processo de Certificação pode também limitar-se a um aspecto específico/competência de uma ocupação. Significaria selecionar elementos mais relevantes da ocupação, deixando livres outros de menor expressão.

E, finalmente, a Certificação sendo um reconhecimento em função do mercado, do sistema produtivo, não tem por que depender exclusivamente da fonte escolar. Precisa reconhecer o que o trabalhador adquire diretamente em sua experiência de trabalho.

METODOLOGIA DA CERTIFICAÇÃO

Embora não exista uma concepção única para moldar a Certificação, pode-se considerar que as seguintes tarefas devem ser cumpridas:

1. definição ou configuração de um marco legal;
2. escolha de metodologia de análise ocupacional;
3. definição de atividades e instrumentos de avaliação;
4. definição de procedimentos para a certificação;
5. definição de metodologia para transpor os perfis a programas de formação.

O processo parte de uma clara definição do universo operacional, a institucionalização, a identificação de conteúdos ocupacionais, um acordo entre os atores sociais para elevar os perfis à categoria de normas, a elaboração de instrumentos de avaliação e certificação e o desenho de programas formativos baseados nos perfis.

ASPECTOS DE INSTITUCIONALIZAÇÃO

Um sistema de Certificação exige uma organização que pode ser mínima ou mesmo bastante complexa. Os exemplos internacionais são demonstrativos:²⁵

Na Inglaterra, muito citada em relação ao tema, foi criado um "Conselho Nacional de Qualificações Vocacionais" (National Council for Vocational Qualifications), com funções reguladoras e de fiscalização; e ainda comitês de normalização no setor industrial (lead industry bodies), organismos certificadores (awarding bodies) e centros avaliadores. Entre os requisitos de credenciamento de entidades se consideram os recursos físicos, o pessoal necessário, os instrumentos de avaliação elaborados, os procedimentos de normalização e certificação e os mecanismos de controle de qualidade. A base do programa inglês surge da suposição de que "havia uma demanda dos atores sociais de que a educação e a formação profissional fossem mais relevantes para o emprego".²⁶ Vale-se de "standards" externos e visíveis, ressaltando o desempenho em situação real de trabalho em vez de conhecimento teórico. Os resultados desejados/competências devem ser também relevantes.

Na França, foi criado um Conselho Interministerial com poderes para autorizar especialistas que assinam e garantem os certificados, mantendo diferenciados os âmbitos nacional e regional e adotando os exames teóricos e práticos com uso de simuladores.

A Espanha não edificou uma entidade central, mas utiliza um Instituto de Qualidade e Avaliação para dar apoio técnico às iniciativas. A formação profissional ocupacional é ministrada pelo INEM (Instituto Nacional de Empleo), que outorga certificados e edita um "Repertório de Certificados de Profissionalização", funcionando como apoio para as empresas na formação contínua.

Na América Latina, a experiência mais completa é a do México, que criou o "Conselho Nacional de Normalização e Certificação" (CONOCER), entidade que regula e promove a Certificação através de "organismos certificadores" que por sua vez podem instituir "centros de avaliação". A operacionalização do modelo mexicano é bastante complexa. O conjunto instrumental inclui um modelo de operação do sistema e regulamentos para organismos certificadores e centros de avaliação e certificação.

O modelo mexicano trabalha com cinco níveis (graus de autonomia, responsabilidade e complexidade do trabalho), cobre 12 áreas e setenta subáreas. Como fontes de evidência para avaliação, relacionam: manifestações abertas e observáveis de desempenho; conhecimentos; aprendizagem prévia e informações gerais.²⁷

No Brasil, coube ao Ministério do Trabalho e Emprego/MTe a iniciativa de propor um projeto para "discussão e avanço conceitual da certificação".²⁸ Em parceria com a OIT, esse projeto tem promovido seminários e editado documentos, concorrendo para recolocar na agenda nacional o tema da Certificação, envolvendo empregadores e trabalhadores através de suas entidades representativas. Na execução do projeto se buscou atrair a participação das tradicionais instituições de formação profissional (Senac e Senai) e outras entidades que já praticavam ou estavam em processo de implantação da Certificação, como a ABRAMAN no campo da manutenção, a FBTS²⁹ no terreno da soldagem, e o Instituto de Hospitalidade para o turismo e hotelaria.

Entre os parceiros do setor governamental o Ministério da Educação (MEC), como parte da aplicação da LDB³⁰, deu início a um projeto destinado a implantar a Certificação como instrumento de avaliação de competências individuais de modo a facilitar a continuação ou conclusão de estudos no ensino técnico. MTe e MEC estão buscando o trabalho associado para articular os dois sistemas da educação profissional no país.

O PROCESSO DE CERTIFICAÇÃO

Um processo típico de certificação começa pela decisão que deve ser tomada por autoridade do governo, dos empregadores ou dos trabalhadores sobre a conveniência ou necessidade de criar um mecanismo de certificação em relação a um determinado universo ocupacional, ou setor da economia. As razões que ditam essa eleição prendem-se normalmente a questões de qualidade e segurança. Um produto ou serviço precisa ser garantido para ganhar na concorrência de mercado ou para obter prestígio junto aos consumidores, ou para entrar em pauta de exportação. O aumento da concorrência comercial e a maior exigência do consumidor têm pressionado pela qualidade.

Uma vez decidida a adoção da Certificação, um órgão responsável deve iniciar os estudos para composição do modelo,

que envolve estrutura e procedimentos, incluindo:

1. um órgão de funções normativas, que vai selecionar as ocupações ou competências que serão objeto de certificação, por vezes contratando estudos de campo;
 2. um órgão com funções de análise ocupacional o de competências;
 3. um órgão com funções certificadoras;
- 4) além disto, deverá dispor diretamente, ou mediante acordo ou contrato, de um órgão de formação.

Uma estrutura certificadora deverá dispor, em outros termos, de:

1. unidade normativa do sistema;
 2. unidade de pesquisa e análise ocupacional e de competências;
 3. unidade de estabelecimento de normas de competência;
1. unidade de elaboração de testes;
 2. unidade de avaliação e certificação.

Um sistema ou processo de Certificação pode necessitar, por sua vez, de um atestado, ou certificado de credenciamento que lhe outorgue um órgão oficial de natureza superior, que assegure um desempenho apropriado desse sistema ou processo.

Pode ser um Conselho Nacional, quando existente, ou um órgão como o INMETRO³¹ no Brasil. Os critérios que tal órgão deverá assegurar incluem: neutralidade, imparcialidade, equidade (legitimidade de/confiabilidade) e precisão, eficiência, consistência (capacidade técnica).

COMPONENTES DA CERTIFICAÇÃO

1 - Análise Funcional é uma técnica destinada a identificar as competências inerentes a uma função produtiva dentro de uma empresa, um grupo de empresas, ou todo um setor de produção ou de serviços, que consiste em desagregar funções produtivas confrontando objetivos e resultados até alcançar a compreensão sobre funções realizáveis por uma só pessoa. Uma análise funcional parte da seleção de uma área ocupacional e faz a verificação sucessiva da contribuição das diferentes funções, das unidades e dos elementos de competência. Define em seguida o correspondente campo de aplicação e as evidências de desempenho. Finalmente, utiliza um guia de avaliação e se expressa em geral por um mapa funcional ou uma árvore de funções.³²

Existem numerosos modelos de análise funcional/ocupacional. Mas são poucas as variações entre eles. As objeções mais comuns ao modelo tradicional de análise vêm basicamente da experiência inglesa:³³

- falta de coerência entre os sistemas;
- insuficiente reconhecimento do aprendizado realizado fora dos sistemas formais de educação e capacitação;
- levantamentos de necessidades distorcidos pelo enfoque no conhecimento ou nas destrezas em vez das competências;
- falta de padrões prontamente compreensíveis da demanda;
- barreiras de acesso às qualificações e mecanismos inadequados de seleção, carreira e transferências.

Algumas análises partem da descrição de um profissional qualificado trabalhando em uma empresa de ponta no setor e

a ênfase fica no seu desempenho superior. A análise descreve o posto ou a função em termos de elementos de competência com critérios que indicam os níveis requeridos.

Tem tido destaque a análise conhecida como metodologia DACUM (Developing a curriculum), que parte de três supostos:

- trabalhadores especializados podem descrever e definir seu trabalho com precisão;
- a definição do desempenho das tarefas do trabalhador é uma forma efetiva para descrever a função;
- todas as tarefas/funções demandam certo nível de conhecimentos, habilidades, ferramentas e atitudes.³⁴

Outras análises dão maior peso às relações existentes com o entorno e as situações de trabalho, concedem importância à pessoa, seus objetivos e possibilidades. Definem-se por desempenhos médios ou inferiores (mínimos), de modo a facilitar a inserção no mercado, promover a participação ou apoiar-se na capacitação coletiva.

O produto da análise funcional/ ocupacional/de competências são registros de conhecimentos, habilidades e comportamentos aplicados no desempenho de uma função produtiva a partir de requisitos de qualidade definidos pelo setor produtivo, que servem de base para estabelecimento dos perfis, standards e normas.

2-Normas

Uma "Norma Técnica" descreve as habilidades, destrezas, conhecimentos e operações que um indivíduo deve ser capaz de desempenhar e aplicar em distintas situações de trabalho.³⁵

As normas estão associadas a atributos gerais que facilitam o desempenho do trabalhador, atributos específicos para o trato de situações contingentes, e comportamentos e conhecimentos relacionados com o contexto.

Existem normas de reconhecimento nacional, regionais, compreensivas, uniformes e auto-reguladas. Normas mínimas permitem uma preparação inicial, facilitando transição da escola para o trabalho (Alemanha, Dinamarca) ou a mobilidade de trabalhadores (Japão, Canadá). Normas de abrangência nacional são mais igualitárias e servem para evitar dispersão e possibilitar a transitividade.³⁶

As normas se apóiam em níveis (de complexidade),³⁷ considerando:

- graus de autonomia;
- capacidade de resolução de problemas;
- criatividade para enfrentar situações imprevistas.

Geralmente são usados cinco níveis que formam uma escala diferenciada segundo: o volume de supervisão recebida, a intensidade de rotinas, previsibilidade, autonomia e responsabilidade.

Uma norma se refere à expectativa de desempenho no trabalho, a um standard ou padrão que serve para determinar se um indivíduo é competente. Enfim, ao conjunto de conhecimentos, habilidades, atitudes e destrezas aplicados no desempenho de uma função produtiva a partir de requerimentos de qualidade e eficiência esperados pelo setor produtivo.

A norma se refere ao que se deve alcançar no desempenho real de trabalho, em qual função, com que qualidade e conhecimentos.

Uma norma é também o resultado de uma negociação entre profissionais, entre empregadores, entre trabalhadores ou entre estes e aqueles. Os perfis levantados na pesquisa são dados frios. O acordo alcançado entre os atores sociais e profissionais "esquentam" esses dados de modo a valerem como referência para a avaliação e certificação. Ao ser acordado, o perfil eventualmente revisado torna-se uma Norma ou um Título Profissional, segundo alguns países.

3- Avaliação

A avaliação é a verificação padronizada da correspondência entre uma norma e a capacidade de um indivíduo para atendê-la. Mostra o quanto de uma norma um indivíduo está mostrando ser capaz de atender no desempenho de uma função.

A avaliação, na Certificação, tem as seguintes características:³⁸

- é centrada em resultados (e não associada a um curso), que devem ser especificados até se tornarem claros e transparentes;
- deve estar vinculada a uma atuação na vida real;
- vale por um tempo determinado;
- é individualizada;
- não compara indivíduos (sem comparações estatísticas);
- não utiliza escalas;
- o indivíduo é competente ou não (sem escalas de pontuação);
- as questões são conhecidas previamente.

Para receber a certificação de uma competência o candidato deve demonstrar de modo conclusivo que cumpre todos os critérios de atuação.

Uma característica essencial do sistema é a possibilidade de conhecer com exatidão o que pode fazer a pessoa que está sendo avaliada.

O resultado de uma avaliação é a certificação ou o encaminhamento do indivíduo para complementar seus déficits registrados no processo.

A REGULAMENTAÇÃO

No plano da legislação e regulamentação os processos/mecanismos de Certificação encontram distintas fundamentações.

Resolução do CONMETRO, 02/97³⁹ estabelece que são atribuições do SINMETRO (leia-se INMETRO que é órgão executor) "a promoção, articulação e consolidação de todos os esforços na área de certificação.

Informa a resolução que o SBC foi "concebido de modo a operar descentralizado, dentro de um mesmo padrão técnico utilizável por todos os agentes públicos e privados, com interesse na certificação de conformidade, respeitando-se as particularidades e legislações pertinentes a cada área de atividade".⁴⁰ Enfatiza que a certificação "induz à busca contínua de melhoria da qualidade".⁴¹ Que "a Certificação é também uma referência para consumidores de que o produto, o processo ou serviço atende a padrões mínimos de qualidade".⁴²

Define que Certificação "é o modo pelo qual uma terceira parte (independente das partes envolvidas) dá garantia de que um produto, serviço ou processo está em conformidade com requisitos especificados"⁴³ e ressalta que "é cada vez mais compulsória a Certificação de produtos e serviços ligados à saúde, segurança e meio ambiente".⁴⁴

A mesma resolução indica que "cabe ao INMETRO conceder, manter, estender, reduzir, impedir, cancelar o credenciamento de organismos de certificação de produtos, processos, serviços, pessoal (nosso destaque), e de organismos de treinamento, no âmbito do SBC",⁴⁵ esclarecendo que "produtos, processos ou serviços incluem, entre outros componentes, atividades de organismos ou pessoas".⁴⁶

O CONMETRO, por esse instrumento, se coloca como responsável pelo credenciamento de órgãos que pretendam operar oficialmente no campo da Certificação, mesmo de trabalhadores.

O Parecer 17/97 do Conselho Nacional de Educação/CNE⁴⁷ trata também do assunto, nos seguintes termos resumidos:

Não é cabível, nos dias atuais, a postura de desconsideração pelas habilidades, conhecimentos e competências adquiridos por qualquer pessoa por meio de estudos não formais ou no próprio trabalho.

Os cursos técnicos poderão ser organizados em módulos correspondentes a profissões no mercado de trabalho, com terminalidade e com direito à Certificação Profissional, contemplando de forma integrada em cada componente curricular, as dimensões de:

- competências teóricas e práticas específicas da profissão;
- conhecimentos gerais;
- atitudes e habilidades comuns ao mercado de trabalho.

A educação profissional básica, destinada a qualificar e requalificar trabalhadores, independente de escolaridade prévia, não está sujeita à regulamentação curricular...e poderá propiciar certificação (nosso destaque) de competências ou de qualificação profissional.

Para o MEC a certificação de competências, como forma de valorização profissional, possibilita que o conhecimento adquirido na educação profissional, inclusive no trabalho, seja reconhecido legalmente, dando direito a prosseguimento ou conclusão de estudos.

O ENFOQUE DE COMPETÊNCIAS

Se nas iniciativas anteriores a Certificação era destinada ao reconhecimento de ocupações, atualmente é quase unânime a decisão de adotar um enfoque de competências, com todos os problemas que essa escolha possa acarretar.

Na maioria dos casos, na verdade, se adota um enfoque misto, onde um conjunto de competências conforma uma ocupação ou função, ou mesmo um posto de trabalho.

O novo conceito de produção exige uma massa de conhecimentos e atitudes bastante diferentes das qualificações formais requeridas pelas organizações tayloristas de trabalho. Ocorre, em consequência, uma crise nas noções de postos de trabalho e de tarefas. Competência lança a atenção sobre a pessoa, mais que sobre o posto, associando qualidades de indivíduos e formas de cooperação intersubjetivos, características do novo modo de produção, tomando difícil dissociar o tempo do trabalho do tempo do não-trabalho, o profissional e o pessoal, o público e o privado, a empresa penetrando nos tempos sociais.

Competência não tem uma definição única e consensual. A identificação de competências resulta igualmente difícil e polêmica, acaba instituindo-se por acordo ou por definição operacional.

McClelland afirmava que os exames acadêmicos tradicionais não garantiam nem o desempenho nem o êxito na vida e com frequência estavam discriminando minorias étnicas, mulheres e outros grupos vulneráveis no mercado de trabalho.⁴⁸ As competências podiam oferecer um pouco mais de certezas. McClelland privilegiou as competências gerenciais em um projeto-piloto definindo-as como "características de fundo de um indivíduo que guardam uma relação causal com o desempenho efetivo ou superior no posto".⁴⁹ Chegou a 21 competências e 360 indicadores.

Para caracterizar competências citam-se capacidades inatas e adquiridas, como atitudes, aptidões, conhecimentos e habilidades; padrões de desempenho definidos pelo mercado de trabalho; acúmulo de experiências individuais (expertise/maestria); conjunto complexo de conhecimentos e aptidões desenvolvido na experiência e na formação.

Pensa-se também em competência associada à noção de empregabilidade, o que tem levado alguns críticos e sobretudo os sindicatos a questionar uma possível suposição implícita de atribuir aos próprios trabalhadores a culpa pelo eventual desemprego.

Uma competência é sempre a capacidade de resposta, em forma de desempenho, a uma situação preestabelecida e definida, mas também a situações irregulares e deve incorporar dimensões sociais e comportamentais. O desafio do sindicalismo estaria em como integrar as competências em uma lógica coletiva.

Ducci aponta a complexidade do termo, que deve referir-se à "capacidade produtiva de um indivíduo, medida em termos de desempenho real e não meramente pela agregação de conhecimentos, habilidades, destrezas e atitudes necessárias, mas não suficientes para um desempenho produtivo em um contexto de trabalho".⁵⁰

O conteúdo típico de um standard de competência laboral pode estar assim configurado:

- 1) descrição da unidade (atividade laboral significativa/relevante);
- 2) descrição do elemento (resultado laboral);
- 3) critérios de desempenho (qualidade do resultado);
- 4) evidências de desempenho (provas concretas);
- 5) campo de aplicação (âmbito, máquinas, relação);
- 6) conhecimentos (básicos, teóricos);
- 7) guia para avaliação (como alcançar evidência).⁵¹

Ao contrário da tradicional, a certificação por competências apresenta as seguintes características:

- expedida ao final de uma avaliação;
- baseada em evidências de desempenho;
- centrada em "standards";
- verificação através de mecanismos internos e externos;
- participação dos atores sociais.⁵²

(A tradicional é expedida ao final de um ciclo formativo; baseada em provas teóricas e práticas; centrada em currículos; ganha-se uma vez para sempre; não usa verificação externa).

Alguns autores tentam delinear uma aproximação entre os perfis profissionais e o desenvolvimento curricular baseado em competências, relacionando os seguintes componentes:

- todos os passos necessários para realizar a tarefa, do início ao final;
- conhecimento técnico necessário para realizar os passos em forma exata;
- informações matemáticas, contextuais ou científicas para compreender e/ou realizar as tarefas;
- conhecimento das normas de segurança;
- uso de ferramentas, equipamentos e instrumentos especiais;
- atitudes específicas;

Gallart e Jacinto revelam que a competência diz respeito ao conjunto de saberes postos em jogo pelos trabalhadores para resolver situações concretas de trabalho.⁵³

Alison Wolf relata as dificuldades vividas pela experiência inglesa. A busca de clareza na avaliação teria dado lugar a "uma metodologia ainda mais complexa e complicada".⁵⁴ Apesar dos esforços, "não se conseguiu que todos os aspectos resultassem claros e sem ambigüidades, continuando as diferenças de interpretação com a prática avaliativa".⁵⁵ Foram acrescentadas outras especificações às normas, "de conhecimentos e compreensão subjacentes", ⁵⁶ sem resultados concretos. Até mesmo a transparência dos requisitos de avaliação foram questionados.

Na dura crítica de Alison Wolf se pode observar o grau de dificuldades que representa o enfoque de competências e sua relação com o processo de avaliação. Depois de juntar "imensas quantidades de papéis inaproveitáveis e prescrições detalhistas, não se pode deixar de assinalar o contraste entre a aparente simplicidade e amplitude do conceito de competências e sua aplicação prática na realidade, rígida e restritiva".⁵⁶

Apesar das dificuldades encontradas, não apenas na Inglaterra, a crença nas bondades do enfoque por competências mantém o esforço e a iniciativa em muitos países, para alcançar resultados compensatórios.

CONCLUSÕES

A Certificação tem se mostrado um instrumento de enorme utilidade, se aplicado em contextos e condições apropriadas. Uma boa negociação entre os atores sociais parece necessária para facilitar o ajuste ao mercado e às expectativas dos setores diretamente interessados.

Quando a Certificação está ligada a políticas mais amplas de produtividade e competitividade existem maiores chances de dar resultado.

Os aspectos sociais de combate à discriminação e de promoção da igualdade de oportunidades trazem dificuldades adicionais para a realização de processos de certificação e não devem ser descuidados.

O enfoque de competências tem sido associado necessariamente aos processos de certificação mais recentes e representa a nova economia em seus aspectos de organização e relações de trabalho mais flexíveis e individualizados.

A Certificação pode proporcionar meios para melhorar o ajustamento da formação profissional às necessidades do mercado, empresas e trabalhadores, mas requer, para seu pleno funcionamento, estruturas especializadas e acordos políticos complexos. O investimento inicial pode ser bastante elevado, em função de estudos ocupacionais e mudanças no processo pedagógico, além da configuração e montagem de estruturas diferenciadas. E nunca é demais recordar a tendência a condenar a reunião das funções de formação e certificação dentro de uma mesma unidade institucional.

A Certificação pode proporcionar avaliação mais uniforme e justa do trabalhador, devendo também contribuir para redução das desigualdades, para evitar o subjetivismo e a discriminação, combatendo a exclusão social e promovendo a cidadania. Significa ainda dar tratamento mais apropriado à diversidade no mercado de trabalho, facilitando a mobilidade dos trabalhadores e reduzindo os custos para a empresa. Isto, naturalmente, se a Certificação é aplicada dentro de cuidadosos critérios de equidade e integração social.

Diante da complexidade e heterogeneidade do problema no país, setores do governo parecem preferir a iniciativa espontânea e setorial dos agentes econômicos, sem construção de sistemas centrais e estruturas vinculantes.

Notas

1 CINTERFOR. Centro Interamericano de Investigación y Documentación sobre Formación Profesional. Agência especializada da OIT (Organização Internacional do Trabalho) para América Latina e Caribe.

2 SEMINARIO SOBRE POLITICAS DE CERTIFICACION, 1976, Caracas. Informe. Montevideo: CINTERFOR, 1977. 111 p. (Informes, 77). Proyecto 128.

3 BRASIL. Ministério do Trabalho. Secretaria de Mão-de-Obra. Estudo da problemática da institucionalização da certificação ocupacional no Brasil; documento básico. Brasília, 1981. 64 p. (Formação de Mão-de-Obra, 2).

4 WHAT Work Requires of Schools U.S. Washington D.C: Department of Labor. 1991. p. 5.

5 SEMINARIO INTERNACIONAL SOBRE FORMACION BASADA EN COMPETENCIA LABORAL, 1, 1996, Mexico. Formación basada en competencia laboral: situación actual y perspectivas. Montevideo: CINTERFOR, 1997. 262 p. (Herramientas para la Transformación, 4). p. 48.

6 MERTENS, Leonard. Competencia laboral: sistemas, surgimiento y modelos. Montevideo: Cinterfor, 1996. 119 p. (Herramientas para la Transformación,3). p. 7.

7 KUMAR, Krishan Da Sociedade pós-industrial à pós-moderna. Rio de Janeiro: Zahar, 1997. p. 31-35, 71-73.

8 Id. *ibid.*, p. 55-58.

9 DRUCKER, Peter *Sociedade pós-capitalista*. São Paulo: Pioneira, 1993. p.15. (Col. Novos Ubrais)

10 International Organization for Standardization. Disponível: <http://www.izzo.ch>

-

11 INMETRO. Norma interna, junho 2000, que estabelece critérios para o credenciamento de organismos de certificação de pessoal. Versão do original EN-45013 DIN Deutsh Institut fur Norming EV 1990.

12 ISO 9712: Qualification and certification of personnel. 1999 Disponível: <http://www.izzo.ch>

13 Associação Brasileira de Manutenção.

14 Fundação Brasileira de Tecnologia de Soldagem.

15 Associação Brasileira de Ensaio Não-Destrutíveis.

16 Petrobrás. Petróleo Brasileiro S.A.

17 Mercosul. (Mercado Comum do Sul) criado pelo Tratado de Assunção em 1991, tendo como países signatários Argentina, Brasil, Paraguai e Uruguai.

18 CREA. Conselho Regional de Engenharia, Arquitetura e Agronomia.

19 OAB. Ordem dos Advogados do Brasil.

20 IBM. Indústria de Máquinas Serviços Ltda.

21 SEMINARIO SOBRE MEDICION DE LAS CALIFICACIONES OCUPACIONALES DE LOS TRABAJADORES, 1976, San Jose de Costa Rica. Informe. Montevideo: CINTERFOR,1976. 85 p. (Informes, 70). Proyecto 128/3.

22 IBARRA, Agustín *Educación y formación profesional: el papel de los programas de formación profesional en la generación de empleos*. [s.l.]: CONOCER, 1997. Documento apresentado no Seminário Internacional sobre Emprego e Relações de Trabalho. São Paulo, abril 1997. Mimeog. p.18.

23 ALEXIM, J. C. *A certificação no contexto da educação profissional e do mercado de trabalho*. Campos de Jordão: Senac, 2001. 17 p. Mimeo. Trabalho apresentado à 37o. Reunião de Diretores Regionais do SENAC, 2001.

- 24 IBARRA, Agustín. El sistema normalizado de competencia laboral. In: ARGÜELLES, Antonio. Competencia laboral y educación basada en normas de competencia. México: Ed. Noriega, 1996. p. 53.
- 25 FORMACION basada en competencia laboral: situación actual y perspectivas. Montevidéo: Cinterfor, 1997. 262 p. (Herramientas para la Transformación,4)
- 26 TAYLOR, Marie. Educación y capacitación basados en competencias: un panorama de la experiencia del Reino Unido. In: FORMACION basada en competencia laboral: situación actual y perspectivas. (1997) op. cit., p. 47.
- 27 IBARRA, Agustín. (1997) op. cit., p.79 e segs.
- 28 Projeto sobre O AVANÇO conceitual e metodológico da formação profissional no campo da diversidade no trabalho e da certificação profissional. Brasília: OIT/ MTb, 1997.
- 29 FBTS. Fundação Brasileira de Tecnologia da Soldagem. <http://www.fbts.com.br>
- 30 BRASIL. Leis, Decretos. Lei n. 9.394, de 23 de dezembro de 1996. Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil, Brasília, v. 134, n. 248, p. 27833-27841, 23 dez. 1987. Seção I. Estabelece as diretrizes e bases da educação nacional.
- 31 INMETRO. Instituto Nacional de Metrologia, Normalização e Qualidade Industrial.
- 32 MERTENS, Leonard. (1996) op. cit., p. 74.
- 33 HANDLEY, David. El desarrollo del sistema de calificación profesional nacional en Reino Unido. In: ARGÜELLES, Antonio. Competencia laboral y educación basada en normas de competencia. México: Ed. Noriega, 1996. p. 172 e segs.
- 34 BRIGIDO, Raimundo. Certificação: bases conceituais, vertentes e estratégias de implementação. In: OIT. Certificação de competências profissionais: discussões. Brasília: MTE/.SEFOR, 1999. p. 83.
- 35 IBARRA, A . (1996) op. cit., p. 48.
- 36 MERTENS, Leonard. (1996) op. cit., p.85.
- 37 Id. ibid., p. 89.
- 38 WOLF, Alison. La Medición de la competencia: la experiencia del Reino Unido. CEDEFOP - Revista Europea de Formación Profesional, n. 1, p. 31-37, 1994

39 BRASIL. CONSELHO NACIONAL DE METROLOGIA, NORMALIZAÇÃO E QUALIDADE INDUSTRIAL. CONMETRO. Resolução do Conselho CONMETRO, 02 de dezembro de 1997. Reformula o Sistema Brasileiro de Certificação-SBC e aprova o documento "Termo de Referência do Sistema Brasileiro de Certificação-SBC". 15 p. Disponível: <http://www.industrialsite.com.br/in/normas/inmetro/inmetro.htm>

-

40 Id. *ibid.*, p 3.

41 Id. *ibid.*, p 3.

42 Id. *ibid.*, p 3.

43 Id. *ibid.*, p 4.

44 Id. *ibid.*, p 3.

45 Id. *ibid.*, p 3.

46 Id. *ibid.*, p 10.

47 BRASIL. CONSELHO NACIONAL DE EDUCAÇÃO. CEB — Parecer n. 17/97, aprovado em 3/12/97 (Proc. 23001.000691/97-61). Aprova as Diretrizes operacionais para a educação profissional em nível nacional. [on line] Disponível: <http://www.mec.gov.br/cnc>

-

48 MCCLELLAND, David. Apud. MERTENS, Leonard. *op. cit.*, p. 69.

49 Id. *ibid.* p. 69.

50 DUCCI, M. Angelica. El enfoque de competencia laboral en la perspectiva internacional. In: FORMACION basada en competencia laboral: situación actual y perspectivas. (1997) *op. cit.*, p. 19.

51 VARGAS, Fernando. Conceptos básicos de competencias laborales. [on line] Montevideo: Cinterfor/ OIT, 2000. Disponível na Internet <http://www.cinterfor.org.uy>

52 Quadro de Vargas em exposição oral. [on line] Disponível na Internet: <http://www.cinterfor.org.uy>. Conceptos Básicos de Competencias Laborales. Las 40 Preguntas más frecuentes sobre Competencia Laboral.

53 JACINTO, Claudia (Coord.); GALLART, Maria Antonia (Coord.). Por una segunda oportunidad: la formación para el trabajo de jóvenes vulnerables. Montevideo: CINTERFOR, 1998. 341 p. (Herramientas para la Transformación).

54 WOLF, Alison (1994) *op. cit.*, p. 34.

55 Id. ibid., p. 34.

56 Id. ibid., p. 34.

57 Id. ibid., p. 35.

| [Voltar](#) |
