
A Certificação Profissional no Brasil

Francisco Aparecido Cordão

La legislación brasileña es, sin duda, una de las más actualizadas en relación con el abordaje de la competencia laboral. En esta presentación se puede apreciar, dentro del marco legal brasileño, la vinculación que establece el autor entre el concepto de competencia laboral, la evaluación, el reconocimiento mediante la certificación profesional y la visión de un arreglo institucional: el Sistema Nacional de Certificación Profesional que actualmente se está discutiendo en el Brasil a instancias del Consejo Nacional de Educación. Francisco Aparecido Cordão es Consejero de la Cámara de Educación Básica del Consejo Nacional de Educación y especialista en Educación Profesional.

215

A atual legislação brasileira de educação prevê a utilização da certificação profissional como uma das possibilidades de integrar as “diferentes formas de educação, trabalho, ciência e tecnologia, “para conduzir ao permanente desenvolvimento de aptidões para a vida produtiva”. A Lei Federal nº 9394/96, a Lei Darcy Ribeiro de Diretrizes e Bases da Educação Nacional (LDB) prevê, em seu artigo 41, que “o conhecimento adquirido na educação profissional, inclusive no trabalho, poderá ser objeto de avaliação, para prosseguimento ou conclusão de estudos”.

A atual LDB entende a certificação profissional no contexto da educação profissional, seja daquela educação profissional desenvolvida através de cursos específicos, realizados “em articulação com o ensino regular ou por diferentes estratégias de educação continuada, em instituições especializadas”, seja através da educação profissional desenvolvida no próprio “ambiente de trabalho” (cf.artigo 40).

O Conselho Nacional de Educação definiu, através do Parecer CNE/CEB Nº16/99 e da Resolução CNE/CEB Nº4/99 as Diretrizes Curriculares Na-

cionais para Educação Profissional de Nível Técnico. Essas diretrizes curriculares nacionais organizaram a educação profissional de nível técnico “por áreas profissionais” (cf. artigo 5º da resolução CNE/CEB Nº4/99), as quais deverão ser permanentemente atualizadas, através de um processo que inclua a “participação de educadores, empregadores e trabalhadores” (cf. parágrafo único do citado artigo 5º).

Essa nova educação profissional prevista pela atual LDB, que deve ser desenvolvida de forma “integrada às diferentes formas de educação, ao trabalho, à ciência e à tecnologia” com o claro objetivo de conduzir ao permanente desenvolvimento de aptidões para a vida produtiva (artigo 39), deve ter sua organização curricular orientada pelo princípio do desenvolvimento da “competência profissional”.

Sabemos que o conceito de competência profissional vem recebendo diferentes significados, algumas vezes até mesmo contraditórios e nem sempre suficientemente claros para orientar adequadamente os sistemas de ensino e as práticas pedagógicas das escolas. O Conselho Nacional de Educação, ao definir as referidas diretrizes curriculares nacionais, buscou definir com clareza e objetividade o que significa “competência profissional”. O CNE entende a competência profissional como sendo a “capacidade de mobilizar, articular e colocar em ação valores, habilidades e conhecimentos necessários para o desempenho

eficiente e eficaz de atividades requeridas pela natureza do trabalho” (artigo 6º).

Nesse contexto de desenvolvimento de competências profissionais, o conhecimento é entendido como muitos denominam simplesmente saber. Habilidade refere-se ao saber fazer, relacionado com a prática do trabalho, porém transcendendo à mera ação motora, pois não basta saber fazer - é preciso saber o porque se faz dessa maneira e não de outra, bem como o porque da opção intencional por determinado fazer. O valor se expressa no saber ser e no saber conviver, numa atitude relacionada com o julgamento da pertinência da ação, com a qualidade do trabalho desenvolvido, com a ética do comportamento profissional, com a convivência participativa e solidária, bem como outros atributos como a iniciativa e a criatividade, a autonomia intelectual e a capacidade de autogerenciamento, responsabilidade e liderança, capacidade de negociar conflitos e de administrar diferenças, bem como preparo para continuar aprendendo.

Pode-se afirmar, portanto, que uma pessoa desenvolve competência profissional quando é capaz de constituir, articular e mobilizar conhecimentos, habilidades e valores para a resolução de problemas, não apenas os rotineiros e planejados, mas também os inusitados e não previstos. A competência profissional se manifesta com maior clareza na ação eficiente e eficaz diante

do inesperado, do imprevisto e do não habitual, superando o estágio da experiência acumulada e já transformada em hábito, liberando o profissional para a criatividade e para uma atuação transformadora.

O desenvolvimento de competência profissional deve proporcionar ao cidadão trabalhador melhores condições de laborabilidade, de forma que esse trabalhador possa manter-se em contínua atividade produtiva e geradora de renda em contextos profissionais e socioeconômicos cambiantes e instáveis. Essa competência se traduz pelas condições de “navegabilidade” no mundo do trabalho, de mobilidade entre múltiplas atividades produtivas, o que se torna cada vez mais imprescindível, numa sociedade cada vez mais complexa e dinâmica em suas descobertas e transformações, onde as medidas micro e macro já estão sendo superadas pelas nano.

A vinculação entre educação e trabalho, na perspectiva das condições concretas de laborabilidade, é uma das referências fundamentais para se entender o conceito de competência profissional como aquela capacidade pessoal, de cada indivíduo, de mobilizar e articular os saberes (saber, saber fazer, saber ser e saber conviver) inerentes às situações concretas de trabalho. É mister lembrar que o desempenho de uma pessoa no seu posto de trabalho é um precioso indicador que pode ser utilizado para aferir e avaliar as competências profissionais desen-

volvidas. Esta, entretanto, não pode ser confundida com desempenho específico num dado posto de trabalho. Deve ser entendida, antes, como um saber operativo, dinâmico e flexível, capaz de guiar e de monitorar desempenhos profissionais num contexto de mundo do trabalho em constante mutação e em estado de permanente desenvolvimento.

Este conceito de competência profissional amplia e consolida a responsabilidade das instituições de ensino na organização dos currículos de educação profissional, pois depende primordialmente da aferição simultânea das demandas das pessoas, do mercado de trabalho e da sociedade, a partir das quais deve ser traçado o perfil profissional de conclusão do curso, o qual orientará a construção do currículo escolar. O perfil profissional de conclusão é o definidor da “identidade do curso”(cf. parágrafo 1º do artigo 8º).

Este compromisso da escola, na busca de resultados da aprendizagem, em termos de desenvolvimento de competências profissionais para laborabilidade, é o que exige a inclusão, entre outros, de novos conteúdos curriculares, de novas formas de organização de trabalho, de incorporação de conhecimentos que são adquiridos na prática do dia a dia, nos ambientes de trabalho, de metodologias que propiciem o desenvolvimento da capacidade de visualizar, identificar e resolver problemas novos e inusitados, de comunicar idéias, de tomar decisões rápidas e às vezes inusitadas, de ter iniciativa,

de ser criativo e adquirir crescente grau de autonomia intelectual, num contexto de respeito às regras de convivência democrática.

É este mesmo compromisso institucional da escola com os perfis profissionais de conclusão do curso que possibilita o aproveitamento de “conhecimentos e experiências anteriormente adquiridas, desde que diretamente relacionados com o perfil profissional de conclusão do curso” (cf. artigo 11) em questão, no contexto dos respectivos itinerários de profissionalização dos trabalhadores.

O compromisso central da nova Escola Técnica não é mais com o desenvolvimento de seu currículo escolar, formulado a partir de “mínimos profissionalizantes” definidos de forma centralizada. O currículo escolar, agora responsabilidade da própria escola, em termos de concepção, elaboração, execução e avaliação, é um dos arranjos didáticos construídos pela escola, à luz do seu Projeto Pedagógico e das Diretrizes Curriculares Nacionais, para possibilitar melhores alternativas de desenvolvimento de competências profissionais. Caso esse arranjo didático-pedagógico não esteja produzindo os seus efeitos, deverá o mesmo ser substituído por outro mais eficiente e eficaz.

O que realmente interessa é o desenvolvimento de competências profissionais para a laborabilidade, aliado ao efetivo preparo para continuar

aprendendo (aprender e aprender a aprender), de modo a “ser capaz de se adaptar com flexibilidade a novas condições de ocupação” (cf. artigo 35, inciso II) profissional ou às exigências de aperfeiçoamento, especialização e atualização posteriores, desenvolvendo crescentes graus de “autonomia intelectual e de pensamento crítico” (cf. artigo 35, inciso III). Se isto é o que interessa, a certificação de competências anteriormente adquiridas é uma das conseqüências lógicas da premissa básica colocada pela atual LDB. De fato, o artigo 41 da LDB é enfático: Todo “o conhecimento adquirido na educação profissional, inclusive no trabalho, poderá ser objeto de avaliação, reconhecimento e certificação, para prosseguimento ou conclusão de estudos” (artigo 41).

O artigo 41 da LDB amplia o conceito de educação profissional. Não engloba apenas a educação profissional oferecida nas escolas técnicas e nas instituições especializadas, “em articulação com o ensino regular ou por diferentes estratégias de educação combinadas” (cf. artigo 40), mas inclui todas as outras atividades informais da educação profissional, inclusive no “ambiente de trabalho” (cf. artigos 40 e 41). Não importa onde a competência profissional foi desenvolvida, se na escola ou fora dela, se na prática social do educando ou se no próprio ambiente de trabalho. O que importa é verificar se a competência profissional em questão foi ou não desenvolvida. Se foi desenvolvida, o cidadão tem o

direito de ver essa competência profissional avaliada, reconhecida e certificada, “para prosseguimento ou conclusão de estudos” (artigo 41).

Com isto está colocado, com toda a clareza, pela atual LDB, o estatuto da Certificação Profissional, num contexto de educação profissional que responda a dois direitos fundamentais do cidadão, quais sejam, os da educação e do trabalho, mediante processo de profissionalização integrada “às diferentes formas de educação, ao trabalho, à ciência e à tecnologia”, de forma a conduzir o educando “ao permanente desenvolvimento das aptidões para a vida produtiva” (artigo 39).

É este o contexto legal no qual deve ser entendido o preceito definido pelo artigo 16 da Resolução CNE/CEB nº 04/99, segundo o qual “o MEC, conjuntamente com os demais Órgãos Federais das áreas pertinentes, ouvido o CNE, organizará um Sistema Nacional de Certificação Profissional. Do referido sistema deverão participar “representantes dos trabalhadores, dos empregadores e da comunidade educacional (artigo 16, § 1º). É uma proposta de cunho tripartite, como vem reiteradamente orientando a Organização Internacional do Trabalho - OIT. Para a implementação desse sistema tripartite de certificação profissional, o Conselho Nacional de Educação, por proposta do MEC, “fixará normas para o credenciamento de instituições, para o fim específico de certificação pro-

fissional” (artigo 16, § 2º), com base no desenvolvimento de competências profissionais.

O MEC e o Conselho Nacional de Educação, no presente, estão empenhados em concluir o trabalho iniciado de definição das Diretrizes Curriculares Nacionais. Já foram definidas as Diretrizes Curriculares Nacionais para a Educação Profissional de Nível Técnico (Parecer CNE/CEB nº 16/99 e Resolução CNE/CEB nº 04/99). Estão em fase final de definição, com a realização de audiências públicas nacionais à sociedade civil educativa, as Diretrizes Curriculares Nacionais para a Educação Profissional de Nível Tecnológico - graduação em nível superior. Na continuidade, serão definidas diretrizes operacionais da educação profissional de nível básico e para a realização de estágios profissionais supervisionados em empresas, em situações reais de trabalho, bem como as normas necessárias à implementação do Sistema Nacional de Certificação Profissional, do qual participarão, de forma multipartite, trabalhadores, empregadores, representantes da comunidade educacional e dos órgãos federais das áreas pertinentes.

O Decreto Federal nº 2.208/97, que regulamentou os dispositivos da LDB sobre Educação Profissional, prevê e propõe a certificação profissional como importante instrumento de flexibilização do processo de educação profissional dos trabalhadores, capaz

de promover maior aproximação e intercomunicação entre educação e trabalho, bem como a efetiva ampliação das reais oportunidades de profissionalização dos trabalhadores, dando-lhes condições de contínua qualificação e de permanente aprimoramento profissional, possibilitando-lhes a construção e o desenvolvimento de itinerários de profissionalização.

Os benefícios desse Sistema Nacional de Certificação Profissional baseado em competências são evidentes: os trabalhadores podem ter reconhecidos os conhecimentos e competências profissionais desenvolvidas ao longo de sua vida profissional; as empresas podem ter facilitado o seu processo de recrutamento e seleção de pessoal qualificado; a sociedade pode ter uma sinalização mais clara dos efetivos interesses e reais necessidades do mercado de trabalho; os sistemas educacionais podem ter melhores e mais confiáveis indicadores para orientar as suas decisões de programação e de construção de currículos, desenvolvendo melhor comunicação com o mundo do trabalho.

Recentemente, no período de 18 a 20 de março do corrente ano, o Departamento Regional do SENAC no Estado de São Paulo, em uma parceria com o Conselho Britânico, realizou um simpósio sobre “Educação Profissional e Competências - o modelo britânico e perspectivas brasileiras”, onde foram discutidos em profundidade os concei-

tos de competência e de certificação profissional. As conclusões do referido simpósio estão alimentando novos debates no âmbito do Câmara de Educação Básica do Conselho Nacional de Educação, no bojo das discussões em torno do tema da Certificação Profissional.

Os participantes do referido simpósio identificaram duas tendências gerais em relação ao conceito de competência profissional. Uma delas é a de definir a competência como potencial de conhecimentos, habilidades, atitudes e emoções, em condições de serem permanentemente mobilizadas na resolução de problemas profissionais, atendendo aos requerimentos da vida profissional, a qual exige respostas novas e originais para os contínuos desafios profissionais. Outra é a tendência de só considerar como competência profissional o resultado final de uma prática eficiente e eficaz do trabalho, na realização de uma dada tarefa ocupacional.

Como limites para essas duas tendências identificadas, podemos apontar os seguintes: a primeira é insuficiente, por não avaliar o desempenho efetivo do trabalhador no desempenho de suas tarefas ocupacionais, apresentando, no entanto, como vantagem, a de oferecer uma abertura maior de alternativas possíveis. No segundo caso, por outro lado, a avaliação é mais precisa, focada diretamente na realização prática do trabalho, apre-

sentando como claro limite o fato de restringir-se ao padrão expresso em uma norma previamente determinada.

A questão central é a de que o conceito de competência profissional implica sempre em uma dualidade: ser ou não ser competente. A competência é constituída em processo. Ela não pode ser simplesmente aprendida. Ela é o resultado cumulativo da experiência. Daí que as Escolas Técnicas devem ser chamadas, cada vez mais, a deixarem de ser auditórios da informação e passarem a ser laboratórios da aprendizagem, facilitadoras do desenvolvimento de competências profissionais.

A competência é verificável e observável. Portanto, é passível de avaliação e de julgamento. O problema é como avaliar e julgar uma coisa que não pode ser mensurável por escalas métricas. Eu costumo dizer que não gostaria de ser atendido em um hospital por uma enfermeira ou por um médico nota sete e nem fazer um óculos com um ótico nota oito ou uma prótese dentária com um protético nota sete e meio...

Como no caso de avaliação de competências profissionais não se trata de avaliar um conhecimento matematicamente exato, e sim de uma questão humana, ela não pode ser medida pelos sistemas tradicionais de pontuação, de uso corrente no sistema educacional tradicional, e sim por métodos qualitativos de julgamento e

avaliação, os quais implicam obviamente em aspectos subjetivos. Estes aspectos de subjetividade, entretanto, podem ser atenuados pela experiência e pela seriedade profissional dos avaliadores, bem como pela credibilidade da agência certificadora.

Se uma competência profissional pode ser avaliada, conseqüentemente é possível a certificação profissional de competências, adquiridas na escola ou fora dela, inclusive no próprio ambiente de trabalho. O que os trabalhadores temem, nesse processo de certificação profissional, é que a mesma, se mal conduzida, acabe se constituindo em mais um obstáculo à inclusão dos trabalhadores em busca de mais qualificação e de maiores possibilidades de empregabilidade, pelo reconhecimento das competências técnicas, adquiridas ao longo da vida e do trabalho, tornando-se mais um fator de aumento da exclusão de trabalhadores no processo de produção de bens e serviços.

A certificação profissional por competências implica, portanto, no estabelecimento de uma cultura de responsabilidade e de seriedade profissional, pela criação de uma consciência profissional vinculada à ética e à cidadania.

A implantação de um sistema de certificação profissional implica na definição de órgãos responsáveis, credenciados pelo poder público, com

ampla participação dos trabalhadores, dos empregadores e da comunidade educacional, que sejam capazes e competentes para elegerem órgãos certificadores igualmente competentes, sérios, responsáveis e éticos, de forma a se evitar a proliferação e eventual venda de certificados, tornando-se um negócio fácil e lucrativo aos mercados de plantão. Por isso, insisto, esse sistema de certificação profissional precisa ser amplamente negociado com todos os segmentos interessados: trabalhadores, empregadores, educadores, instituições de educação profissional e órgãos governamentais envolvidos, criando-se, em consequência, um verdadeiro Sistema de Estado.

Urge a implementação desse Sistema Nacional de Certificação Profis-

sional por Competência previsto na atual LDB - a Lei Federal nº 9394/96, no Decreto Regulamentar nº 2.208/97, na Resolução CNE/CEB nº 04/99 e no Parecer CNE/CEB Nº 16/99, por apresentar esse sistema inegáveis ganhos aos trabalhadores, aos empregadores e à sociedade brasileira. Inclusive, já se fala, também, em processos de re-certificação profissional, por conta do rápido desenvolvimento e consequente obsolescência tecnológica, da necessidade de atualização contínua dos profissionais e das exigências permanentes de educação contínua e do permanente aprender a aprender, com crescentes graus de autonomia intelectual, de espírito crítico e conhecimento operativo, como importantes dimensões de cidadania.♦