

Andreia Serras

*Faculdade de Psicologia da
Universidade de Lisboa*
andreiaserras@mail.telepac.pt

RESUMO

A tarefa de vencer o atraso histórico de Portugal em matéria de qualificações colocou a educação vocacional e a educação de adultos no centro das prioridades da política educativa portuguesa. Esta aposta reflete-se hoje na adesão das pessoas e das instituições à Iniciativa Novas Oportunidades, na qual se inserem diversas ofertas formativas. Com este artigo, pretende-se analisar os projetos de vida e a integração dos adultos certificados no processo de reconhecimento de competências, assim como compreender a valorização atribuída por parte das empresas. Reflete-se ainda as vantagens da Iniciativa Novas Oportunidades nos diversos contextos de vida dos adultos.

Palavras-chave: Formação de adultos. Projetos de vida. Qualificações. Certificação de competências.

ABSTRACT

The task of overcoming the historical backwardness of Portugal, placed the Qualifications on Vocational and Adult Education at the center of the Portuguese educational policy priorities. This commitment is reflected today as we watch the individuals and the institutions joining the New Opportunities Initiative, which offers several and different training programs. The aim of this article is to to examine the life projects and the integration of the individuals certified in the Process of Recognition of Skills. In addition, this study aimed to understand the value assigned by companies. We have also reflected the advantages of the New Opportunities Initiative in the various contexts of adults' life.

Keywords: Adult education. Life planning. Qualification. Certification of skills.

Correspondência/Contato

*Secretaria Municipal da Educação
Departamento de Planeamento, Projetos e
Pesquisas Educacionais*

Rua Padre João, 8-48, Altos da Cidade
CEP 17014-500
Fone (14) 3234-4693
rpe@bauru.sp.gov.br
<http://hotsite.bauru.sp.gov.br/rpe>

Editores responsáveis

Carlos Alberto Gomes Barbosa
carlosbarbosa@bauru.sp.gov.br

Wagner Antonio Junior
wagnerantonio@bauru.sp.gov.br

1 INTRODUÇÃO

A importância dada à educação e formação de adultos, quer por parte do Estado e das políticas públicas, quer pelas organizações da sociedade civil, não constitui um fenómeno novo. Mas, nos últimos anos, a educação e formação de adultos tem sido bastante influenciada por estatísticas que comparam os níveis de qualificação da população dos diferentes países. Portugal apresentou um nível muito alto de pessoas analfabetas, evidenciando um atraso significativo no país. Este terá sido um dos principais factores que levou o Governo a lançar, recentemente, a Iniciativa Novas Oportunidades. Este programa visa criar condições para que os jovens e adultos com mais de dezoito anos de idade possam completar o ensino básico e secundário.

2 ENQUADRAMENTO TEÓRICO

2.1 Intervenção no Desenvolvimento de Carreira

Nos últimos anos, tem-se apostado fortemente no desenvolvimento de carreiras dos indivíduos, visto que é importante dar significado às suas motivações, valores, interesses e conhecimentos prévios.

A orientação vocacional apresenta uma vasta importância no decorrer de todo o percurso escolar e ao longo de toda a vida das pessoas, preparando-as melhor para os momentos de transição que irão enfrentar ao longo da sua vida profissional (PINTO, 2004). Através da orientação vocacional, é possível ajudar a pessoa a olhar à sua volta, a fazer as melhores opções, permitindo-lhe um maior desenvolvimento vocacional ao longo de todo o seu ciclo de vida e nos diferentes contextos em que exerce a sua atividade (PINTO, 2004).

A relação entre a vida das pessoas e o seu trabalho torna-se cada vez mais estreita. Savickas, em 1996, revelou que ter uma profissão deixou de ser um simples meio de subsistência para passar a constituir uma forma de realização pessoal.

À luz da Teoria Construtivista de Carreira, a escolha reflete-se no desenvolvimento do indivíduo e este não é fixo, sofre modificações ao longo da vida das pessoas, necessitando, por isso, de constantes reajustes e reconstruções. Os sujeitos são confrontados com diferentes opções que têm de fazer ao longo da sua carreira e que não são possíveis de prever nas diversas etapas do seu desenvolvimento. A orientação vocacional pode ajudar o indivíduo a fazer melhores escolhas, promovendo o desenvolvimento de carreira e ajudando-o a evitar tomadas de decisão que o levem a caminhos profissionais mais insatisfatórios.

Super (1990) refere que o elemento central da sua teoria é o indivíduo, *o self*, considerando também que os aspetos do desenvolvimento do indivíduo são irreversíveis e significativos em vários períodos ao longo da sua vida. Tal como refere Barros (2010), as mudanças são notórias ao nível dos padrões sociais aceitáveis pelos indivíduos, quer no estabelecimento de relações do indivíduo com o trabalho, quer noutros papéis que desempenha na sua vida (pai/mãe, cônjuge, tempos livres, cidadania, entre outros).

Barros (2010) salienta que o indivíduo tem de assumir o papel de protagonista na construção do seu percurso de vida, interagindo com os diversos contextos (social, profissional, entre outros) onde se vai inserindo, podendo existir diversas trajetórias de carreiras com possíveis alterações ao longo da vida.

A abordagem do Desenvolvimento Vocacional encontra-se alargada a uma perspectiva do *life-span* e do *life-space*, a qual “conceptualiza o desenvolvimento vocacional na forma como as pessoas desenvolvem os seus projetos de vida, pessoais, profissionais e formativos ao longo do ciclo vital” e nos vários contextos de vida (BAIRRÃO; BLUSTEIN; BROWN; CRACE; KERKA; SUPER, apud GONÇALVES, 1997).

Savickas (2004) refere a importância da utilização das técnicas de construção e interpretação de narrativas através dos temas de vida (ex: autobiografia, linha da vida, Role Models, etc.). Esta técnica é usada na metodologia de balanço de competências nos Centros Novas Oportunidades, no sentido de o indivíduo ser capaz de reconhecer e validar as suas competências através dos seus temas e experiências de vida.

Herr (2008) refere a importância de alterações consecutivas ao longo da nossa carreira, estimulando, assim, a necessidade de novas intervenções ao longo da mesma. Isto, relaciona-se com o aparecimento da globalização da economia, os países partilham muitos dos aspetos relacionados com a carreira: mudanças nos empregos disponíveis, desemprego, transições da escola para o trabalho, mudanças nas tendências demográficas da força de trabalho. Com a redefinição e reformulação da estrutura de emprego e da organização de trabalho, no século XXI, haverá inevitavelmente, novas ansiedades, falhas na informação, disfunções no trabalho e outros efeitos que se irão refletir nas teorias e intervenções de carreira projetadas para responder a estes novos dados.

Moreno (2008) refere que o novo trabalho vai exigir, cada vez mais, do indivíduo uma atitude proativa à aprendizagem ao longo da vida, tornando o indivíduo agente de processos de mudança. Assim, o desenvolvimento da carreira conduz à exigência de competências técnicas permanentemente actualizadas, deixando a formação de ser apenas um complemento favorável, para se tornar um auto-investimento indispensável.

Moreno (2008) refere a capacidade que o indivíduo manifesta no seu desenvolvimento para conseguir aprender ao longo de toda a sua vida (*long life learning*). Por isso, é essencial

reorganizarmos as carreiras profissionais das pessoas para uma atitude de abertura a novas e frequentes mudanças, sendo nestes novos tipos de aprendizagem que se enquadram os Processos de RVCC. Nesta metodologia o indivíduo pondera a realização de um auto-investimento escolar e/ou formativo por iniciativa própria, percebendo as exigências com que é confrontado no mercado de trabalho, tentando, desta forma, atualizar-se e qualificar-se para manter o seu posto de trabalho e, no caso dos desempregados, estes poderem vir a ser inseridos mais facilmente no mercado de trabalho.

2.2 Processo de Reconhecimento, Validação e Certificação de Competências

O Processo de Reconhecimento, Validação e Certificação de Competências (RVCC) baseia-se essencialmente no reconhecimento de competências adquiridas pelos adultos ao longo da sua vida nos seus diversos contextos (pessoal, profissional e social).

A Agência Nacional para a Qualificação (ANQ) definiu como público-alvo todos os sujeitos com mais de dezoito anos, empregados, desempregados, homens e mulheres, que não tenham completado o ensino básico ou secundário.

O Processo de RVCC concretiza-se em dois níveis diferentes de escolaridade, nível básico e secundário, sendo que o primeiro nível diz respeito a três ciclos do ensino básico, conferindo aos adultos uma certificação escolar equivalente ao 4º, 6º e 9º ano de escolaridade; e o segundo nível identifica-se com o ensino secundário, permitindo aos adultos uma certificação escolar equivalente ao décimo segundo ano.

No decorrer deste Processo o adulto tem de construir um *Portefólio Reflexivo das suas Aprendizagens* adquiridas ao longo da sua vida. A avaliação final do Processo de RVCC ocorre por meio de um Júri de Certificação de Competências em que o adulto tem de realizar a apresentação do seu projeto de vida. Para isso, terá de escolher previamente um tema da sua vida, que irá ao encontro das competências dos diversos referenciais de competências-chave.

Para que se verifique a certificação do adulto, são necessárias bastantes sessões de balanço de competências, dadas pelas Técnicas de RVCC, complementando estas sessões com sessões de formação complementar nas áreas em que os adultos manifestem lacunas, até estas desaparecerem. Paralelamente ao Processo de RVCC, os Centros Novas Oportunidades deverão assegurar, diretamente ou por meio de parcerias, a oferta de Cursos de Educação e Formação de Adultos (EFA), de modo a permitir-lhes orientação para outros percursos de formação. Importa referir que, com este sistema, é fulcral qualificar os jovens, no entanto, não se pode ignorar a intervenção sobre a população ativa e desempregada.

2.3. Etapas do Processo de RVCC

Nos Centros Novas Oportunidades existem várias etapas de intervenção: acolhimento, diagnóstico, encaminhamento, reconhecimento, validação e certificação de competências. O *acolhimento* consiste no atendimento, inscrição e esclarecimento sobre a missão dos Centros Novas Oportunidades aos adultos. O *diagnóstico* consiste na análise do perfil do adulto, recorrendo a sessões de esclarecimento sobre os diversos percursos possíveis, através de análise curricular, de entrevistas individuais e/ou coletivas, sendo, posteriormente, emitido um parecer sobre a opção mais viável para cada adulto. O *encaminhamento* proporciona ao adulto informação que permita direcioná-lo para a oferta educativa mais adequada ao seu perfil, podendo ser externa ou interna ao Centro Novas Oportunidades.

O *reconhecimento de competências* consiste na identificação, pelo adulto, dos seus saberes e competências adquiridos ao longo do seu percurso de vida, através de um conjunto de atividades e instrumentos de avaliação, assentes na metodologia de balanço de competências (abordagem autobiográfica), por meio das quais o adulto inicia a construção do Portefólio Reflexivo de Aprendizagens (PRA). O PRA deve espelhar as competências que o adulto desenvolveu ao longo da sua vida, no entanto, também deve conter registos da equipa técnico-pedagógica, que evidenciem dados que permitiram ao adulto demonstrar as competências presentes nos referenciais de competências-chave. Na *validação de competências* é realizada uma avaliação das competências adquiridas ao longo da vida, através da análise dos referenciais de competências-chave. A *certificação de competências* - corresponde à apresentação realizada pelo adulto, de um tema de vida escolhido previamente por si, perante um júri de certificação com vista à certificação de competências validadas (*in* <www.anq.gov.pt>).

2.4 A Iniciativa: novas oportunidades no contexto empresarial

Nos últimos anos, as empresas têm realizado uma forte aposta na qualificação e no desenvolvimento das competências dos seus colaboradores no exercício da atividade profissional.

Para Mitrani (1994), o conceito de competência pode referir-se como: “traços de caráter, motivações, conceitos de si próprio, atitudes ou valores, conhecimentos ou ainda aptidões cognitivas ou comportamentais [...] incluem uma intenção, uma acção e um resultado”.

Amaro (2008) refere que as empresas estão em constante mudança, pelo que é essencial que o colaborador esteja atento a essas mudanças e aposte, por iniciativa própria, na sua formação/qualificação. Esta atitude leva ao sucesso profissional dos colaboradores. O colaborador terá de estar motivado para a aprendizagem.

Para Paiva (1995), a real qualificação permite ao indivíduo saber-fazer, saber comportar-se perante diversas situações, aplicando os seus conhecimentos e capacidades para resolver essas situações, tornando-se mais importante que a qualificação formal. A autora refere que a qualificação real é sinónimo de competência. É neste sentido que a Iniciativa Novas Oportunidades surge, para que os indivíduos possam reconhecer as suas reais competências, permitindo-lhes, posteriormente, uma certificação formal. No entanto, a qualificação, as capacidades e conhecimentos adquiridos pelo trabalhador não lhe dão garantias de progressão ou estabilidade no emprego.

Os estudos efetuados pelos autores Valente, Carvalho e Carvalho (2009), reforçam que existem empresas de grande dimensão, como por exemplo, Sonae, Portugal Telecom, Jerónimo Martins, que encorajam e incentivam vivamente os seus colaboradores a participarem na Iniciativa Novas Oportunidades. Estas empresas são muito competitivas ao nível do mercado nacional e global e para as quais as questões de qualificação dos seus recursos humanos se prendem quer com a competitividade, quer com a responsabilidade social.

Este estudo mostra também que, em algumas empresas, nomeadamente, no setor privado, o aumento das qualificações através da INO, por vezes, é visto como um risco, ou seja, os empregadores receiam vir a perder o colaborador, uma vez que terá acesso a um maior leque de novas oportunidades profissionais.

2.5 A Iniciativa: novas oportunidades no contexto familiar

Segundo o relatório da Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Económico (OCDE) que analisa a mobilidade social entre gerações, Portugal é um dos países onde o nível educativo dos pais mais determina o destino escolar e o nível salarial dos filhos, quando estes chegam ao mercado de trabalho, ou seja, se um jovem tem pais que estudaram pouco tenderá a ficar-se pelo mesmo patamar. Foi este, no passado destas pessoas, um dos maiores motivos de abandono escolar e isso, hoje, leva-as a procurar os Centros Novas Oportunidades para, através do Processo de RVCC, concluírem a sua escolaridade.

Sabe-se, hoje, que a família tem um papel essencial nos processos de escolarização dos filhos e que este envolvimento é conhecido como a condição de sucesso dos mesmos. Não basta enviá-las à escola diariamente para que o processo de escolarização se efetive. As necessidades da escolarização decorrem da implicação das pessoas significativas no empenho dos filhos na relação pedagógica, na atribuição de sentido às aprendizagens e na necessidade de uma pedagogia diferenciada para acesso ao saber (SALGADO, 2010).

Salgado (2010) refere que a família é considerada um dos agentes de socialização da criança, uma vez que permite a aquisição e valorização das práticas de literacia. A criança

procura imitar os seus progenitores, procurando agradar-lhes. Por isso, se do projeto de vida dos pais faz parte a escolarização e o sucesso dos filhos, estes senti-lo-ão no seu quotidiano e procurarão responder a essas expectativas.

Gomes (2010) menciona que “a família tem inegáveis impactos na procura da Iniciativa – a assimetria de qualificação entre cônjuges induz à procura por parte do menos qualificado, designadamente quando se trata do marido; por outro lado, quando um membro do casal inicia o percurso há elevada probabilidade de o outro também vir a aderir”.

Cardoso e Ferreira (2010) referem o interesse e a curiosidade que os filhos encontram na construção e desenvolvimento dos portefólios que os pais têm de realizar no âmbito do Processo de RVCC. Nas tarefas de realização dos portefólios, as crianças questionam, participam nas pesquisas, imitam, corrigem os pais e motivam-se para as suas atividades. A conversa, a leitura e a escrita acabam, de diversas formas, por estar presentes em todo o quotidiano familiar.

Salgado (2010) indica que o número de adultos a frequentar o Processo de RVCC é muito elevado e, por isso, são evidenciadas mudanças muito significativas nestes adultos, que apresentam um baixo nível de escolaridade, podendo, assim, considerar-se que este é um espaço privilegiado para promover a literacia na vida familiar.

3 OBJETIVOS

Este estudo tem como principal objetivo perceber até que ponto é que os adultos que terminaram os Processos de Reconhecimento, Validação e Certificação de Competências (RVCC) se sentem reconhecidos e/ou qualificados nas empresas em que trabalham e qual o impacto que este processo tem nos seus diversos contextos de vida. Por outro lado, também se tenta compreender qual a valorização (pessoal, profissional, social e económica) que as empresas atribuem aos adultos que terminam ciclos escolares da sua aprendizagem formal.

4 MÉTODO

4.1 Participantes

A população deste estudo baseia-se numa amostra de 51 adultos que foram certificados há pelo menos seis meses, por via do Processo de RVCC de um Centro Novas Oportunidades da Figueira da Foz e que foram acompanhados nas sessões de balanço de competências, durante o primeiro semestre do ano de 2010; e também pelas 12 empresas protocoladas, cujos colaboradores aderiram ao Processo de RVCC do Centro Novas Oportunidades.

4.2 Instrumentos e procedimento

Foram construídos dois questionários com o intuito de serem dirigidos aos adultos certificados e às empresas que têm protocolo com o Centro Novas Oportunidades em que se baseou este estudo. Aplicaram-se dois tipos de questionários: o primeiro foi facultado aos adultos que concluíram o Processo de RVCC, “Questionário sobre as percepções dos adultos no Processo de RVCC”; o segundo questionário era dirigido às empresas, “Questionário sobre a valorização e reconhecimento atribuído aos colaboradores por parte das empresas”.

Procedeu-se, posteriormente, à criação de quatro categorias para o “Questionário sobre as percepções dos adultos no Processo de RVCC” e três categorias para o “Questionário sobre a valorização e reconhecimento atribuído aos colaboradores por parte das empresas”, que se colocaram aleatoriamente nos mesmos. Para o primeiro tipo de questionário, foram criadas as seguintes categorias: pessoais, profissionais, sociais e competências adquiridas; para o segundo tipo de questionários, foram criadas três categorias: valorização da empresa, Processo de RVCC e relação com os colegas.

5 RESULTADOS

A análise das respostas dadas à primeira parte do questionário sobre as percepções permite observar que, após o término do Processo de RVCC, 100% dos adultos referem que voltariam a recorrer ao CNO para frequentar novos tipos de processos formativos/profissionais. De todos os adultos inquiridos após o Processo de RVCC, apenas 13,7% referiram que frequentaram algum tipo de processo formativo/profissional por iniciativa própria, enquanto 86,3% frequentaram por indicação da empresa.

A larga maioria (94,1%) dos adultos refere que adquiriu mais conhecimentos e formação através do Processo de RVCC, nas áreas de Tecnologias de Informação e Comunicação, Inglês/Francês, Matemática, na escrita e interpretação de textos e cidadania.

Quanto à percepção sobre o Processo de RVCC, este foi positivo em todos os domínios avaliados, nomeadamente, ao nível pessoal, social, profissional e nas competências adquiridas ao longo deste percurso. Destaca-se a categoria “social” como sendo a que obtém os valores médios mais elevados. Tanto as mulheres como os homens demonstram uma média mais elevada na categoria “social” e resultados inferiores na categoria “profissional”. Estes resultados revelam que a aquisição de um nível superior de escolaridade é importante para que se sintam mais valorizados socialmente.

No que diz respeito, às habilitações literárias, as categorias “pessoais” e “competências adquiridas” são aquelas em que os adultos percebem diferenças mais importantes. Isto pode estar relacionado com o facto de os adultos terem frequentado um

processo de reconhecimento de competências, sentindo-se mais motivados e predispostos à aprendizagem de novos conhecimentos que poderão ser úteis no seu futuro, sentindo-se, assim, mais aceites pela sociedade em que vivem e mais satisfeitos com eles próprios. As categorias que apresentam maior impacto para os adultos que terminaram tanto o 9º ano como o 12º ano de escolaridade são as categorias “sociais” e “pessoais”, aparecendo a categoria “profissional” com resultados mais baixos nos dois níveis de escolaridade, o que indica que o Processo de RVCC tem pouco efeito ao nível profissional, ou apenas terá efeito em casos pontuais.

A análise de cada um dos itens do questionário permite observar que, após conclusão do Processo de RVCC, 49% dos inquiridos concordam que se sentem mais motivados para continuar os seus estudos e aumentar a sua qualificação; 54,9% concordam completamente que estão mais realizados e capazes de enfrentar novos desafios do dia-a-dia; 47,1 % concordam que o aumento da escolaridade contribui para a melhoria do seu desempenho profissional; 45,1% concordam que o Processo de RVCC contribuiu para os tornar mais competitivos nas empresas; 41,2% não concordam nem discordam que o Processo de RVCC tenha contribuído para uma mudança na relação com os colegas; 58,8% concordam totalmente que a qualificação escolar e profissional contribui para uma exigência para triunfar na sociedade; 51% concordam que o Processo de RVCC contribui para o aumento da auto-estima; 47,1% nem concordam nem discordam que a satisfação no local de trabalho aumenta após o término do Processo RVCC; 51% nem concordam nem discordam que o aumento da escolaridade permite uma progressão de carreira na empresa; 33,3% concordam que o Processo de RVCC contribui para o aumento da produtividade da empresa; 49% concordam que o Processo de RVCC contribuiu para uma mudança positiva na relação com a família; 51% concordam que os adultos se sentem mais capazes de acompanhar e ajudar os filhos na escola; 43,1% concordam totalmente que se sentem mais competentes ao nível informático; 66,7% concordam que se sentem mais confiantes para redigir e interpretar textos; 49% concordam que o Processo de RVCC os ajudou a estabelecer os seus próprios objetivos para o futuro; 39,2% concordam que o aumento da escolaridade os valoriza socialmente; 56,9% concordam que o Processo de RVCC proporciona mais competências para trabalhar em equipa; e, por fim, 51% nem concordam nem discordam que o Processo de RVCC permita uma integração na carreira profissional.

Quanto ao questionário referente à “valorização e reconhecimento atribuído aos colaboradores por parte das empresas” concluiu-se que 100% das empresas que participaram neste estudo consideram fulcral os seus colaboradores possuírem o 9º ano, como sendo o nível mínimo de escolaridade aceitável para desempenharem a sua actividade profissional. Também 66,7% das empresas referiram que têm conhecimento de que os seus colaboradores concluíram o Processo de RVCC, no entanto, 16,7% das empresas referem que não têm conhecimento. Neste questionário, verificou-se que as categorias “valorização da empresa” e o

“Processo de RVCC” são aquelas em que se percebem as diferenças mais significativas, demonstrando, assim, que as próprias empresas valorizam o esforço efectuado pelos seus colaboradores ao estarem predispostos à aprendizagem, ao aumento de conhecimentos e qualificação contínua, reconhecendo-os profissionalmente.

A análise de cada um dos itens do questionário permite observar que 75% das empresas inquiridas concordam totalmente em valorizar os colaboradores que apostam na qualificação profissional; 75% das empresas revelam-se totalmente satisfeitas pelos colaboradores frequentarem o Processo de RVCC; 41,7% das empresas referem a existência de competitividade entre os adultos que frequentaram o Processo de RVCC e aqueles que nunca o frequentaram; 50% das empresas concordam totalmente com a importância do reconhecimento interno do esforço realizado pelo colaborador no aumento da escolaridade; 41,7% das empresas não concordam nem discordam de premiar um colaborador após a finalização do Processo de RVCC; 41,7% das empresas nem concordam nem discordam que o aumento da escolaridade dos seus colaboradores pressuponha maiores encargos financeiros para as mesmas; 58,3% das empresas concordam totalmente que os seus colaboradores adquirem, no Processo de RVCC, novos conhecimentos essenciais à sua vida pessoal e profissional, nomeadamente, na área das TIC; 50% das empresas concordam que se devem recompensar profissionalmente os adultos que aumentam a sua certificação; 50% das empresas não concordam nem discordam que a participação no Processo de RVCC pode desestabilizar o trabalho de equipa; 75% das empresas concordam que o Processo de RVCC contribui para o aumento do desempenho dos colaboradores na sua actividade profissional; 66,7% das empresas concordam que o Processo de RVCC enriquece as competências dos seus colaboradores; 50% das empresas concordam que o Processo de RVCC contribui para o aumento da produtividade das mesmas; 66,7% das empresas concordam totalmente que o Processo de RVCC proporciona um aumento da responsabilidade do colaborador na sua actividade profissional; 75% das empresas concordam totalmente que o Processo de RVCC contribui para o aumento da iniciativa do colaborador na sua actividade profissional; e, por fim, 58,3% das empresas concordam que o Processo de RVCC proporciona ao colaborador competências para trabalhar em equipa.

6 DISCUSSÃO

Os resultados mostram que, ao contrário do esperado, os adultos, após conclusão dos Processos de RVCC, não usufruem de uma progressão na sua carreira ou mudança de actividade profissional, apenas em alguns casos pontuais; os adultos não se revelam mais satisfeitos com as suas novas funções, porque não se obtêm mudanças nas suas funções; os adultos, após conclusão dos Processos de RVCC, demonstram atitudes mais positivas à implementação dos seus projetos de vida, no entanto, muitos referem que alguns projetos

ainda não foram implementados devido a alguns obstáculos, quer ao nível formativo, profissional e/ou financeiro.

Ao nível familiar os adultos indicam um impacto mais positivo nas relações familiares e sociais, assim como se sentem mais capazes de redigir e interpretar textos e portadores de mais competências ao nível informático. Ao nível social, os adultos que passam pelo processo de RVCC sentem-se mais auto-confiantes e com uma maior capacidade de auto-eficácia, demonstrando maiores competências para resolver problemas do seu quotidiano.

Relativamente, às empresas verifica-se que estas reconhecem profissionalmente os adultos que aumentam a sua certificação escolar, no entanto, não consideram que isso seja motivo para aumentá-los financeiramente. Também se revela um aumento na satisfação e no desempenho na atividade profissional dos colaboradores que terminaram o processo de RVCC, manifestando, assim, mais iniciativa e responsabilidade na sua atividade profissional. As empresas reconhecem que existe maior competitividade nos adultos que terminaram o processo de RVCC, mas não se verifica uma desestabilização na relação com os colegas que nunca frequentaram o processo de RVCC. O impacto profissional não está diretamente relacionado com a mudança de funções ou com a progressão de carreira dos indivíduos, mas indica uma mudança de atitude e de postura dos mesmos na sua atividade profissional, contribuindo, assim, para um aumento de funções mais diferenciadas, sentindo-se mais auto-confiantes ao desempenharem as suas funções e mais predispostos à obtenção de mais formação para melhorarem as suas qualificações profissionais. Ainda se verifica uma relação mais positiva com os colegas.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Os dados revelam que a certificação de competências leva ao aumento do conhecimento em várias áreas e à melhoria da vida das pessoas, ao nível pessoal, profissional e/ou social. Este efeito pode ser apenas emocional, tornando as pessoas mais realizadas, mais satisfeitas por terem sido capazes de ultrapassar barreiras internas, no entanto, esta dimensão é essencial para o bem-estar de cada um.

Em síntese, o processo de RVCC contribuiu, acima de tudo, para elevar o nível de escolaridade da nossa população, mas torna os adultos mais motivados para o processo de aprendizagem, contribui significativamente para a valorização pessoal, profissional e social, tornando as pessoas mais capazes, informadas, participativas e qualificadas, potenciando a sua capacidade e vontade de se tornarem agentes das mudanças sociais da nossa sociedade.

Este estudo apresenta limitações e, por isso, sugere-se que, em futuros estudos, algumas destas hipóteses voltem a ser testadas, essencialmente porque a amostra conseguida foi maioritariamente masculina, podendo-se, assim, encontrar outros resultados na

população feminina. Também seria igualmente importante aumentar a aplicação de questionários e a realização de questionários e entrevistas a um maior número de empresas, para que colaborem neste tipo de estudos e para, de alguma forma, sensibilizarem os seus colaboradores para a importância da formação e qualificação ao longo do percurso pessoal e profissional, motivando-os a participar nestes programas gratuitos, que lhes permitem abrir novos horizontes até ali desconhecidos.

Futuramente, ainda há muito trabalho a desenvolver, nomeadamente, no que diz respeito à mudança de mentalidades dos gerentes das microempresas, uma vez que se verifica o facto de os próprios não se interessarem pelo aumento da sua própria formação, estando, muitas vezes, a gerir uma empresa sem terem o segundo ciclo terminado. Como o mundo do trabalho está em constante mudança, quer os colaboradores, quer o gerente/patrão das empresas têm que se adaptar às constantes mudanças profissionais, sob pena de se tornar muito complicado competir no actual mercado de trabalho, tal como referiu Moreno (2008), “o aspecto mais importante do desenvolvimento do indivíduo está na capacidade de ir aprendendo sempre ao longo da sua vida (*long life learning*)”.

REFERÊNCIAS

- ALMEIDA, M. et al. *Metodologia de acolhimento, diagnóstico e encaminhamento de adultos - Centros Novas Oportunidades*. Lisboa: ANQ, 2008.
- AMARO, R. Da qualificação à competência: deslocamento conceitual e individualização do trabalhador. *RAM – Revista de Administração Mackenzie*, v.9, n.7, 2008, p.89-111.
- ANEFA. *Centros de reconhecimento, validação de competências*. Roteiro Estruturante. Lisboa: ANEFA, 2001a (Materiais de Educação e Formação de Adultos).
- ANEFA. *Guia organizativo: centros de reconhecimento e validação de competências*. Lisboa: ANEFA, 2001b.
- ANOP. *O balanço de competências nas oficinas de projectos*. Paços de Brandão: ANOP, 2000.
- BARROS, A. Desafios da psicologia vocacional: modelos e intervenções na era da incerteza. *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, v.11, n.2, 2010, p.165-175.
- GASPAR, T.; MILAGRE, C.; LIMA, J. *A sessão de júri de certificação: momentos, actores, instrumentos - roteiro metodológico*. Lisboa: ANQ, 2009.
- HARMON, L.W. (1996). A moving target. The widening gap between theory and practice. In.: SAVICKAS, M.L.; WALSH, W.B. (org). *Handbook of career counseling theory and practice*. Palo Alto, CA: Davies-Black Publishing, 1996.
- HERR, E.L.; CRAMER, S.H. *Career guidance and counseling through the life span*. Systematic Approaches. 4 ed. New York: Harper Collins, 1992.
- KRUMBOLTZ, J.D. A learning theory of career counseling. In.: SAVICKAS, M.L.; WALSH, W.B. (org). *Handbook of career counseling theory and practice*. Palo Alto, CA: Davies-Black Publishing, 1996.
- PAIVA, V. (1995). Inovação tecnológica e qualificação. *Educação e Sociedade*, Rio de Janeiro, 1995, n. 50.
- PINTO, H. et al. *Instrumentos de apoio à construção de um projecto vocacional nos Centros Novas Oportunidades*. Lisboa: ANQ, 2008.

PINTO, H. Re: Ensino Superior tem pouco apoio de orientação [fórum online]. Disponível em: <http://www.forum-empresarial.pt/108_helena.htm>. Acesso em: 2004.

QUINTAS, H. *Educação de adultos: vida no currículo e currículo na vida*. Lisboa: ANQ, 2008.

SALGADO, L. *Educação de adultos: uma dupla oportunidade na família*. Lisboa: Agência Nacional para a Qualificação I.P, 2010.

SAVICKAS, M. L. The theory and practice of career construction. In.: BROWN, S. D.; LENT, R. W. (org). *Career development and counselling: putting theory and research to work*. NJ: Wiley, 2005.

SAVICKAS, M.L. Vocational psychology, overview. In.: SPIELBERGER, C. (org), *Encyclopedia of applied psychology*. Elsevier: Amsterdam, 2004, p.655-667.

SAVICKAS, M. L. et al. Life designing: a paradigm for career construction in the 21st century. *Journal of Vocation Behavior*, n.75, 2009, p.239- 250.

SILVA, A. *Educação de adultos. Educação para o desenvolvimento*. Porto: Edições ASA, 2001.

SUPER, D. E. The life span, life space approach to career development. In: BROWN, D.; BROOKS, L. (org). *Career choice and development* . 2 ed. San Francisco: Jossey-Bass, 1990.

SUPER, D. E.; SAVICKAS, M. L.; SUPER, C. M. *The life-span, life-space approach to careers*. In: BROWN, D.; BROOKS, L. (org). *Career choice and development* . 3 ed. San Francisco: Jossey-Bass, 1996.

SCHWARTZ, Y. De la "qualification" à la "compétence". *Education Permanente*, n. 123, 1995, p.125-138.

Andreia Serras

Licenciada em Psicologia da Saúde pela Universidade Lusíada de Lisboa(2006), com pós-graduação em Gestão de Recursos Humanos pelo Instituto Superior Miguel Torga em Coimbra (2007) e Mestrado em Psicologia da Educação e Orientação na Faculdade de Psicologia da Universidade de Lisboa (2011). Atua na área de Educação de Adultos, desempenhando as funções de Profissional de Reconhecimento, Validação e Certificação de Competências em Centros Novas Oportunidades na área da Figueira da Foz, Portugal. Coordena formação presencial e a distância na área de Psicologia.