



**ANA MARGARIDA
JORDÃO NEVES**

**EMPREGABILIDADE E A INICIATIVA NOVAS
OPORTUNIDADES: UM ESTUDO DE CASO**



**ANA MARGARIDA
JORDÃO NEVES**

**EMPREGABILIDADE E A INICIATIVA NOVAS
OPORTUNIDADES: UM ESTUDO DE CASO**

dissertação apresentada à Universidade de Aveiro para cumprimento dos requisitos necessários à obtenção do grau de Mestre em Governança, Competitividade e Políticas Públicas, realizada sob a orientação científica do Doutor André Azevedo Alves, Professor Auxiliar Convidado e Doutor Hugo Casal Figueiredo, Professor Auxiliar Convidado do Departamento de Ciências Sociais, Políticas e do Território da Universidade de Aveiro

Aos meus pais Maria e Elísio

o júri

presidente

Prof. Doutor José Manuel Lopes da Silva Moreira
Professor Catedrático da Universidade de Aveiro

Prof. Doutor Pedro Nuno de Freitas Lopes Teixeira
Professor Associado da Universidade do Porto

Prof. Doutor André Azevedo Alves
Professor Auxiliar Convidado da Universidade de Aveiro

Prof. Doutor Hugo Casal Figueiredo
Professor Auxiliar Convidado da Universidade de Aveiro

agradecimentos

A elaboração desta dissertação contou com a preciosa colaboração e apoio de algumas pessoas e uma entidade a quem sou muito grata e gostaria de deixar uma palavra de apreço:

Ao Prof. Hugo Figueiredo que me orientou e acompanhou desde o início com toda a sua disponibilidade, pois por vezes mais importante que a orientação ou discussão de ideias é atenção que nos é dada, bastando uma resposta atempada ou uma reunião de 10 minutos. Obrigada por tudo e em especial por ter acreditado em mim e no meu trabalho.

Ao Prof. André Azevedo Alves, a quem reconheço grande capacidade, esforço e dedicação no que faz e que me orientou sempre que foi necessário conseguindo sempre tempo para mim.

Ao CEFOSAP que me possibilitou a realização deste estudo com a disponibilização dos dados e de informação pertinente, sem a qual não teria sido possível a realização deste estudo.

Aos adultos que responderam ao questionário, pois sem eles também não teria sido possível a realização deste estudo.

À colega Sílvia Vasconcelos que me ajudou a fazer os questionários por telefone e pelo seu apoio, pois sem a sua preciosa ajuda seria difícil concluir os contactos dentro do prazo em que foram realizados.

Aos colegas Dina Rodrigues e João Naia pela sua compreensão e apoio no meu local de trabalho neste período.

Às amigas Elizabeth Ramos, Aline Merçon e Rita Nogueira pelas discussões em torno da educação e apoio nos momentos menos fáceis.

À minha família que até hoje me apoia e sempre me deu a liberdade necessária para fazer as minhas opções através das quais me vou realizando.

palavras-chave

iniciativa novas oportunidades, empregabilidade, percepções do impacto, competências, motivações, reestruturação.

Resumo

As políticas de educação de adultos em Portugal sofreram, ao longo do tempo, avanços e retrocessos. Apesar dos esforços feitos nunca nenhum programa público neste âmbito alcançou uma tão grande notoriedade – a nível nacional e internacional – ou sequer conseguiu uma adesão semelhante à da Iniciativa Novas Oportunidades. A Iniciativa conseguiu colocar os portugueses a pensar sobre este assunto, sendo isto espelhado nas muitas críticas e polémica em que sempre esteve envolta. Primeiramente, as críticas recaíam sobre a sua ‘inovadora’ metodologia e sobre os seus objetivos ambiciosos. Posteriormente, a polémica girou em torno da sua eficiência e eficácia no alcance desses mesmos objetivos, nomeadamente no que respeita ao da promoção da empregabilidade. Estas dúvidas aliadas aos cortes no financiamento no quadro da atual recessão foram cruciais para despoletar o atual ímpeto de reestruturação da Iniciativa, ainda que este tenha sido iniciado num quadro de uma quase ausência de informação empírica sobre o impacto da Iniciativa a este nível. É precisamente neste contexto de dúvidas, polémica e falta de informação de suporte à tomada de decisão, que surge o interesse em desenvolver o tema desta dissertação. Assim, este estudo que considera a promoção da empregabilidade e a Iniciativa Novas Oportunidades pretende dar a conhecer – através do estudo de caso – as percepções dos adultos já certificados no nível escolar secundário, por esta Iniciativa, sobre o seu impacto na sua empregabilidade, bem como a avaliação dos benefícios esperados e percecionados. As três grandes questões de investigação que serviram de linha orientadora deste trabalho foram as seguintes:

P1: O objetivo da promoção da empregabilidade da Iniciativa Novas Oportunidades, no âmbito da oferta Processo de Reconhecimento, Validação e Certificação de Competências, terá sido alcançado se avaliado sob a ótica dos adultos já certificados?

P2: No âmbito da empregabilidade quais terão sido as dimensões que representaram maiores ganhos para os adultos segundo a sua ótica?

P3: Terão sido questões relacionadas com a empregabilidade que mais motivaram os adultos a inscreverem-se na Iniciativa Novas Oportunidades?

A dissertação encontra-se dividida em duas partes distintas. Na primeira parte, que é constituída por três capítulos é feita uma abordagem aos antecedentes da Iniciativa, à sua caracterização e à sua envolvência até à atualidade (abril 2012). Nesta parte, é ainda apresentada uma breve abordagem à abrangência de empregabilidade e à importância que lhe é dada, aqui considerada pertinente devido ao foco deste trabalho e são apresentadas algumas das críticas que surgiram sobre a Iniciativa. Na segunda parte, que é também composta por três capítulos é então dado a conhecer o estudo de caso, a metodologia e os seus resultados. No final são apresentadas algumas conclusões reflexivas que conduzem a propostas para uma possível reestruturação e é lançada uma agenda de pesquisa futura.

keywords

new opportunities initiative, employability, perceptions of the impact, skills, motivations, restructuring.

Abstract

Adult education policies in Portugal have, over the time, suffered advances and setbacks. In spite of the efforts no public programme in this area reached such notoriety – at a national and international level – or even achieved a similar adherence as the New Opportunities Initiative. The Initiative has succeeded in making the Portuguese think about this subject, which is visible through the criticisms and controversy that has always have involved the Initiative. Firstly the criticisms were about its new methodology and about its ambitious aims. Later, the controversy concerned its efficiency and effectiveness in achieving those aims, particularly the one that relates to improving employability. These doubts combined with the cuts in the financing in the current recession context were crucial to boost the present impetus of the restructuring of the Initiative, even though it was initiated in a situation of almost absence of empirical information about the Initiative impact at this level. It is precisely in this context of doubts, controversy and gap of information to support the decision-making that the interest in developing the theme of this dissertation appears. Thus this study that considers the improvement of employability and the New Opportunities Initiative intends to present – through the case study – the perceptions of the adults, already certified with upper secondary level by this Initiative, about its impact on their employability, as well as the evaluation of the expected and perceived gains. The three main investigation questions that served as guidelines in this work were the following:

Q1: Was the aim of improving employability of the New Opportunities Initiative, in the area of the Competences Recognition, Validation and Certification Process achieved from the point of view of the adults already certified?

Q2: Which have been the dimensions in the employability sphere that represent greater gains to adults according to their point of view?

Q3: Were there issues related to employability that motivated adults more to enroll in the “New Opportunities” Initiative?

The dissertation is divided in two distinct parts. In the first part, which is composed of three chapters is presented an approach to the antecedents of the Initiative, characterization, and circumstances until today (April 2012). In this part a short approach to the scope of employability and its importance is also presented as it is here considered relevant to the focus of this work and some of the criticisms that have emerged about the Initiative are presented too. In the second part, which is also composed by three chapters, there is the case study, methodology and the results. In the last part some reflexive conclusions are made that lead to proposals for a possible restructuring and it is launched an agenda for future research.

Índice

Introdução.....	11
Parte I.....	13
Capítulo I.....	13
Iniciativa Novas Oportunidades: Abordagem histórica e atual.....	13
1.1. Nota introdutória.....	13
1.2. A evolução do Sistema de Reconhecimento, Validação e Certificação de Competências, em Portugal (1997 – 2005).....	14
1.3. A Iniciativa Novas Oportunidades (2005 – 2012).....	16
1.4. As ofertas educativas e formativas.....	18
1.5. Abordagem metodológica. As várias etapas e a sua descrição.....	19
1.6. As Competências – Chave e o referencial de nível secundário.....	20
1.7. O Processo de RVCC: A demonstração de competências.....	21
Capítulo II.....	25
Da abrangência de empregabilidade aos objetivos da Iniciativa Novas Oportunidades.....	25
2.1. Da abrangência de empregabilidade.....	25
2.2. Os objetivos da Iniciativa Novas Oportunidades.....	25
2.3. Do foco na empregabilidade como objetivo da Iniciativa.....	28
Capítulo III.....	32
Balanco da Iniciativa Novas Oportunidades.....	32
3.1. A Iniciativa e o Processo de RVCC sob uma perspetiva crítica.....	32
3.2. Outros estudos.....	37
3.3. Da necessidade do estudo.....	39
Parte II.....	40
Capítulo IV.....	40
Estudo de caso. As perceções do impacto do Processo de RVCC na empregabilidade e competências profissionais.....	40
4.1. O Pólo da Região Centro do CEFOSAP – Centro de Formação Sindical e Aperfeiçoamento Profissional.....	40
4.2. Estudo de caso e questões de investigação.....	40
4.3. Metodologia.....	42

4.4. Caracterização geral da amostra	44
Capítulo V	48
Apresentação dos resultados	48
5.1. Dimensão da empregabilidade.....	48
5.2. Alteração na utilização de competências	52
5.3. Avaliação das expectativas e perceções sobre a Iniciativa Novas Oportunidades	55
5.4. Satisfação global com a Iniciativa Novas Oportunidades	56
Capítulo VI	58
Conclusões	58
6.1. Comentários finais.....	58
6.2. Pontos de discussão	61
6.3. Definição da agenda de pesquisa futura.....	62
Bibliografia	66
ANEXOS	70
Anexo 1: Organograma da (ANQ) Agência Nacional para a Qualificação	70
Anexo 2: Quadro integrador dos Núcleos Geradores e Domínios de Referência da área de (CP) Cidadania e Profissionalidade.....	71
Anexo 3: Quadro integrador dos Núcleos Geradores e Domínios de Referência das áreas de (STC) Sociedade, Tecnologia e Ciência e (CLC) Cultura, Língua e Comunicação	72
Anexo 4: Esquema Compreensivo do processo de RVCC.....	73
Anexo 5: Questionário aos adultos certificados	74

Índice de Figuras

Figura 1: Gráfico evolução do número de Centros RVCC e de Centros Novas Oportunidades	17
Figura 2: Fluxograma das etapas de intervenção dos Centros Novas Oportunidades	19
Figura 3: Desenho do Referencial de Competências-Chave de Nível Secundário	20
Figura 4: Esquema exemplo de certificação total de um adulto	21
Figura 5: Esquema de validação de competências ou temas no Processo RVCC Nível Secundário	23
Figura 6: Gráfico estimativa da probabilidade de participação no mercado de trabalho por nível educacional	28
Figura 7: Classificação dos sistemas de validação informais e não formais nos vários países europeus.....	33

Figura 8: Gráfico distribuição da População na faixa etária 25-64 anos pelo nível de educação mais elevado, 2010 (%).....	34
Figura 9: Gráfico distribuição da amostra por setor de atividade	45
Figura 10: Gráfico distribuição da amostra por grupo profissional	46
Figura 11: Gráfico distribuição da amostra por volume de horas de trabalho	46
Figura 12: Gráfico distribuição do rendimento mensal líquido	47
Figura 13: Gráfico alteração no grupo profissional	49
Figura 14: Gráfico alteração no setor de atividade	50
Figura 15: Gráfico alteração do volume de trabalho	50
Figura 16: Gráfico alteração do nível de rendimento	51
Figura 17: Gráfico alteração na empregabilidade	52
Figura 18: Gráfico alteração na empregabilidade por setores e idade	52
Figura 19: Gráfico alteração por nível de competências na profissão	53
Figura 20: Gráfico avaliação das expectativas e percepções da INO	55
Figura 21: Gráfico avaliação das expectativas e percepções da INO (cont.)	56
Figura 22: Gráfico satisfação global com a INO	57

Índice de Quadros

Quadro 1: Quadro dimensões da análise quantitativa	41
Quadro 2: Quadro resumo dos dados referentes à situação de emprego e contratual.....	44
Quadro 3: Quadro resumo das alterações na situação perante o emprego e na situação contratual	49
Quadro 4: Quadro resumo com o valor do teste estatístico sobre a utilização das competências ..	54

Introdução

As políticas de educação de adultos em Portugal sofreram ao longo do tempo, avanços e retrocessos. A Iniciativa Novas Oportunidades foi o programa público, neste âmbito, que conseguiu maior notoriedade – a nível nacional e internacional - desde sempre, não apenas pela divulgação de que foi alvo, mas também porque conseguiu atrair um numeroso público. Para tal, terão contribuído sua flexibilidade e o seu leque variado de ofertas educativas/formativas, representando este um dos seus maiores ganhos.

No entanto, a Iniciativa atraiu também numerosas críticas que giraram em torno, inicialmente, da sua metodologia 'inovadora'. Esta metodologia era baseada no Sistema de Reconhecimento, Validação e Certificação de Competências já criado e implementado no final dos anos 90 para o nível escolar básico.

A elevação das qualificações dos portugueses para o patamar do nível escolar secundário, recomendada por instituições internacionais como a OCDE e a UE para, entre outras finalidades, promover a empregabilidade, constituiu-se como a grande meta a atingir - num período inicialmente previsto de cinco anos (2005 – 2010) – o que conduziu à implementação deste sistema em larga escala e à sua extensão para o nível escolar secundário. Assim, assistiu-se a uma massificação deste sistema originando críticas e dúvidas quanto à sua qualidade e credibilidade.

Findo o prazo inicialmente previsto para o programa em 2010, a polémica instala-se à volta da sua eficiência, questionando-se o alcance dos seus objetivos, mais concretamente aquele que diz respeito à promoção da empregabilidade. Este objetivo pareceu ser o principal que representou fonte de preocupação para o atual Governo.

Assim, é neste contexto de polémica, de dúvidas no que respeita ao alcance do objetivo da promoção da empregabilidade e de falta de informação de suporte à decisão que surgiu o interesse em desenvolver o tema desta dissertação.

As três questões de investigação que serviram de linha orientadora deste trabalho foram as seguintes:

P1: O objetivo da promoção da empregabilidade da Iniciativa Novas Oportunidades, no âmbito da oferta Processo de Reconhecimento, Validação e Certificação de Competências, terá sido alcançado se avaliado sob a ótica dos adultos já certificados?

P2: No âmbito da empregabilidade, quais terão sido as dimensões que representaram maiores ganhos para os adultos segundo a sua ótica?

P3: Terão sido questões relacionadas com a empregabilidade que mais motivaram os adultos a inscreverem-se na Iniciativa Novas Oportunidades?

Assim, esta dissertação encontra-se dividida em duas partes distintas sendo que a parte I compreende três capítulos. O capítulo I aborda, de forma breve, alguns antecedentes da Iniciativa Novas Oportunidades aqui considerados pertinentes e faz, também, uma breve caracterização da Iniciativa e da sua evolução, assim como da sua metodologia.

No capítulo II é apresentada uma breve abordagem à abrangência da empregabilidade. Os objetivos da Iniciativa são também apresentados neste capítulo, destacando o foco dado ao objetivo da promoção da empregabilidade, que em grande parte alimentou a polémica acima mencionada.

No capítulo III são apresentadas algumas das críticas positivas e negativas da qual a Iniciativa foi alvo, assim como os resultados dos estudos já concluídos sobre a mesma abordando-se a necessidade de estudos complementares.

A parte II da dissertação inclui três capítulos. O capítulo IV apresenta o estudo de caso e faz uma caracterização sumária do Centro Novas Oportunidades do Centro de Formação Sindical e Aperfeiçoamento Profissional (CEFOSAP) - mais concretamente do Pólo da zona Centro do país - e das suas particularidades. Inclui, também, a definição do objeto de estudo, questões de investigação e a apresentação da metodologia usada. Neste capítulo é ainda feita a caracterização da amostra.

O estudo de caso envolveu uma população de 517 adultos certificados com o nível secundário pelo Processo de Reconhecimento, Validação e Certificação de Competências. Desta população foram selecionados 321 adultos a partir de um processo de amostragem aleatória simples. Os dados foram recolhidos através de um inquérito por telefone – entre outubro e dezembro 2011 - e dos, 321 adultos contactados, 212 responderam ao questionário.

No capítulo V são apresentados os resultados do estudo relativos às perceções do impacto da Iniciativa considerando quatro dimensões: o impacto na empregabilidade (situação perante o emprego, situação contratual, nível de rendimento, volume de trabalho), o impacto na utilização das competências profissionais, a avaliação das motivações e benefícios e a satisfação global.

Por fim, no capítulo VI são apresentadas as conclusões em função das três grandes questões de investigação já acima mencionadas. Nestas conclusões são também sugeridas algumas propostas operacionais para uma possível reestruturação da Iniciativa. Finalmente, é lançada uma agenda de pesquisa futura.

Parte I

Capítulo I

Iniciativa Novas Oportunidades: Abordagem histórica e atual

1.1. Nota introdutória

A política de educação e formação de adultos em Portugal é levada a cabo pelo programa designado Iniciativa Novas Oportunidades. Esta Iniciativa tem sido, recentemente, alvo de especial atenção por parte da classe política e difundida pelos vários órgãos de comunicação social, que dão a conhecer estudos, críticas, dúvidas da, e sobre, a Iniciativa. Atendendo a este ambiente tumultuoso, ao qual não se poderá ser indiferente, que envolve a Iniciativa Novas Oportunidades considera-se importante, antes de mais, apontar de forma breve, quais os antecedentes que influenciaram a toda a sua estrutura e atividades adjacentes, tal como se apresentam hoje. Desta forma, neste primeiro capítulo far-se-á uma breve referência à evolução do Sistema Reconhecimento, Validação e Certificação de Competências (RVCC), desde a sua conceção até ao seu uso atual. Este sistema é a base de uma das ofertas mais expressivas da Iniciativa Novas Oportunidades sobre a qual irá incidir este estudo.

A Iniciativa está enquadrada no conceito de Aprendizagem ao Longo da Vida. Este conceito surgiu há cerca de quatro décadas atrás, em resultado dos esforços feitos pela OCDE, UNESCO e Conselho Europeu, em sentido amplo. A lacuna nos sistemas educacionais dos vários países no que se refere à educação de adultos era um facto, pois, claramente, prevalecia a educação formal de ensino numa fase inicial de vida (crianças e jovens), enquanto que para os adultos as ofertas eram muito limitadas - em Portugal, o caso do Ensino Recorrente - não havendo oportunidades para aqueles que não usufruíram delas enquanto mais jovens. Esta lacuna conduziu à necessidade de se criarem oportunidades de aprendizagem para os adultos num sentido de segunda oportunidade.

De um conjunto de recomendações supranacionais (da UNESCO, da OCDE ou Conselho Europeu) difundidas ao longo do tempo, pode-se considerar que a CONFINTEA V (Conferência da UNESCO em Hamburgo em 1997), da qual resultou a *Declaração de Hamburgo* (UNESCO, 1999), e os Conselhos Europeus de Lisboa e Santa Maria da Feira em 2000, dos quais resultou o *Memorando sobre a Aprendizagem ao Longo da Vida* (Comissão das Comunidades Europeias, 2000), formaram o embrião da Iniciativa Novas Oportunidades, tal como ela hoje se apresenta.

1.2. A evolução do Sistema de Reconhecimento, Validação e Certificação de Competências, em Portugal (1997 – 2005)

Em 1997 vivia-se, em Portugal, à semelhança do que era sentido à escala internacional, um ambiente de mudança social de acordo com as exigências de uma sociedade do conhecimento, onde a constante atualização dos conhecimentos e competências adquiridas ao longo da vida se tornou imperativa, apresentando-se como “...condição necessária para o desenvolvimento económico e social.” (Despacho nº 10534/97 de 16 de outubro).

Então, foi em outubro desse mesmo ano, que o Despacho n.º 10534/97, da Secretária de Estado de Educação e Inovação, criou “um grupo de trabalho para o desenvolvimento da educação de adultos”, o qual deveria apresentar *um documento de estratégia para o desenvolvimento da educação de adultos*, posteriormente intitulado, “*Uma Aposta Educativa na Participação de Todos*” (Lima, 2001, pp. 41-66). O documento de estratégia, para além do enfoque que dava ao novo papel do Estado, o de intervir dinamizando as atividades da educação de adultos e desenvolver parcerias entre os vários sectores para tal, como recomendado pela Declaração de Hamburgo de 1997 (UNESCO, 1999) apresentava, também, uma proposta de uma estrutura organizativa exclusiva para a educação de adultos, que foi designada por Agência Nacional de Educação de Adultos. Esta agência assumiria responsabilidades pela gestão de um *Fundo de Desenvolvimento*, no qual assentaria o *Programa de Desenvolvimento da Educação de Adultos*, e sugeria uma atuação em rede, isto é, através de uma equipa central de reduzida dimensão e de “coordenações regionais” e “organizações locais” (Lima, 2001, pp. 41-66).

Em 1998, ao nível conceptual, no discurso político, abandonou-se a designação de educação de adultos e, passou a falar-se em educação e formação de adultos devido à entrada do Ministério do Trabalho e da Solidariedade como parceiro do Ministério da Educação, no âmbito da educação de adultos (Resolução do Conselho de Ministros n.º 92/98 de 14 de julho). Isto significava que esta última designação incluía um conjunto maior e mais diversificado de intervenções, que objetivavam a elevação dos níveis educacionais e de qualificação dos adultos, a promoção do desenvolvimento pessoal, a promoção de uma cidadania mais ativa assim como a melhoria da empregabilidade.

Ainda neste ano (1998), foi criado o Plano Nacional de Emprego que representa o primeiro dispositivo legal para os atuais desenvolvimentos da educação e formação de adultos, uma vez que este Plano inclui no *Pilar I - Melhorar a empregabilidade* - o lançamento do “Programa da Sociedade Saber+”. Nesta altura foram então criados Programas de Educação/Formação e Socioprofissionais com dupla certificação, destinando-se a jovens e adultos que não possuíam escolaridade obrigatória (Canelas, n.d.). O Plano Nacional de Emprego merece aqui destaque, porque foi no seu âmbito que foi criada mais tarde a Iniciativa Novas Oportunidades em 2005.

Em 1999, e devido à entrada do Ministério do Trabalho e da Solidariedade como parceiro, também a designação da agência responsável, já criada no ano anterior, sofreu uma alteração passando a chamar-se Agência Nacional de Educação e Formação de Adultos (ANEFA) tendo esta sido criada, nestes moldes de dupla tutela em 1999 (Decreto-lei nº 387/99 de 28 de setembro).

Já sob a responsabilidade da ANEFA, foi concebido um programa de desenvolvimento estratégico de educação e formação de adultos, como previsto pela Resolução do Conselho de Ministros anteriormente referida surgindo assim o Programa S@ber+.

Nesta altura, em Portugal, a população ativa adulta apresentava, na sua generalidade, baixo nível de escolaridade quando comparada com as dos restantes países da União Europeia ou da OCDE. O movimento de aproximação da educação ao trabalho que já se sentia a nível internacional chega a Portugal já tardiamente e de uma forma ainda tímida (Trigo, 2001, pp. 101-114).

Para além da baixa escolaridade, ocorriam também mudanças no seio da estrutura produtiva do país, motivadas pela modernização da economia, pela crescente competitividade e pela presença das novas tecnologias em todas as áreas. Estas mudanças trouxeram a exigência de mão-de-obra mais qualificada, com mais competências e com maior capacidade de adaptação. É com este contexto que se regista uma necessidade de se intervir de uma forma inovadora e eficaz (Carneiro, et al., 2007, pp. 5-14).

No seu curto período de vigência (dois anos), a ANEFA preocupou-se fundamentalmente em construir um Sistema de Reconhecimento, Validação e Certificação de Competências e em conceber uma inovadora oferta de educação e formação de adultos com dupla certificação escolar e profissional. Preocupou-se também com a formação de profissionais de educação e formação de adultos designados por Profissionais de RVCC e ainda com a construção e acreditação de materiais para os cursos Educação e Formação de Adultos (EFA) e Ações S@ber+. Para tal, construiu um referencial de Competências-Chave de nível básico, para adultos em torno de temas de vida, tais como: Linguagem e Comunicação (LC), Matemática para a Vida (MV), Tecnologias de Informação e Comunicação (TIC) e Cidadania e Empregabilidade (CE). Estas Competências-Chave eram entendidas como instrumento de articulação entre a educação, a formação, o desenvolvimento local e a criação de novas atividades de emprego e, ainda, como um instrumento base orientador das atividades de reconhecimento, validação e certificação.

A construção de um Sistema de Reconhecimento, Validação e Certificação de Competências para adultos pressupunha a existência de um referencial de competências-chave, identificação e avaliação das competências adquiridas ao longo da vida - através do método "Balanço de Competências", Institucionalização da "Carteira Pessoal de Competências" - onde se registariam as competências certificadas - e, por fim, emissão de um "Certificado de Educação e formação de

Adultos” reconhecido a nível social e institucional. Para tal, contar-se-ia com a presença de um avaliador externo no júri final. Deste modo, os grandes momentos compreendiam:

- 1º Acolhimento, Informação e Aconselhamento;
- 2º Reconhecimento pessoal das competências e saberes dos adultos;
- 3º Validação e Certificação das competências;
- 4º Formações complementares - quando necessárias;
- 5º Provedoria relativa ao Sistema Nacional de Certificação Profissional e aos subsistemas afetos.

Neste novo paradigma nota-se uma inversão de papéis, isto é, o papel central deixa de ser dado ao profissional da educação/formação, passando o adulto a desempenhá-lo, uma vez que ele próprio é que possui o recurso principal da sua própria formação, a sua história de vida/experiência (Trigo, 2001, pp. 101-114).

No ano 2001 à luz do *Memorando sobre a Aprendizagem ao Longo da Vida* (Comissão das Comunidades Europeias, 2000), a ANEFA, em ação conjunta com seis entidades, (Associação Industrial do Minho, Associação Comercial de Braga, e Associação Nacional de Oficinas de Projeto, Escola Nacional de Bombeiros, IEFP- Centro de Formação Profissional do Seixal e Agência para o Desenvolvimento Local no Alentejo Sudoeste) cria seis Centros de Reconhecimento, Validação e Certificação de Competências, que hoje, e desde 2007 são conhecidos como Centros Novas Oportunidades (Portaria nº 1082-A/2001 de 5 de setembro).

A lei orgânica de 2002 do Ministério da Educação veio extinguir a ANEFA, entendendo-se que já não tinha uma estrutura adequada à crescente procura destas modalidades de formação e outras necessidades que foram surgindo nesta esfera. A necessidade de se criar uma entidade mais abrangente e concertada esteve na origem da Direção Geral da Formação Vocacional (DGFV) (Decreto-Lei nº 208/2002 de 17 de outubro), esta com mais valências uma vez que, para além da formação e qualificação de jovens e adultos, assumiu competências ao nível da orientação vocacional, e conseqüentemente houve um alargamento da rede de centros em funcionamento.

1.3. A Iniciativa Novas Oportunidades (2005 – 2012)

Tendo sido criada em 2005 (Resolução do Conselho de Ministros nº 183/2005 de 28 de novembro), a Iniciativa Novas Oportunidades (INO) assumiu-se como base da política de educação de adultos em vigor em Portugal. Esta temática, em Portugal, nunca teve um alcance como o experienciado neste período.

“A Iniciativa Novas Oportunidades é, indiscutivelmente, um dos mais importantes programas das últimas décadas nos domínios da qualificação e da promoção humana da população portuguesa.” (Carneiro et al., 2009, p.3).

Desde a criação da Iniciativa Novas Oportunidades (2005) e o aparecimento da (ANQ) Agência Nacional para a Qualificação, em 2007 (Decreto-Lei nº 276-C/2007 de 31 de julho) que as ofertas do programa S@ber+ ganharam uma nova dinâmica e surge a introdução do nível secundário, nomeadamente os Processos de Reconhecimento, Validação e Certificação de Competências (RVCC) e cursos Educação e Formação de Adultos (EFA). Desde essa altura, o número de centros em funcionamento cresceu notoriamente (ver figura 1), o que se traduziu em mais profissionais e mais investimento. O número de adultos envolvidos na Iniciativa também cresceu de forma notória passando de 44 192 adultos inscritos (entre 2000 e 2005) para 328 263 (entre 2006 e setembro 2010) (ANQ, 2010).

Figura 1: Gráfico evolução do número de Centros RVCC e de Centros Novas Oportunidades



Fonte: Agência Nacional para a Qualificação I.P., 30 de setembro de 2010.

A sessão pública de lançamento da campanha de mobilização dos adultos para a Iniciativa Novas Oportunidades ocorreu em 2007, sendo que, nesse mesmo ano, é extinta a DGFV, dando lugar à mais reforçada Agência Nacional para a Qualificação (ANQ), continuando esta a ser tutelada pelos Ministérios do trabalho e da Solidariedade Social e da Educação. A ANQ é um instituto público integrado na administração indireta do Estado com autonomia administrativa, financeira e pedagógica. A estrutura da ANQ é composta pela direção e por vários departamentos, núcleos e equipas multidisciplinares afetas (o organograma da ANQ disponível no anexo 1 no final deste trabalho). A missão desta agência prende-se com a coordenação da execução das políticas da educação e formação profissional tanto jovens, como de adultos e assegurar o desenvolvimento e a gestão do Sistema de Reconhecimento, Validação e Certificação de Competências e o alcance dos objetivos traçados (ANQ, 2011).

Mais recentemente, avançou-se para uma reestruturação da INO movida pela escassez de recursos e por dúvidas – alimentadas por falta de estudos de impacto - quanto à sua eficiência com especial enfoque no impacto da INO na empregabilidade.

Assim, este estudo pretende dar um contributo neste âmbito, mas, antes de mais considera-se importante fazer uma apresentação do funcionamento da INO, bem como das suas ofertas educativas e formativas destacando Processos de Reconhecimento, Validação e Certificação de Competências, uma vez que estes são a oferta em análise.

1.4. As ofertas educativas e formativas

A Iniciativa Novas Oportunidades atua em função de dois eixos principais, o dos jovens e o dos adultos, sendo que para cada um tem disponíveis diferentes ofertas. Neste trabalho apenas se vão abordar as referentes ao eixo dos adultos, e privilegiar-se dentro destas os Processos de Reconhecimento e Validação de Competências (PRVCC) escolares de nível secundário, que são o foco deste trabalho. Isto porque estes são a grande novidade trazida pela INO, são os mais representativos, foram alvo de maior esforço e porque alavancaram a polémica – devido à notoriedade que lhe foi dada - em torno da INO acerca da sua eficiência e eficácia, principalmente no que respeita ao seu impacto na empregabilidade.

Assim, as ofertas disponibilizadas no eixo dos adultos são as seguintes: Processos de Reconhecimento, Validação e Certificação de Competências (RVCC) escolares de nível básico e secundário; Processos de RVCC Profissional; Cursos Educação e Formação de Adultos (EFA); Cursos de Ensino Recorrente; Cursos de Especialização Tecnológica (CET); Formação Modular e Vias de conclusão do Ensino Secundário (ANQ, n.d. a).

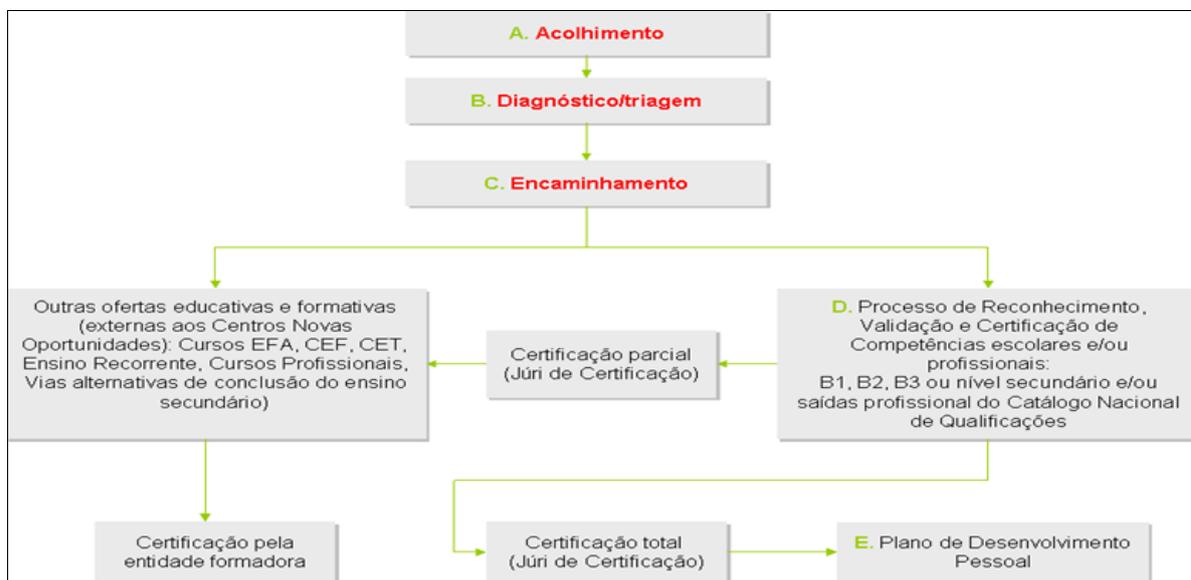
Os Processos de RVCC escolares – oferta principal da Iniciativa - quer de nível básico, quer de nível secundário dirigiam-se a um público que não tivesse concluído o nível básico ou o nível secundário de ensino, que tivesse adquirido competências através das suas experiências de vida e que pretendesse demonstrá-las com o objetivo de as certificar. Como requisito de entrada os candidatos deveriam ter mais de 18 anos e caso tivessem menos de 25 anos deveriam, no ato da sua inscrição, apresentar um comprovativo de pelo menos três anos de experiência profissional. Os candidatos não podiam estar matriculados no sistema regular de ensino à data da sua inscrição, nem ter estado matriculados no ano letivo anterior. No caso do adulto já certificado por este processo pretendesse prosseguir estudos para ensino superior poderia fazê-lo através da realização dos exames nacionais do ensino secundário, ou, através da realização de provas em estabelecimentos de ensino superior, enquadradas no regime de acesso a maiores de 23 anos. Todos os Processos de RVCC poderiam decorrer em horário diurno ou pós-laboral o que lhes imprimia flexibilidade (ibid.).

1.5. Abordagem metodológica. As várias etapas e a sua descrição

A Iniciativa é posta em prática através de uma rede de Centros Novas Oportunidades (CNO's), que são orientados por princípios que privilegiam a aprendizagem ao longo da vida, considerando as competências adquiridas e desenvolvidas em contextos não-formais e informais, a par daquelas que são adquiridas em contextos formais. São então desenvolvidas nos Centros Novas Oportunidades duas atividades principais. Numa primeira podem considerar-se as ações de acolhimento, diagnóstico e encaminhamento dos candidatos inscritos para as ofertas disponíveis, e numa segunda atividade, consideram-se os Processos de Reconhecimento, Validação e Certificação de Competências de nível básico (B1, B2 ou B3) conferindo, 4º, 6º ou 9º ano de escolaridade, de nível secundário conferindo o 12º ano de escolaridade, ou profissionais conferindo uma certificação de nível II ou IV.

As outras ofertas tais como a Formação Modular; CET's, Vias Alternativas de Conclusão ou Ensino Recorrente poderão passar apenas pela fase de inscrição num CNO e pela fase de Diagnóstico, Triagem e Encaminhamento. Na figura 2 poderá visualizar-se o fluxograma com as respetivas etapas de intervenção (ANQ, 2007).

Figura 2: Fluxograma das etapas de intervenção dos Centros Novas Oportunidades



Fonte: Agência Nacional para a Qualificação I.P., (2007). *Carta de Qualidade dos Centros Novas Oportunidades*.

Até agora tem sido feita uma apresentação mais generalizada da INO, mas como este estudo privilegia os Processos de RVCC escolar de nível secundário, como já foi referido anteriormente, o foco a partir de agora será colocado nestes mesmos processos.

1.6. As Competências – Chave e o referencial de nível secundário

De acordo com Mulder (2007) o conceito de competência remonta à Grécia antiga com o termo equivalente *ikanotis* que significa a qualidade de ser *ikanos* (capaz), ter capacidade de alcançar alguma coisa. No entanto, os primeiros usos do termo competência na Europa aconteceram através da língua holandesa no início do século XVI. No tempo atual competência pode assumir vários significados (aprovação, apropriação, autorização, licença, responsabilidade, qualificação, entre outros) dependendo do contexto. Competência no sentido que aqui se pretende analisar está relacionada com performance, baseada em educação e formação, e que aparece entre as décadas de 1970 e 1980 pelas mãos de Thomas F. Gilbert (Mulder, 2007, pp. 1-17).

Mais especificamente, neste estudo estão em análise as Competências-Chave “*consideradas necessárias à formação e/ou autonomização do cidadão no mundo actual e, também, ao desenvolvimento sustentável e às dinâmicas políticas, sociais e económicas.*” (Gomes, et al., 2006a, pp. 16). Também de acordo com o conceito da Comissão Europeia (2007) “*Key competences are those which all individuals need for personal fulfilment and development, active citizenship, social inclusion and employment*” (EU, 2007, p.3).

Esta breve nota introdutória sobre competências serve para um melhor enquadramento do trabalho desenvolvido na prática pela INO - através dos seus centros e equipas de trabalho, uma vez que todo o PRVCC se desenrola a partir e à volta das competências. Mas, também é relevante porque as competências irão ser uma variável de análise mais adiante no estudo de caso aqui apresentado. Assim, a Iniciativa tem por base de trabalho - ao nível do Processo de RVCC escolar de nível secundário - um Referencial de Competências-Chave de nível secundário e um Guia de Operacionalização desse mesmo referencial.

O Referencial foi criado em 2006 e é constituído por três grandes áreas de competências: Sociedade, Tecnologia e Ciência (STC); Cultura, Língua e Comunicação (CLC) e Cidadania e Profissionalidade (CP), que se interligam entre si (ver fig. 3) (Gomes, et al., 2006b, p. 24).

Figura 3: Desenho do Referencial de Competências-Chave de Nível Secundário



Fonte: Direcção Geral para a Formação Vocacional, 2006. *Referencial de Competências-Chave para a Educação e Formação de Adultos – Nível Secundário.*

Estas áreas de nível secundário envolvem, ao todo, 88 temas/competências disponibilizados aos adultos para as desenvolverem ou demonstrarem e, também mostrarem a sua capacidade crítica sobre as mesmas. Desta forma, os 88 temas/competências estão divididos e agregados por 22 núcleos geradores, que refletem cada um uma Unidade de Competência (UC). Sendo assim, a área de Cidadania e Profissionalidade (CP) é composta por 8 núcleos geradores de 4 temas/competências cada, que correspondem a 4 Domínios de Referência (DR) diferentes, o que perfaz 32 temas/competências nesta área. As áreas de Sociedade, Tecnologia e Ciência (STC) e de Cultura, Língua e Comunicação (CLC) são consideradas áreas *gêmeas*, pois são compostas cada uma por 7 núcleos geradores de temas iguais. Cada núcleo gerador inclui – à semelhança de CP - 4 domínios de referência diferentes. Ao todo, cada uma das áreas disponibiliza 28 temas (Idem, pp. 22-27). Para um melhor entendimento acerca das competências disponíveis e da sua distribuição consulte os anexos 2 e 3 no final deste trabalho.

Um adulto para ser certificado na totalidade necessita de demonstrar ou adquirir através de formação complementar pelo menos metade das competências/temas de cada área, mas de uma forma equitativa. O adulto necessita, então, de demonstrar ou adquirir, obrigatoriamente, dois dos temas de cada núcleo gerador de cada área, de forma a percorrer todas as Unidades de Competência (UC). No final, o adulto deverá ter, no mínimo, 16 créditos a Cidadania e Profissionalidade e 14 a cada uma das outras áreas (STC e CLC) totalizando um mínimo de 44 créditos. Na figura 4 encontra-se um exemplo de uma certificação total de um adulto (não com o número mínimo de créditos) (ANQ, 2008).

Figura 4: Esquema exemplo de certificação total de um adulto

Áreas de competências-chave	Unidades de competência do RCC - NS								Nº competências validadas
	UC 1	UC 2	UC 3	UC 4	UC 5	UC 6	UC 7	UC 8	
CP	●●●●	●●●●	●●●●	●●●●	●●●●	●●●●	●●●●	●●●●	19
STC	●●●●	●●●●	●●●●	●●●●	●●●●	●●●●	●●●●	●●●●	16
CLC	●●●●	●●●●	●●●●	●●●●	●●●●	●●●●	●●●●	●●●●	14
									T= 49

●●●● Quatro competências

Neste caso o adulto pode ser certificado porque, para além de ter ultrapassado o número mínimo de créditos exigido, validou, pelo menos, 2 competências em cada unidade de competência.

Fonte: Agência Nacional para a Qualificação I.P., 2008. *Referencial de Competências-Chave Para a Educação e Formação de Adultos, Nível Secundário -Orientações para a Operacionalização do Sistema de Créditos.*

1.7. O Processo de RVCC: A demonstração de competências

Antes de mais, importa ter presente que o pressuposto fundamental para o desenvolvimento de um Processo de RVCC assenta na inclusão de todas as atividades de educação e formação de adultos, que abrange os campos ensino/educação e trabalho/emprego. Quando foi lançado o

Sistema de Reconhecimento, Validação e Certificação de Competências, em 1999, Maria Márcia Trigo, Presidente da Comissão Diretiva da ANEFA, partiu do pressuposto que todos os adultos eram portadores de uma história de vida e de uma experiência profissional, que utilizam como recurso da sua própria formação. Ou seja, seria a partir da sua experiência que tomariam as suas opções relativamente às novas aprendizagens (Trigo, 2001, pp. 101-114).

Assim a pedagogia utilizada para o desenvolvimento de um Processo de RVCC é orientada para a autonomia dos adultos, ou seja, para que este se torne consciente e sujeito ativo no seu próprio processo de aprendizagem. De acordo com o Referencial de Competências-Chave (2006) a metodologia utilizada baseia-se na Abordagem (Auto) biográfica (AA), Balanço de Competências (BC) e no Portefólio Reflexivo de Aprendizagem (PRA). O Portefólio Reflexivo de Aprendizagem, como instrumento base de trabalho compreende a Abordagem (Auto) biográfica que se aproxima, conceptualmente, a uma História de Vida (HV), sendo esta última designação correntemente mais utilizada pelos profissionais da área.

Os grandes momentos que compõem o processo são o Reconhecimento, a Validação e a Certificação das competências. Assim, dentro do primeiro grande momento, o Reconhecimento, pode considerar-se uma primeira fase de atividade, a elaboração da História de Vida pelo adulto. Na História de Vida, o adulto aborda os seus percursos pessoal, profissional e social, que irá desenvolvendo sob orientação do Profissional de Reconhecimento e Validação de Competências (RVC), cujas funções se assemelham a um tutor. Entre estas funções encontra-se a mediação de todo o processo e dos seus intervenientes, estando este presente, obrigatoriamente, em todos os momentos do processo. O Profissional de RVC faz o seu trabalho de orientação e reconhecimento de competências, com vista ao desenvolvimento da História de Vida, tendo por base as Competências-Chave inscritas no Referencial. A este tipo de atividade inicial atribui-se o nome de desocultação de competências, designando-se a História de Vida, a partir deste momento, como Portefólio Reflexivo de Aprendizagem. Na fase seguinte é feito o reconhecimento e a validação das mesmas por uma equipa de formadores, com formação académica adequada a cada área e prevista em legislação, considerando os códigos de docência em vigor. Nesta fase, a equipa de formadores orienta o desenvolvimento das competências e valida-as quando demonstradas. Para validar uma competência/tema o formador tem à sua disposição um guia com fichas exemplo e um documento designado por “Orientações para a Operacionalização do Sistema de Créditos”, no qual está inscrito como pode validar a competência, que serve também, numa fase anterior, de orientação para o mesmo desenvolver o seu trabalho com o adulto (ANQ, 2008). Desta forma, para cada tema ou competência são apresentados *critérios de evidência*, que são as ações através das quais o adulto indicia o domínio da competência. Estes *critérios de evidência* configuram-se em função de três graus de complexidade: o Tipo I corresponde a *identificação*; Tipo II corresponde a *compreensão* e o Tipo III a *intervenção*. A figura 5 mostra como um tema é validado tendo em conta estes graus de complexidade (Gomes, et al., 2006a).

Figura 5: Esquema de validação de competências ou temas no Processo RVCC Nível Secundário

DESTAQUES	
Validação de Competências	
Em CP cada competência deve ser validada quando se evidencia um critério de evidência de complexidade tipo III	
Em STC e CLC cada competência deve ser validada quando, em pelo menos uma das dimensões, se evidencia um critério de evidência de complexidade tipo III, e nas restantes, combinações diversas de tipo I, tipo II ou tipo III.	
Atribuição de Créditos	
A obtenção de um 1 crédito implica que o adulto evidencie 1 competência (1 crédito = 1 competência)	
Certificação de Nível Secundário	
Verificação, em simultâneo, dos seguintes requisitos:	
▪	Obtenção de, no mínimo, 44 créditos: 16 em CP, 14 em STC e 14 em CLC
▪	Validação de, pelo menos, 2 competências em cada UC

Fonte: Agência Nacional para a Qualificação, 2008. *Referencial de Competências-Chave Para a Educação e Formação de Adultos, Nível Secundário – Orientações para a Operacionalização do Sistema de Créditos.*

Posteriormente ao Balanço de Competências (BC), que inclui o Reconhecimento e Validação das competências, é feito um ponto de situação, podendo o adulto, no final deste momento do processo, ter atingido o número mínimo de competências para uma certificação total ou não.

Quando o adulto, após esta fase, não atingiu o número mínimo de competências é proposto para uma Formação Complementar (FC) para poder adquirir as competências. Quando o adulto tenha todas as competências demonstradas - no Balanço de Competências - ou adquiridas através de Formação Complementar são propostos pelo Profissional de RVC e preparados pela equipa, para uma sessão de júri final para certificação total, entrando-se assim no momento da certificação que finaliza este processo, procedendo-se, posteriormente, à emissão do Certificado e do Diploma respetivos. Quando o adulto não tenha demonstrado, nem adquirido as competências mínimas para uma certificação total, é proposto pelo Profissional de RVC e preparado pela equipa, para uma sessão de júri final de certificação parcial, podendo, desta forma ver certificadas as competências presentes no seu Portefólio Reflexivo de Aprendizagem (PRA). Neste caso, o Profissional de RVC propõe, também, a frequência de Ações de Formação Modular para o adulto adquirir as competências em falta, posteriormente à sessão de júri, elaborando com ele um Plano Pessoal de Qualificação (PPQ). Após ter realizado essas Ações de Formação Modular, são emitidos o Certificado e o Diploma respetivos (Gomes, et al., 2006a, pp. 11-23).

As sessões de júri representam, assim, o momento final do processo que conta com a presença de mais um interveniente. Para além de estar presente nestas sessões a equipa que acompanhou o adulto ao longo do processo (Profissional de RVC e formadores), aparece a figura do avaliador externo. Estas sessões de júri são públicas - podendo estarem presentes outros indivíduos - e podem ser individuais ou em grupo, não ultrapassando os seis adultos por sessão (ibid.).

Após o Processo de RVCC surge ainda uma outra etapa, que consiste na definição do Plano de Desenvolvimento Pessoal (PDP) para cada adulto certificado, tendo em vista a continuidade do seu percurso de qualificação/aprendizagem ao longo da vida (ibid.). O esquema compreensivo do Processo de RVCC encontra-se em anexo (anexo 4).

Capítulo II

Da abrangência de empregabilidade aos objetivos da Iniciativa Novas Oportunidades

2.1. Da abrangência de empregabilidade

O conceito de empregabilidade não é preciso ou específico, sendo objeto de não concordância entre os vários especialistas. No entanto, a empregabilidade é abrangente mas depende do contexto em que se insere.

A abrangência da empregabilidade, hoje em dia, ultrapassa a visão clássica que apenas inclui a relação entre a oferta e a procura, aquela que Gazier (1999) refere como *empregabilidade dicotómica*. A sua abrangência poderá envolver, de acordo com o contexto, os empregadores, os trabalhadores, o Estado e outros grupos de interesse.

Dentro do contexto da oferta, que envolve os trabalhadores, a abrangência e a complexidade também estão presentes. As muitas variáveis que podem ser incluídas neste contexto são de origem diversa. Por exemplo, no entender de Minarelli (2010) o sucesso da empregabilidade passa pela articulação entre várias variáveis que o autor denomina como pilares, que são os seguintes: i) Adequação vocacional; ii) Competências profissionais; iii) Idoneidade; iv) Saúde física, mental e espiritual e v) Reserva financeira e fontes alternativas e vi) Relacionamentos.

Desta forma entende-se que o objetivo da promoção da empregabilidade da INO poderá compreender outras variáveis para uma análise do seu impacto, que não apenas a situação emprego/desemprego, ou alteração no rendimento. Assim e tendo em conta a abrangência e a diversidade, as variáveis consideradas foram as seguintes: i) Situação perante o emprego; ii) Situação contratual; iii) Categoria profissional; iv) Grupo profissional; v) Atividade económica; vi) Rendimento; vii) Volume de trabalho e viii) Competências profissionais.

2.2. Os objetivos da Iniciativa Novas Oportunidades

De acordo com o documento *Novas Oportunidades: Iniciativa no âmbito do Plano Nacional de Emprego e do Plano Tecnológico* (2005), a necessidade do relançamento da educação de adultos em Portugal através da Iniciativa Novas Oportunidades deveu-se, sobretudo, ao atraso que Portugal mantinha quando comparado com os países mais desenvolvidos da União Europeia ou da OCDE, devendo-se esta situação, por sua vez, ao insuficiente nível de qualificação da população portuguesa. Desta forma, o desenvolvimento do país deveria passar por uma aposta na qualificação da população.

A qualificação – objetivo primordial - era encarada como uma alavanca para o crescimento económico e para a promoção da coesão social, tal como a OCDE a considerava também de igual forma. Até então, as ações realizadas para a elevação das qualificações cingiam-se ao nível básico de escolaridade, e o principal objetivo da INO foi precisamente a elevação do nível escolar para o nível secundário de uma forma generalizada. Pois, nos países com maior índice de desenvolvimento, o patamar do ensino secundário é bastante expressivo e tido como condição essencial às exigências de desenvolvimento das sociedades do conhecimento (ME & MTSS, 2005).

Por outro lado, a OCDE também propôs a Portugal, como prioridade política para aumentar a produtividade da força de trabalho, o *reforço da escolarização ao nível secundário*, isto porque um aumento do nível de escolarização favorecia o crescimento, uma vez que melhora a qualidade do trabalho e facilita a adoção de novas tecnologias (OECD, 2005, pp. 104-105).

A estratégia da Iniciativa Novas Oportunidades divulgada em 2007 assentava em dois pilares fundamentais. Um primeiro pilar visava em tornar o ensino profissionalizante de nível secundário uma realidade para os jovens envolvendo cerca de 650 mil jovens. O segundo pilar era o de elevar a formação de base dos ativos, isto é, dar uma segunda oportunidade a todos os ativos que tinham baixas qualificações, que na altura eram cerca de 3.500.000 com nível inferior ao secundário e 2.600.000 com nível inferior ao 9º ano, de as aumentarem, perspetivando-se certificar 1 milhão de ativos até 2010. Tal implicaria um desenvolvimento profundo do Sistema de Reconhecimento e Validação de Competências, para medir e certificar as competências já adquiridas em contextos não-formais e informais e disponibilizar formação complementar, para aquisição de novas competências (ME & MTSS, 2005).

Acerca deste incentivo a uma generalização da escolarização, Alberto Melo (2007), que presidiu o grupo missão que concebeu o Sistema de Reconhecimento, Validação e Certificação de Competências, alertou para a importância de não haver um afastamento daquilo que é a verdadeira natureza e finalidade do Sistema. No seu entender, a certificação não deveria ser considerada o único objetivo de trabalho dos centros de RVCC, pois defende que a sua função primordial é a de inserir os adultos na aprendizagem ao longo da vida. Alberto Melo refere, também que:

“O RVCC não é para todos, mas só para aquela minoria de adultos que realizou de facto uma autoformação que lhe permita hoje aspirar a uma equivalência a graus escolares (...) o RVCC não foi concebido, nem para os jovens que abandonaram há pouco e precocemente o sistema escolar (...) nem para adultos que necessitam ainda de uma intensa aprendizagem nas competências-chave (...)” (Melo, 2007, p.197).

De uma forma resumida, com a aposta no investimento da escolarização para o nível secundário previam-se melhorias, ou retorno do investimento, a quatro níveis: Ao nível do crescimento económico, uma vez que, e tendo por base a teoria do capital humano, é reconhecida e mensurável a relação positiva entre o aumento da escolarização e o aumento da taxa de crescimento económico, bem como também é reconhecido que o investimento em capital humano é condição essencial para a promoção da competitividade, assente na qualidade e inovação através das novas tecnologias. As melhorias eram também previstas ao nível da empregabilidade, ou seja, seria possível reconhecer-se uma relação positiva entre o investimento em capital humano e a empregabilidade. Isto era verificável entre os países da OCDE, onde o investimento em educação e formação estava associado de uma forma significativa à redução do risco e da duração do desemprego, assim como ao aumento da probabilidade de reinserção no mercado de trabalho. Em Portugal a tendência, na altura, era do aumento gradual do desemprego entre os ativos com um nível de escolaridade mais baixo e aumento do número de desempregados de longa duração. A este nível, o investimento em capital humano era visto como um instrumento para fazer face ao desemprego e, também, como uma política de igualdade de género, uma vez que as mulheres eram as mais afetadas pelo desemprego e representavam 56% dos desempregados de longa duração. As melhorias eram também previstas na esfera individual ao nível salarial, uma vez que o investimento teria uma significativa taxa de retorno em Portugal (ME & MTSS, 2005).

“Portugal é um dos países em que o prémio salarial em resultado do investimento em educação e formação é maior, em particular ao nível do ensino secundário onde o diferencial salarial é o maior de toda a OCDE” (ME & MTSS, 2005, p.7).

Com o investimento em educação e formação eram também esperadas melhorias ao nível da cidadania, coesão social e desenvolvimento pessoal. A este nível o investimento traduzir-se-ia em ganhos sociais que incluíam uma maior promoção das atividades de participação social, maior tolerância social, desenvolvimento de um ambiente de inovação e a promoção de igualdade de género (ME & MTSS, 2005).

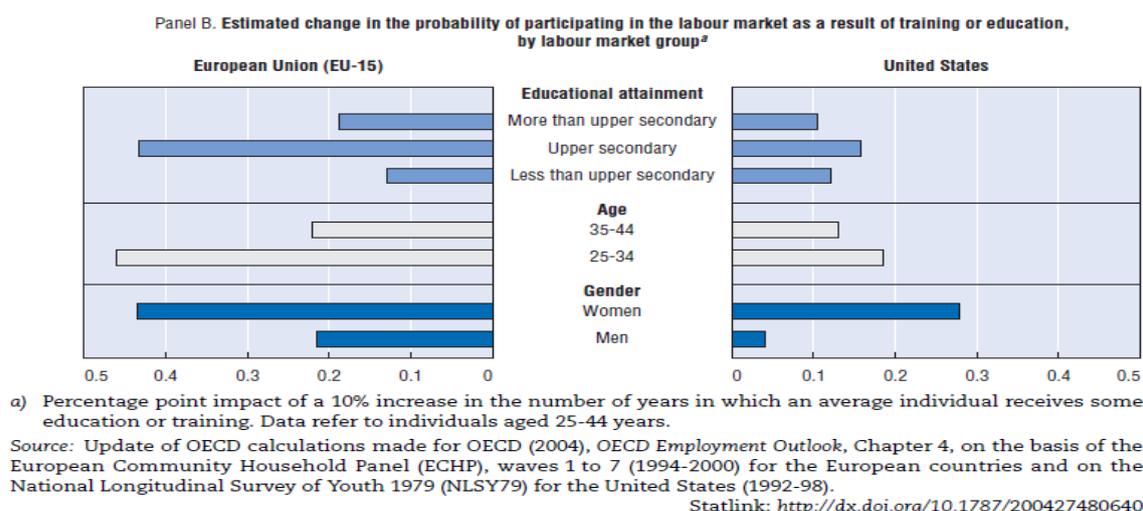
Por outro lado, e invocando a argumentação da UNESCO, a educação permite dissipar mecanismos de segregação social promovendo maior igualdade social, maior tolerância social e racial e gerando assim maior bem-estar e sentimentos de segurança (ibid.). A educação tem um papel importante contribuindo para melhorar os níveis de participação política, cívica e cultural e é também vista como fator importante no desenvolvimento pessoal, das competências das competências pessoais, sendo verificável um retorno do investimento feito (ibid.).

2.3. Do foco na empregabilidade como objetivo da Iniciativa

As competências dos trabalhadores foram ganhando cada vez maior importância, especialmente na década de 80, reflexo da crescente competitividade no contexto da globalização. Mais tarde a OCDE em 1994 através da Jobs Strategy colocou o foco na empregabilidade referindo que as políticas de desenvolvimento do capital humano eram fundamentais para o crescimento económico e para o emprego. As recomendações deixadas aos países foram no sentido de aumentar as competências dos trabalhadores e, assim, os sistemas de educação assumiram um papel importante no que respeita à criação de oportunidades e igualdade no acesso à educação. As políticas de desenvolvimento de capital humano deveriam focar-se na educação inicial, na transição da escola para o trabalho e na formação vocacional contínua para adultos.

Em 2004 a OCDE apresentou estimativas da probabilidade do acesso ao mercado de trabalho, - para os adultos com idades compreendidas entre os 25 e os 44 anos - com uma maior participação dos indivíduos em educação/formação, entre os países da União Europeia (15) e os Estados Unidos, que se poderão visualizar no gráfico abaixo (figura 6) (OECD, 2006, pp. 47-126).

Figura 6: Gráfico estimativa da probabilidade de participação no mercado de trabalho por nível educacional



Também para a União Europeia, em 1997, a empregabilidade assumia um papel crucial na sua estratégia. As principais recomendações deixadas assentavam em quatro pilares i) Melhorar a empregabilidade; ii) Desenvolver o empreendedorismo; iii) Encorajar a adaptação das empresas aos seus empregados; iv) Reforçar as políticas de igualdade de oportunidades entre mulheres e homens. No entanto, importa aqui mencionar que o pilar respeitante à empregabilidade era o único que apresentava objetivos a serem alcançados pelos Estados Membros. Assim, como estratégia, os Estados Membros deveriam assegurar aos ativos desempregados ofertas antes que estes completassem o período de 12 meses de desemprego (Gazier, 1999, pp.1-3).

A principal preocupação acerca da empregabilidade decorria, grandemente, da precaridade do emprego, ou seja, os países europeus já não conseguiam assegurar emprego para aquela que era a sua força de trabalho. Então, havia necessidade de se reverem condições de trabalho, adotar-se uma postura proactiva de constante atualização de competências e interiorizar-se a necessidade de uma também constante adaptação ao trabalho. Para se conseguir atingir estes objetivos foram recomendadas reformas estruturais na área da proteção social e sistemas de formação, através da atuação do serviço público de emprego ou parceiros sociais. Desta forma, aumentar a empregabilidade resulta num processo complexo que envolve a atuação conjunta de várias políticas (ibid.).

A importância dada à atualização das competências foi reforçada em 2000 com a crescente importância dada ao uso das Tecnologias de Informação e Comunicação (TIC) nas esferas profissional e privada. Com a crescente relevância das TIC previram-se duas grandes necessidades, por um lado a de uma revisão completa do sistema educativo europeu e, por outro lado, a necessidade de se garantir o acesso à formação ao longo da vida. Assim, o Conselho Europeu de Lisboa (2000) traçou uma estratégia em que fixou como objetivo a ser alcançado até 2010 de constituir “(...) a economia baseada no conhecimento mais dinâmica e competitiva do mundo, capaz de garantir um crescimento económico sustentável, com mais e melhores empregos e maior coesão social.” (UE, 2006).

Este objetivo representava na altura um grande desafio, uma vez que a Europa vivia um grave problema, pois, cerca de 80 milhões de pessoas tinham baixas qualificações, o que tornava a Europa económica, social e politicamente vulnerável, considerando a forte concorrência que sentia em todos os setores por parte de outros países (Carneiro, et al., 2007, pp. 1-46).

Assim, urgia a necessidade de capacitar os europeus para uma *sociedade do conhecimento*, com um nível de formação suficientemente elevado que permitisse participar na *economia do conhecimento* (UE, 2006).

Nesta altura, em Portugal, e à semelhança dos restantes países da Europa, a população ativa adulta apresentava, na sua generalidade e de forma mais agravada, um baixo nível de escolaridade, devido, não só, a uma generalização tardia do acesso à educação, mas também às diversas políticas implementadas, de forma ineficaz e insuficiente, ao longo do tempo. A este cenário de baixa escolaridade acrescia a necessidade de ocorrerem mudanças no seio da estrutura produtiva do país, influenciada pela modernização da economia, pela crescente competitividade e pela presença das novas tecnologias em todas as áreas, as quais exigem mão-de-obra mais qualificada, com mais competências e com maior capacidade de adaptação (Carneiro, et al., 2007, pp. 1-46).

Considerando o que acontecia um pouco por toda a Europa relativamente ao crescimento do desemprego, até ao ano de 2005, Portugal conseguiu manter a taxa de desemprego muito abaixo da média europeia. A população ativa pouco escolarizada, na sua maioria, conseguiu manter o emprego e o mercado de trabalho absorveu os muitos jovens que abandonaram a escola sem completarem a escolaridade obrigatória ou sequer o nível secundário, sendo este último o patamar desejável (ibid.).

As medidas tomadas pelos vários países a nível europeu para diminuir a taxa de desemprego objetivavam diminuir ou extinguir o *low-skilled*, e Portugal, debatia-se agora de uma forma mais agravada – uma vez que conseguiu manter o nível de emprego que exigia baixas qualificações até mais tarde, comparativamente com outros países europeus - com a problemática de como prevenir e combater as baixas qualificações de uma forma rápida e eficaz (ibid.).

É assim neste ambiente que a Iniciativa Novas Oportunidades (INO) foi lançada em 2005 - com duração prevista até 2010 - como uma das Opções Estratégicas de Combate às Baixas Qualificações a par do (QREN) Quadro de Referência Estratégico Nacional (2007-2013) e do (POPH) Programa Operacional Potencial Humano (2007-2013), que também constituíam a agenda de qualificação para Portugal (ibid.).

O foco dado à empregabilidade também está refletido nos referenciais de competências-chave dos Processos de RVCC da INO. No referencial do nível secundário está presente na área designada por Cidadania e Profissionalidade (CP), mas não é apenas nesta área que poderão encontrar-se os inúmeros temas à disposição dos adultos acerca da empregabilidade. Pois também nas áreas Cultura, Língua e Comunicação (CLC) e Sociedade, Tecnologia e Ciência (STC) existem temas a ser validados no *contexto profissional* (consultar anexos 2 e 3).

Contudo, o foco dado à empregabilidade e a uma visão demasiada limitada dos objetivos de uma operação como a INO é criticado por Rui Canário (2007), que embora considere a Iniciativa Novas Oportunidades positiva e que “*aprender compensa*” referiu que esta compensação não “(...) *se reduz ao campo da mera racionalidade económica nem nele se situa de modo linear.*” (idem, p. 167). O autor critica a justificação da Iniciativa tendo por referência a Teoria do Capital Humano e que não existe nenhuma relação direta fundamental (pois existe sempre uma mediação organizacional) entre o investimento na qualificação e o crescimento económico, emprego, produtividade, competitividade ou mesmo coesão social. Para fundamentar a sua posição tomou o exemplo dos vários países que se encontravam na “cauda da Europa”, onde se verificou durante as últimas décadas que o aumento generalizado das qualificações crescia a par com o aumento do desemprego, com o aumento do trabalho precário e com o agravamento da exclusão social (idem, pp. 167-173).

“ (...) não tenho dúvidas que “aprender compensa”, mas não penso que a melhor justificação seja a subordinação funcional das políticas de educação e de formação à racionalidade económica com que nos confrontamos.” (idem, p. 168).

Nesta discussão em torno da promoção da empregabilidade como medida essencial de avaliação da INO, por uns defendida e por outros nem tanto, importa clarificar que o conjunto de vantagens do investimento na educação e formação e que basicamente servem como introdução a qualquer reflexão neste âmbito contempla de igual forma a melhoria da empregabilidade, da produtividade e da qualidade do emprego, mas *“Não menos importantes são os benefícios que podem advir para a participação cívica dos cidadãos, para o bem-estar, autoestima e realização das pessoas.”* (Miguéns, 2007, pp. 11-13). Estes aspetos são fundamentais para uma estratégia pessoal de procura de emprego mais dinâmica e proactiva.

De acordo com Gazier (1999) a empregabilidade deveria ser deslocada da posição centralizada que ocupa. Pois, num contexto macroeconómico o autor defende que a empregabilidade deveria ocupar o seu lugar de política complementar para o crescimento sustentável e criação de emprego e não ter um papel principal. O mesmo alertou para esta excessiva ênfase colocada na empregabilidade e para o perigo de atuações de políticas conjuntas inadequadas que daí pudessem decorrer. O autor previu que, devido às tendências do mercado de trabalho, a preocupação em torno da empregabilidade iria aumentar e, mais especificamente, iriam ser destacadas a iniciativa individual, a responsabilidade individual no comportamento laboral e a gestão da carreira. Segundo o autor, isto poderia levar a uma atuação política inadequada baseada na imposição e pressão unilateral - apenas do lado do indivíduo - concretizada sob a forma de formação imposta, experiências de trabalho impostas, pressão para aceitar empregos com baixos salários e pressão na performance dos trabalhadores (Gazier, 1999).

Capítulo III

Balanço da Iniciativa Novas Oportunidades

3.1. A Iniciativa e o Processo de RVCC sob uma perspetiva crítica

Sendo relativamente recente, a Iniciativa Novas Oportunidades tem, contudo e sobretudo, desde sensivelmente 2007, enfrentado algumas vozes mais críticas, tendo-se intensificado o debate em torno dos seus méritos e limitações. As muitas críticas levaram à realização de estudos externos acerca da INO e dos seus impactos. A polémica foi essencialmente alimentada por dúvidas em torno da sua eficiência e credibilidade, especialmente no que respeita à concretização do objetivo da empregabilidade. No entanto, a controvérsia não emerge inicialmente a partir da empregabilidade mas sim quando a INO, refém de objetivos e indicadores muito ambiciosos em matéria de públicos a envolver (metas), entra num estágio precoce de massificação, sobretudo a partir do momento em que começa a ter que responder à procura de públicos mais difíceis. Por outro lado, a certificação de competências por via da experiência encontra sempre resistências nos que tiveram educação formal e o ambiente de facilitação de processos que acompanhou o esforço de massificação encontra na opinião pública e no senso comum reações intuitivas de desconfiança.

As primeiras críticas negativas giram, geralmente, em torno da sua credibilidade e questionam a efetiva demonstração e aquisição por parte dos adultos do tipo de competências nos (PRVCC) Processos de Reconhecimento, Validação e Certificação de Competências. Esta questão prende-se ainda com o rolo compressor das metas definidas e também, porque a partir de um certo momento os processos tendem a padronizar-se para potenciar eficiência e a partir deste momento entra em jogo o mercado, isto é, surgiu gente especializada na elaboração de portefólios - documento de trabalho necessário para se cumprirem os requisitos do PRVCC - que vendiam no mercado informal.

A este respeito, é de notar que a metodologia utilizada é pouco usual e inovadora, pois trabalha-se o conhecimento a partir da experiência para a teoria, de forma individualizada, ao contrário da orientação do sistema formal de ensino, sendo que a primeira reação poderá ser a de rejeição, em especial por parte dos que tiveram uma educação formal, como já foi referido anteriormente. Uma outra das diferenças mais marcantes, que se consegue identificar como uma das principais dificuldades é a mudança do ensino de massas para um ensino de forma individualizada. A necessidade de inovação nos sistemas educacionais, para poder acompanhar - sendo que o ideal seria antever e preparar - as mudanças que ocorrem velozmente na sociedade ou economia do conhecimento é um facto. Os sistemas educacionais, hoje em dia, não conseguem ainda conceber e adotar um modelo de aprendizagem ao longo da vida a uma escala mais alargada, que seja tão

eficiente como aquele que foi adotado no tempo da era industrial no século XIX (Carneiro, et al., 2011, pp. 7-77).

A respeito de inovação no sistema educacional, e de acordo com a Comissão Europeia, Portugal foi classificado na posição mais elevada, conjuntamente com a França, Finlândia, Holanda e Noruega, em matéria de validação de aprendizagens informais e não formais como pode verificar-se na figura 7 que consta no respetivo estudo (Hawley, Otero, & Duchemin, 2011).

Figura 7: Classificação dos sistemas de validação informais e não formais nos vários países europeus

High	Medium-high	Medium-low	Low
Finland, Netherlands, Portugal	France, Norway, Denmark, Romania, Sweden, (England, Northern Ireland), UK (Scotland)	Germany, Spain, UK (England, Wales, Northern Ireland), UK (Scotland)	Austria, (Flanders), (Wallonia), Republic, Iceland, Liechtenstein, Lithuania, Slovenia, Belgium, Belgium, Czech, Estonia, Ireland, Italy, Slovakia, Bulgaria, Croatia, Cyprus, Greece, Hungary, Latvia, Malta, Poland, Turkey

Fonte: CEDEFOP, 2011

“Countries with a high degree of development

In 2007 this category was defined as countries which have “moved from the introduction of validation policies to the implementation of validation practices”. (...) Countries which would fall under this category include France, Norway and Portugal.” (Hawley, Otero, & Duchemin, 2011, p. 6).

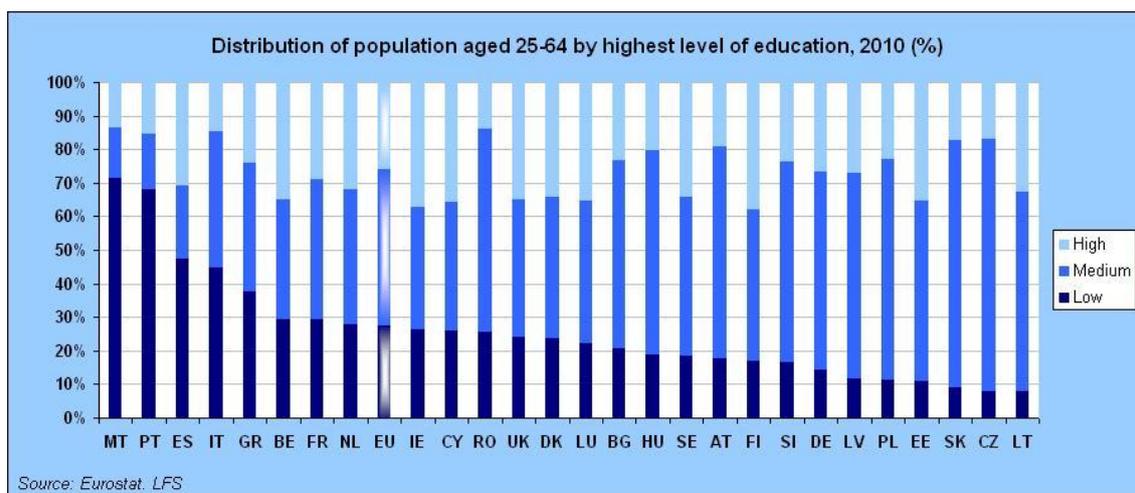
A MENON Network (European Research and Innovation Network), à qual não é alheia a participação do Prof. Roberto Carneiro, considerou a INO um programa realmente inovador que ao mesmo tempo incrementa o capital social, consegue reunir a inclusão social e estar presente entre as prioridades políticas para o crescimento desenhadas para o país. Pois, no entender de Nikitas Kastis (Presidente dos diretores estrangeiros da MENON), é necessário perceber que são necessários esforços enormes e ao mesmo tempo sofisticados, para responder ao desafio de uma mudança radical necessária a ser levada a cabo na maneira como as políticas públicas são concebidas, documentadas e dirigidas, uma vez que, atualmente, a administração pública conta com graves handicaps nos diversos países europeus (Kastis, 2011, pp. 13,14).

A INO é também reconhecida pela UNESCO como sendo um dos programas governamentais mais alargados que apareceu nas últimas décadas para melhorar as qualificações de uma forma massificada, e que poderá ser utilizada como exemplo por outros países num sentido de boas práticas (Carlsen, 2011, pp. 11,12).

“The example of NOI could be followed by other countries, taking into consideration that education and training systems in the different countries are rooted in very different traditions and that there is no global solution.” (idem, p. 11).

É também verdade, no entanto, que, através dos dados fornecidos pelo EUROSTAT ao CEDEFOP - European Centre for the Development of Vocational Training - verifica-se que Portugal ocupa, ainda, uma posição muito desvantajosa no que respeita ao nível de escolaridade dos adultos, tendo em conta outros países com programas equiparados (ver figura 8).

Figura 8: Gráfico distribuição da População na faixa etária 25-64 anos pelo nível de educação mais elevado, 2010 (%)



Fonte: CEDEFOP, 2011

Uma das críticas negativas referentes à credibilidade da INO refere-se à menor duração dos processos para se conseguir o objetivo respeitante à generalização do nível secundário, assumindo-se consequentemente a ideia de facilidade ou facilitismo. Esta é a questão central, aliás uma espécie de remake do que aconteceu com a massificação do secundário e também do movimento de opinião pública contra o seu facilitismo. Esta visão corre, de qualquer forma, o risco de ser superficial no sentido em que poderá menosprezar a complexidade do trabalho dos profissionais envolvidos. Acerca deste mesmo aspeto já Alberto Melo, em 2007, alertava para a não massificação do Sistema de RVCC, mesmo tendo por base razões de ordem económica e social, pois *“(…) as metas penalizam o rigor e premeiam o facilitismo.”* (Melo, 2007, p. 194).

Numa entrevista dada em Junho de 2008 Azevedo (2008), a este respeito da massificação, referiu que,

“As novas oportunidades devem ser mesmo oportunidades a valer e não simulacros de oportunidades, na corrida, que não consigo compreender, atrás de números gigantescos, que ninguém tinha obrigação nenhuma de inventar. Não é por andarmos a correr atropeladamente, durante cinco anos, que vamos resolver problemas com cento e cinquenta anos. (...) as certificações escolares e

profissionais, sempre se bem feitas, com o tempo e a qualidade necessários em qualquer processo educativo, podem constituir um ganho muito significativo para os portugueses.” (Azevedo, 2008, p. 5).

A massificação do Sistema é também fortemente criticada por Marques (2007) que consegue elencar, já nesta altura, e em concordância com Melo (2007), um conjunto de “mal-entendidos” que se foram agravando desde 2002 e desvirtuando o Processo. Entre estes “mal-entendidos” sinaliza a meta dos 600.000 ativos certificados e a ausência de um sistema de acompanhamento e controlo de qualidade dos Centros, que refere mesmo como sendo “(...) *um convite ao laxismo e à emissão de certificados sem qualquer valor efectivo.*” (Marques, 2007, p.180).

Também a este respeito, e já em 2010, Filomena Curado na sua dissertação intitulada “*De Professor do ensino secundário a Formador de RVCC*”, apresentou um estudo de caso, utilizando entrevistas semi-directivas a sete formadores do CNO da Escola Secundária José Saramago, onde consegue observar-se um reforço destas críticas. Entre os vários obstáculos apresentados encontram-se as metas a atingir, que referem ser “*um grande obstáculo ao desenvolvimento deste trabalho são as metas. O fantasma das metas não deveria existir.*” Curado, 2010, p. 81). Filomena Curado defende que o processo de RVCC é individualizado e deveria respeitar o ritmo de cada adulto. A autora entende que a fase do reconhecimento das competências necessita de um tempo mais moroso, o que vai em sentido contrário aos prazos determinados para cumprimento de metas atingir propostas pela própria ANQ. Neste estudo, Filomena Curado, entre os resultados das suas entrevistas, apresenta relatos que reforçam a ideia de que com a pressão das metas houve uma desvirtuação do Processo.

A complexidade técnica dos processos devida à própria natureza do objeto de estudo, as competências, e processo de recolha de informação sobre as mesmas (Cavaco, 2007, pp. 22-25), e a falta de orientações precisas por parte da ANQ levou a que a metodologia e formas de trabalho tenham sido revistas com maior frequência do que aquilo que seria desejável (Curado, 2010). As mudanças bruscas nas formas de trabalho conjugadas com a incerteza sobre como trabalhar, comprometem os resultados a alcançar, mesmo pretendendo o seu aperfeiçoamento, espelhando incoerência, que por conseguinte dá azo ao questionamento da sua credibilidade. Alberto Melo alertou, em 2007, para esta mesma situação referindo que os Centros tinham falta de acompanhamento técnico e pedagógico desde 2002-2003.

“Esta situação de “orfandade”, de inexistência de uma instituição de coordenação e de organização da partilha, é agora agravada por uma rápida multiplicação de Centros.” (Melo, 2007, p. 195).

Esta situação veio realmente a agravar-se trazendo consequências negativas. Filomena Curado (2010) das entrevistas que realizou para seu estudo de caso, retirou opiniões bastante pertinentes que denunciam a falta de orientações precisas da ANQ – Agência Nacional para a Qualificação, para que os profissionais pudessem trabalhar da forma mais correta.

“(...) as directrizes que vêm de cima, portanto com a instituição que regula esta Iniciativa, porque de semana a semana, por vezes de dia para dia as coisas faziam-se de uma maneira, depois já não se podiam fazer assim, tinham que se fazer doutra” (Curado, 2010, p.81).

Relativamente à complexidade técnica dos processos de RVCC e aos profissionais afetos, Azevedo (2008) partilha da opinião de Melo (2007) no sentido em que os profissionais envolvidos nestes processos de RVCC deveriam estar motivados e preparados para este tipo de trabalho, isto é, não escolar e com adultos, “Mas não podem ser quaisquer uns” (Melo, 2007, p. 195).

“Acolher jovens e adultos, respeitar, conhecer e reconhecer os seus percursos de vida e de formação, as suas experiências profissionais, etc., até à certificação, é um processo educativo complexo e que dificilmente é bem feito por jovens recém-licenciados no desemprego, que nunca ouviram falar destes mesmos processos, cada um diferente do outro.” (Azevedo, 2008, p. 5).

Azevedo (2008), não deixou de referir, também, que existiam Centros Novas Oportunidades que faziam um trabalho excelente, mas reconhecia que era importante haver uma avaliação contínua e uma fiscalização rigorosa e que, as avaliações que estavam a ser feitas e que designa como avaliações *on-going*, não eram suficientes, porque *“(...) São muitos os riscos que acompanham o ritmo tão acelerado como o processo está a decorrer.”* (ibid.).

Uma outra limitação da INO, prendeu-se com a motivação dos adultos para atividades da educação e formação, sendo esta uma preocupação sentida por parte dos especialistas, porque consideram que há uma desvalorização e falta de investimento geral em educação/formação por parte dos adultos. No entender de Roberto Carneiro (2007) e também segundo as conclusões do projeto NEWSKILLS (1996-1999) os indivíduos com baixas qualificações, para além de terem o acesso menos facilitado à educação/formação, também têm menor propensão a investir na sua educação e formação. Isto deve-se sobretudo ao facto do défice de competências cognitivas - que geralmente está associado às baixas qualificações oriundas do sistema formal de ensino - limitar a capacidade de aprendizagem ao longo da vida. A isto Roberto Carneiro (2007) designa como *ciclos viciosos no acesso à formação* (Carneiro, et al., 2007, pp. 5-14).

Uma vez que em constatação da necessidade de estudos externos, ou da sua divulgação, acerca da INO e dos seus impactos, era amplamente sentida, é com este intuito que se prosseguirá com uma breve referência a alguns estudos já realizados, que servirão para enquadrar o âmbito deste estudo.

3.2. Outros estudos

Em 2007, antes da Iniciativa Novas Oportunidades começar a dar frutos, o INE (Instituto Nacional de Estatística) divulgou um estudo que tinha realizado intitulado *Aprendizagem ao Longo da Vida: inquérito à educação e formação de adultos – 2007*. Este estudo, embora não incida diretamente sobre a Iniciativa Novas Oportunidades é um exemplo daquilo que seria desejável para dissipar dúvidas no âmbito dos impactos da Iniciativa.

Este estudo abordou várias vertentes acerca da participação dos adultos em atividades de educação e formação nos contextos formal, informal e não formal. Os seus resultados foram orientados em função de três domínios: caracterização dos indivíduos face à aprendizagem; transmissão entre gerações da educação e impactos que a educação/formação tinha na vida dos adultos. Quanto ao domínio dos impactos na empregabilidade, sendo este o mais pertinente para este estudo, pode verificar-se, de uma forma geral, que a maior taxa respeitante à transição de uma situação de desemprego para a situação de emprego se encontrava precisamente entre aqueles adultos que participavam em educação não formal (50,6%). Este valor era seguido pelos que participavam em aprendizagem informal (30,9%) e por fim cerca de 16,3% correspondente àqueles que participavam em educação formal (INE, 2008, pp. 93-105).

Agora, já relativamente a estudos sobre a Iniciativa Novas Oportunidades, os resultados da primeira avaliação externa levada a cabo pelo Centro de Estudos (CEPCEP) da Universidade Católica Portuguesa (2008 e 2009) foram publicados em 2009. Este estudo – embora bastante abrangente porque considera diferentes âmbitos foi realizado a partir de 45 entrevistas, e destas, apenas 15 foram efetuadas a adultos já certificados através da Iniciativa, o que dificulta a generalização dos resultados e confirma a necessidade de mais estudos a serem efetuados, principalmente no âmbito do impacto na empregabilidade.

“Resta ainda perguntar quais serão os efeitos da Iniciativa Novas Oportunidades no desenvolvimento da dimensão mais integradora da profissionalidade.” (Carneiro, Valente, Carvalho, & Carvalho, 2009, p. 83).

Para tal, uma das recomendações deixadas foi no sentido de haver uma maior aproximação da INO ao mundo do trabalho, incluindo formação profissional, para que os adultos pudessem reconhecer na INO maiores ganhos respeitantes à sua empregabilidade. No entanto, este mesmo estudo contempla resultados de outros âmbitos que não o da empregabilidade. A autoavaliação feita pelos adultos à INO revelou, neste estudo, maiores ganhos com a autoimagem e autoestima.

Ao nível das competências é notório um maior uso das meta skills, isto é, motivação para aprender e aprender a aprender - após a certificação – sendo este objetivo crucial, pois uma vez atingido o objetivo de incentivar a aprendizagem ao longo da vida os outros objetivos (empregabilidade, desenvolvimento pessoal, social e cívico) seriam mais facilmente alcançados ou era assim desejado. Um maior uso das soft skills (desenvolvimento pessoal, social, cívico e cultural) também foi percebido. Ao nível das hard skills (literacia, matemática, ciência e tecnologia) o seu uso não foi tão evidente como as anteriores. Estas competências também constituíam, como já foi dito anteriormente, parte dos objetivos da INO. É no entanto essencial aqui sublinhar que os outros âmbitos da INO que não o da empregabilidade são igualmente importantes, muito embora se possa reconhecer que a degradação do mercado de trabalho vá inevitavelmente colocar os efeitos da empregabilidade com cada vez maior relevância (Carneiro, Valente, Carvalho, & Carvalho, 2009).

Posteriormente à primeira avaliação externa e já em 2010, a Universidade Católica (CEPCEP) apresentou uma nova avaliação acerca dos resultados dos impactos da Iniciativa sobre os adultos inscritos. Este estudo envolveu adultos inscritos e ex-inscritos (destes 450) tanto de nível básico como nível secundário – portanto não apenas os certificados - e todas as ofertas - sobretudo Processos RVCC e cursos EFA – e envolve no mesmo estudo todas as dimensões – pessoal, social e profissional. A apresentação dos resultados é feita conjuntamente pelo que não poderá haver uma possível comparação direta com os resultados do presente estudo de caso. Ainda assim, o estudo da Universidade Católica revela que cerca de 32% afirma que houve um impacto positivo na sua vida profissional, traduzido na ocupação de uma posição com maiores responsabilidades para com terceiros, mais estabilidade no emprego (73%) e no alargamento de competências (Carneiro, et al., 2010, pp. 47-72).

Notou-se, também, que a família tem um papel importante na motivação dos adultos para a procura da Iniciativa, pois, quando algum familiar começa o percurso há maior probabilidade de outros familiares o fazerem. O estudo refere também que a Iniciativa continuou a captar uma forte adesão ainda que, no entanto, se note uma menor adesão entre os jovens com idade inferior a 30 anos e entre mulheres com mais de 50 anos. Ao nível das tecnologias de informação e comunicação verificou-se também que, em 2009, a utilização da internet aumentou de 67% para 83%, incluindo-se nesta percentagem o uso pessoal e/ou profissional. Finalmente, os adultos, na sua maioria, afirmaram que aumentaram a sua cultura geral e, conseqüentemente, o sentimento de confiança e extroversão, sendo que cerca de 85% dos adultos recomendaria a Iniciativa Novas Oportunidades a outros. Resumindo, neste último estudo do CEPCEP e relativamente ao nível secundário manteve-se a evidência das meta skills e houve um claro acréscimo no uso das hard skills, mais especificamente na área computacional e Internet não só para fins profissionais como para fins pessoais (ibid.).

Já no final de 2011 foi lançado uma obra – *Accreditation of prior Learning as a lever for Lifelong Learning: lessons learnt from the New Opportunities Initiative, Portugal* – que contempla os vários estudos sobre INO levados a cabo pelo CEPCEP, também sob coordenação do Prof. Roberto Carneiro, em parceria com a MENON Network e a UNESCO. Os sete estudos apresentados envolvem vários âmbitos e focam várias dimensões, bem como amostras diferentes, um pouco à semelhança do que foi feito no ano anterior. Nesta obra e no que respeita às perceções do impacto da INO sobre a empregabilidade dos adultos certificados, é apresentado o último estudo acima mencionado, que coloca maior foco no uso das competências. É ainda apresentado um outro estudo que contou com uma amostra de cerca de 9000 indivíduos, sendo que destes 1309 eram adultos já certificados pela INO de nível básico e secundário e incluía todas as ofertas da Iniciativa (99% PRVCC e EFA) bem como todas as dimensões – pessoal, social e profissional. Como os resultados não são apresentados separadamente, por oferta e nível educacional considerou-se não ser pertinente apresentá-los aqui neste trabalho, por não serem comparáveis (Carneiro, et al., 2011, pp. 145-181; 263-316).

3.3. Da necessidade do estudo

Num contexto em que ocorrem mudanças é importante aferir o impacto na empregabilidade e é para esse fim que o presente estudo visa contribuir.

A este respeito, a 09 de julho de 2009, o jornal Público noticiou o evento da divulgação do estudo de avaliação externa da Iniciativa Novas Oportunidades com o título “ Novas Oportunidades ainda tem pouco impacto no mercado de trabalho”. No dia 02 de agosto de 2011, o ministro da educação, Nuno Crato, referiu que “(...) é preciso saber se o programa Novas Oportunidades ajudou realmente alguém a conseguir emprego ou subir na carreira. Actualmente, a avaliação das Novas Oportunidades é muito limitada” (Jornal de Notícias, 2011). Assim, este estudo focado no impacto da INO na empregabilidade e/ou esfera profissional pretende dar um contributo neste âmbito.

Apesar deste foco na dimensão da empregabilidade, do lado da Iniciativa, num contexto coletivo, para todas as dimensões eram esperadas melhorias, que se traduziriam em retorno do investimento feito em capital humano. Do lado dos adultos certificados eram esperados benefícios a título individual, que se encontram refletidos entre os motivos que os levaram a inscrever-se na Iniciativa, o que este estudo também permitirá dar a conhecer, bem como a avaliação aos benefícios que o processo possa ter trazido aos adultos.

Parte II

Capítulo IV

Estudo de caso. As perceções do impacto do Processo de RVCC na empregabilidade e competências profissionais

4.1. O Pólo da Região Centro do CEFOSAP – Centro de Formação Sindical e Aperfeiçoamento Profissional

Este estudo foi feito a partir do trabalho desenvolvido no CNO do Pólo de Aveiro do Centro de Formação Sindical e Aperfeiçoamento Profissional (CEFOSAP). O funcionamento deste Pólo abrange a zona Centro do país e é apenas um dos três Polos do CEFOSAP. O Centro atua a nível nacional e tem a sua sede em Lisboa. A gestão dos Polos é feita de forma centralizada não tendo estes por sua vez autonomia.

O CEFOSAP foi criado em 1996, através de um protocolo outorgado entre o IEFP e a UGT e homologado pelo então Ministério para a Qualificação e o Emprego. O centro de formação privilegia como destinatários das suas atividades os dirigentes ou quadros sindicais da UGT e sindicatos nela filiados, os trabalhadores associados dos sindicatos filiados na UGT e os empresários das entidades onde trabalhem sócios destes. No entanto, também alarga o seu espectro de atuação aos demais trabalhadores mesmo que não membros de sindicatos, caso estes sejam encaminhados por alguma das estruturas sindicais filiadas na UGT, que se encarregam da divulgação das atividades de formação (CEFOSAP, n/d).

4.2. Estudo de caso e questões de investigação

À luz de um dos grandes objetivos traçados para a INO, este estudo faz uma análise das perceções do impacto da oferta Processo de Reconhecimento Validação e Certificação de Competências, no perfil de empregabilidade de uma população de 517 adultos certificados com o nível secundário até dezembro de 2010 pelo PRVCC, através do CNO do CEFOSAP da região centro. Estas dimensões irão ser avaliadas em dois momentos distintos, o momento referente à data de inscrição do adulto na INO (antes de iniciarem o Processo) e o momento após a conclusão do processo de RVCC, e que corresponderá à data do inquérito, pretendendo-se verificar a evolução das dimensões em análise entre estes dois períodos.

As questões principais da investigação focadas na INO e empregabilidade são as seguintes: O objetivo da promoção da empregabilidade da Iniciativa Novas Oportunidades - no âmbito da oferta Processo de Reconhecimento, Validação e Certificação de Competências - terá sido alcançado se

avaliado sob a ótica dos adultos já certificados? No âmbito da empregabilidade quais terão sido as dimensões que representaram maiores ganhos para os adultos segundo a sua ótica? Terão sido questões relacionadas com a empregabilidade que mais motivaram os adultos a inscreverem-se na Iniciativa Novas Oportunidades?

Tendo presente estas questões principais da investigação é apresentado abaixo o quadro de análise (Quadro 1).

Quadro 1: Quadro dimensões da análise quantitativa

Tempo	Dimensões	Indicadores	Questões operacionais
À data da inscrição	Empregabilidade	Emprego Desemprego Situação contratual Categoria profissional Grupo profissional Atividade económica Rendimento Volume de trabalho	* Qual a situação perante o emprego dos adultos quando se inscreveram na INO? * Os adultos, quando se inscreveram na INO tinham estabilidade no emprego? * Quais as categorias profissionais e níveis de competência que os adultos tinham antes do seu percurso na INO? * Quais as profissões que os adultos tinham quando se inscreveram na INO? * Quais as atividades económicas a que estavam alocados os adultos antes do seu percurso na INO? * Qual o nível de rendimento dos adultos no momento anterior ao seu percurso na INO?
		Competências profissionais	* Qual a utilização, em contexto profissional das Competências-chave pré-adquiridas?
	Motivação	Expetativas	* O que motiva os adultos a inscreverem-se na INO?
À data do inquérito	Empregabilidade	Emprego Desemprego Situação contratual Categoria profissional Grupo profissional Atividade económica Rendimento Volume de trabalho	* Terão havido alterações na situação perante o emprego, percecionadas pelos adultos? * Terão ocorrido mudanças estabilidade do emprego? * Terão havido mudanças nas categorias profissionais e níveis de competência que os adultos tenham percecionado? Terão os adultos mudado de profissão após a sua passagem pela INO? * Será que as atividades económicas a que estavam alocados os adultos antes do seu percurso na INO se mantêm? * Terão ocorrido alterações no nível de rendimento percebidas pelos adultos?
		Competências profissionais	* Houve alterações na utilização das competências-chave em contexto profissional percecionadas pelos adultos? * Em que competências-chave os adultos percecionaram maiores ganhos?
	Benefícios	Perceções	* Quais foram os benefícios percebidos pelos adultos?
	Avaliação	Satisfação Global	* Terão os adultos ficados satisfeitos, a nível geral com a INO?

4.3. Metodologia

No âmbito do estudo de caso foi considerada uma população de 517 adultos certificados com o nível secundário pelo PRVCC, da região centro, através do CNO do CEFOSAP. A população é composta por adultos certificados apenas até dezembro 2010, pelo que não envolve adultos certificados recentemente propositadamente, isto para permitir verificarem-se as possíveis alterações algum tempo depois da certificação destes adultos. A média de tempo decorrido após os adultos inquiridos terem terminado o seu PRVCC é de 2,6 anos podendo assim dizer-se que o estudo em causa incide sobretudo sobre a avaliação, ou percepção do impacto *inicial* da Iniciativa sobre a situação laboral destes indivíduos.

A população foi extraída da plataforma Sistema de Informação e Gestão da Oferta Educativa e Formativa (SIGO) que foi criada para a INO. Os dados primários foram recolhidos através de inquérito telefónico por questionário, realizado entre outubro e dezembro de 2011 a partir de um quadro-base de amostragem, que incluía os contactos telefónicos da população (uma parte considerável destes contactos já não estava atualizada) tendo sido contactados 321 adultos selecionados a partir de um processo de amostragem aleatória simples.

Desta forma, também se assegura a representatividade da amostra sendo que cada elemento da população tem igual possibilidade de estar incluído nesta, o que permite fazerem-se inferências, permite estimar até que ponto os resultados baseados na amostra tendem a diferir daqueles que seriam encontrados se se fizesse um estudo à população.

Dos 321 adultos contactados, 212 responderam ao questionário (aproximadamente 66%). Numa análise sumária à estrutura dos casos omissos - por comparação com as características dos indivíduos que responderam ao inquérito - permite retirar as seguintes conclusões: i) a média de idades de ambos os grupos é próxima (respetivamente, 42.1 e 43.3) não sendo a diferença estatisticamente significativa (sig. 5%); ii) a distribuição por sexo de ambos os grupos é praticamente idêntica não sendo a diferença estatisticamente significativa (sig. 5%); iii) da mesma forma, a distribuição de ambos os grupos considerando a sua situação perante o emprego à data da inscrição (empregados por conta própria, empregados por conta de outrem e desempregados) não apresentava diferenças significativas entre os dois grupos (casos omissos e respostas válidas). A informação recolhida e deste ponto de vista, é aparentemente robusta.

A opção de se utilizar o inquérito por telefone deveu-se às características da população, uma vez que todos possuíam contacto telefónico e também porque permitiu o contacto direto com a população (considerando a sua dimensão) e a menores custos. Por outro lado, a possibilidade de recolha de dados via internet ou E-mail foi excluída por afastar as vantagens de um contacto direto

e, tendo em conta que a população envolvida poderia não estar tão familiarizada com as novas tecnologias, pois esta é uma das competências a ser validada ou fornecida pelo próprio Processo de RVCC, pelo que se tornaria até contraditório à natureza deste estudo partir do pressuposto que toda a população tivesse essa competência. Esta competência era uma, entre outras, que este estudo pretendia apurar.

O questionário (ver anexo 5) encontra-se dividido em duas partes, referindo-se a primeira aos dados sociodemográficos e situação perante o emprego em dois momentos: à data de inscrição na iniciativa e à data do inquérito.

A segunda parte compara as expectativas dos adultos aquando da sua inscrição na INO com a sua avaliação dos benefícios da Iniciativa no momento posterior ao Processo RVCC. Com estas questões pretendeu-se conhecer as reais motivações que levaram os adultos a fazer este seu investimento em educação/formação. Pretende-se, também, aferir se as suas expectativas foram correspondidas ou superadas. Esta segunda parte inclui, também, a avaliação que os adultos fazem da utilização de vários tipos de competências profissionais, também respeitando os dois momentos já referidos anteriormente.

A lista de competências incluída no questionário teve por base os referenciais tanto de nível básico como de secundário dos Processos de RVCC. Foi levado em conta, que os adultos quando se inscrevem na INO, para obter uma certificação de nível secundário, possuem apenas competências de nível básico. Para além destes referenciais foram também consultadas as competências-chave para a aprendizagem ao longo da vida do European Reference Framework (2007), o Skills Survey dos primeiros estudos da avaliação externa da INO feita pelo CEPCEP em 2009 (Carneiro, Valente, Carvalho, & Carvalho, 2009), o Background questionnaire do Programme for the International Assessment of Adult Competences (PIAAC) da OCDE (OECD, 2010) e ainda o documento metodológico do INE do Inquérito à Educação e Formação de Adultos (IEFA) (INE, n/d).

Não foi realizada uma lista mais exaustiva de competências a apurar de nível secundário, não só, porque não seria exequível num inquérito por telefone como, também, pela natureza subjetiva das competências de nível secundário. Adicionalmente, não existe uma correspondência direta entre todas estas competências de nível secundário e as mais específicas e menos numerosas do nível básico. Esta abordagem foi considerada necessária tendo em conta a comparação no tempo, uma vez que à data de inscrição correspondem as competências de nível básico e à data atual - ou do inquérito – poderiam, ou não corresponder as competências de nível secundário (ver tipologia de competências nos anexos 2 e 3).

No final o questionário coloca ainda uma questão, mas de carácter geral, respeitante à satisfação global com a INO.

Carece a ressalva que o estudo não pode ser considerado, em sentido estrito, como um estudo do impacto direto da INO na empregabilidade, sendo que não só não é utilizado um grupo de controlo – de indivíduos que estando em condições semelhantes de acesso e não concluíram o seu percurso na INO – mas também, que não é feito qualquer tipo de controlo para outras características que possam ter influenciado uma perceção positiva de impacto. Sendo assim, o estudo centra-se apenas na descrição da perceção deste impacto e na sua generalização ao universo em análise.

4.4. Caracterização geral da amostra

A amostra é composta por adultos com idades entre os 22 e os 66 anos e com uma média de idades de 43,3. Os adultos inquiridos foram na sua maioria mulheres (57, 5%). No que se refere à situação familiar, 81,6% responderam que são casados ou vivem com um companheiro e 74,4% tem filhos, sendo que destes, 39,2% tem um filho e 28,8% tem dois filhos. Dos respondentes, 85,8% não tem outros familiares a cargo.

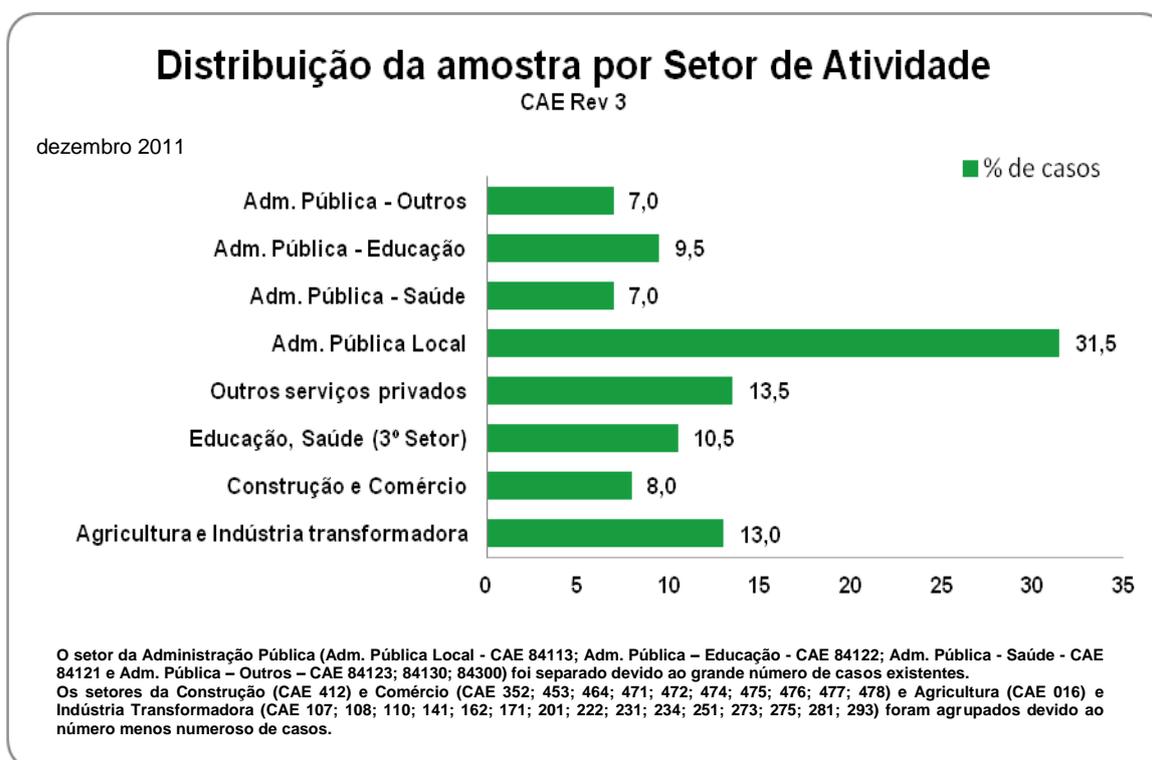
Quanto à situação perante o emprego, como se poderá verificar no quadro abaixo (Quadro 2), a esmagadora maioria (94,3%) estava empregada à data do inquérito e apenas 3,8% estava desempregada. A maioria dos adultos que estava empregada era trabalhadora por conta de outrem (95%) com contrato de trabalho efetivo (90,5% deste último grupo). Apenas 9 adultos eram trabalhadores por conta própria e destes apenas 6 tinham até 3 empregados. No que respeita ao desemprego apenas 8 adultos estavam desempregados, sendo que destes, 4 adultos eram desempregados de longa duração. Quanto à sua posição perante o desemprego quase todos (6 adultos) estavam à procura de emprego.

Quadro 2: Quadro resumo dos dados referentes à situação de emprego e contratual

Situação perante o emprego atual		
	Frequência	%
Empregado/a por conta de outrem	190	89,6
Empregado/a por conta própria	10	4,7
Desempregado/a	8	3,8
Reformado/a	4	1,9
Total	212	100
Empregado por conta de outrem - situação contratual atual		
	Frequência	%
Contrato de trabalho sem termo (efetivo)	172	90,5
Contrato de trabalho a termo (prazo)	18	9,5
Total	190	100
Desempregados/Empregados por conta própria/Reformados	22	
Total	212	

Como resultado da atuação dos sindicatos na zona Centro a população deste estudo, no período em análise, é maioritariamente oriunda da administração pública, comércio/serviços e indústria transformadora, pois os sindicatos mais ativos na divulgação da INO nesta zona foram o Sindicato dos Trabalhadores da Administração Pública (SINTAP), o Sindicato do Comércio, Escritórios e Serviços (SINDCES) o Sindicato Democrático da Energia, Química, Têxtil e Indústrias Diversas (SINDEQ). Devido a estas características específicas os resultados do estudo são limitados a esta população, pelo que não poderão ser generalizados. O gráfico abaixo (figura 9) ilustra a distribuição da amostra por setor de atividade à data do inquérito.

Figura 9: Gráfico distribuição da amostra por setor de atividade



Através do gráfico acima poderá então verificar-se que os setores mais representativos são a Administração Pública (55%). Como o número de adultos a trabalhar neste setor era elevado optou-se por separar o setor em subsectores - Administração Pública Local (31.5% dos indivíduos empregados à data do inquérito), Educação (9,5%), Saúde (7%) e outros subsectores tais como Ambiente, Segurança Social, Finanças, Defesa, Justiça (7%). Para melhor se entender em que áreas trabalham os adultos. Os outros setores nos quais estão inseridos mais adultos é o da Agricultura e indústria transformadora com 13% dos inquiridos. Com 10,5% encontram-se o terceiro setor, mais especificamente (IPSS's) Instituições Particulares de Solidariedade Social (por exemplo, jardins de infância e lares de idosos).

Quanto à distribuição da amostra por profissão e de acordo com a CPP 2010 (INE, 2011), a maior parte dos adultos, à data do inquérito, eram trabalhadores dos serviços pessoais, de proteção e

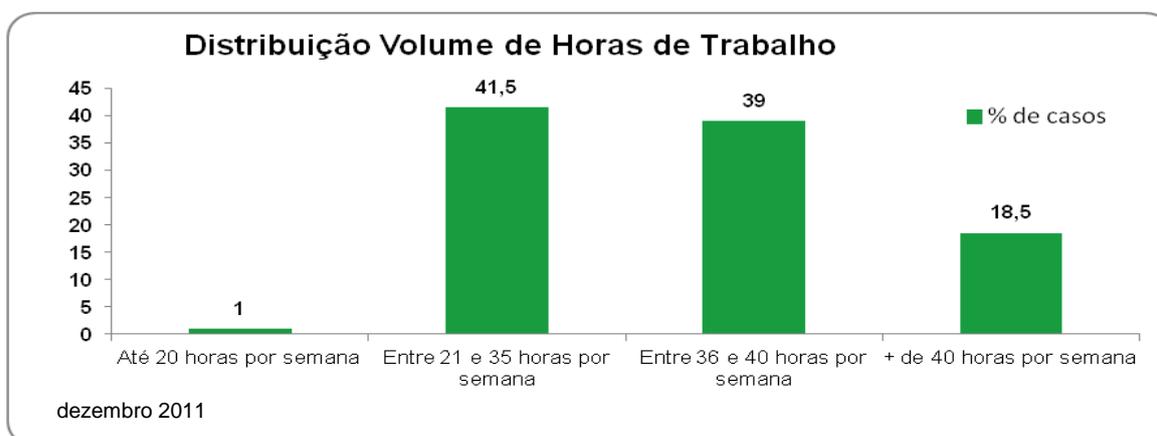
vendedores (26%), seguidamente entre as categorias com maior número de adultos situa-se a de técnicos de nível intermédio com 23% e os trabalhadores não qualificados com 17,5%. O gráfico abaixo (fig. 10) ilustra de forma completa a distribuição amostra por grupo profissional.

Figura 10: Gráfico distribuição da amostra por grupo profissional



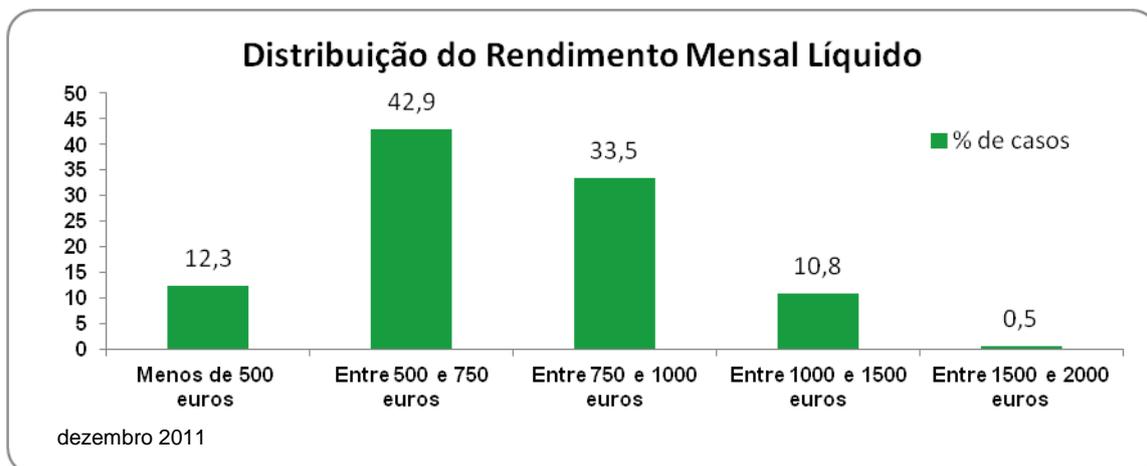
O gráfico abaixo (fig. 11) mostra a distribuição da amostra relativamente ao volume de trabalho, por horas e por semana. A amostra encontrava-se maioritariamente concentrada no intervalo 21 horas e 35 horas por semana (41,5%) e no intervalo 36 horas e 40 horas de trabalho semanais (39%), considerados estes como *horário normal de trabalho*. No entanto é de notar que cerca de 18,5% dos adultos inquiridos trabalha mais que 40 horas por semana.

Figura 11: Gráfico distribuição da amostra por volume de horas de trabalho



Através do gráfico abaixo (fig. 12) que, no momento do inquérito, a maioria dos adultos (42,9%) tinha um rendimento mensal líquido entre 500 e 750 euros. O outro intervalo que absorve maior percentagem de adultos a merecer destaque é o rendimento mensal que se encontra no escalão entre 750 e os 1000 euros.

Figura 12: Gráfico distribuição do rendimento mensal líquido



A possível existência de uma atividade extra profissional que fosse remunerada também foi analisada. A este respeito pode então concluir-se que, à data do inquérito, 84,4% dos adultos inquiridos não tinha uma atividade extra. Dos 13,2% dos adultos que tinha uma atividade extra, a maioria gastava até 20 horas por semana com esta atividade. As atividades extra são de diversas áreas, mas podem encontrar-se os serviços domésticos - limpeza, canalização, construção civil, eletricidade, montagem de caleiras, entre outros - como os mais mencionados. Existem também adultos que têm uma atividade extra na área comercial - costura, hotelaria, negócios multimédia, entre outras.

Capítulo V

Apresentação dos resultados

Dado o foco específico que o estudo adota e a noção alargada de qualidade de emprego que serve de base à avaliação da percepção do impacto da Iniciativa, a apresentação dos resultados do estudo de caso far-se-á dividida em quatro pontos distintos para melhor interpretação e contextualização.

Assim, no primeiro ponto são mostrados os resultados e feita uma análise à dimensão da empregabilidade - situação perante o emprego, situação contratual, volume de trabalho e nível de rendimento. No segundo ponto são apresentados os resultados e também feita uma análise à utilização das competências profissionais. No terceiro ponto são analisadas as motivações que levaram os adultos a inscreverem-se na INO e as suas percepções sobre as mesmas. No quarto ponto são apresentados os resultados quanto à satisfação global com a INO por parte dos adultos envolvidos neste estudo.

5.1. Dimensão da empregabilidade

Nesta parte são apresentados os resultados por: i) situação perante o emprego; ii) situação contratual; iii) profissão (CPP 2010); iv) setor de atividade (CAE-Rev. 3); v) por volume de trabalho em horas; vi) por rendimento. A interpretação destes resultados deve, no entanto, considerar que o universo em estudo é limitado para o estudo da medida de impacto mais decisiva de um programa deste tipo, a que respeita à capacidade de contribuir para a reintegração no mercado de trabalho dos adultos desempregados.

Relativamente à situação perante o emprego e conforme se pode visualizar abaixo no quadro 3 a grande maioria dos adultos certificados (92%) manteve o seu emprego não havendo diferenças estatisticamente significativas.

Quanto à situação contratual a grande maioria dos adultos inquiridos (91%) tem um contrato de trabalho sem termo e 93,4% manteve a sua situação contratual.

Relativamente à situação de desemprego, embora os valores sejam residuais, à data de inscrição na INO existiam 13 adultos nesta situação, e à data do inquérito eram apenas 8 adultos registando-se assim um pequeno decréscimo.

Quadro 3: Quadro resumo das alterações na situação perante o emprego e na situação contratual

Alteração da situação perante o emprego		
	Frequência	%
Perdeu o emprego	4	1,9
Manteve o emprego	195	92
Conseguiu emprego	9	4,2
Permaneceu desempregado	4	1,9
Total	212	100
Alteração da situação contratual (empregados p/ conta de outrem)		
	Frequência	%
Situação de precarização	9	5,0
Situação estável	169	93,4
Efetivação de contrato	3	1,7
Total	181	100
Desempregados/Empregados p/ conta própria	31	

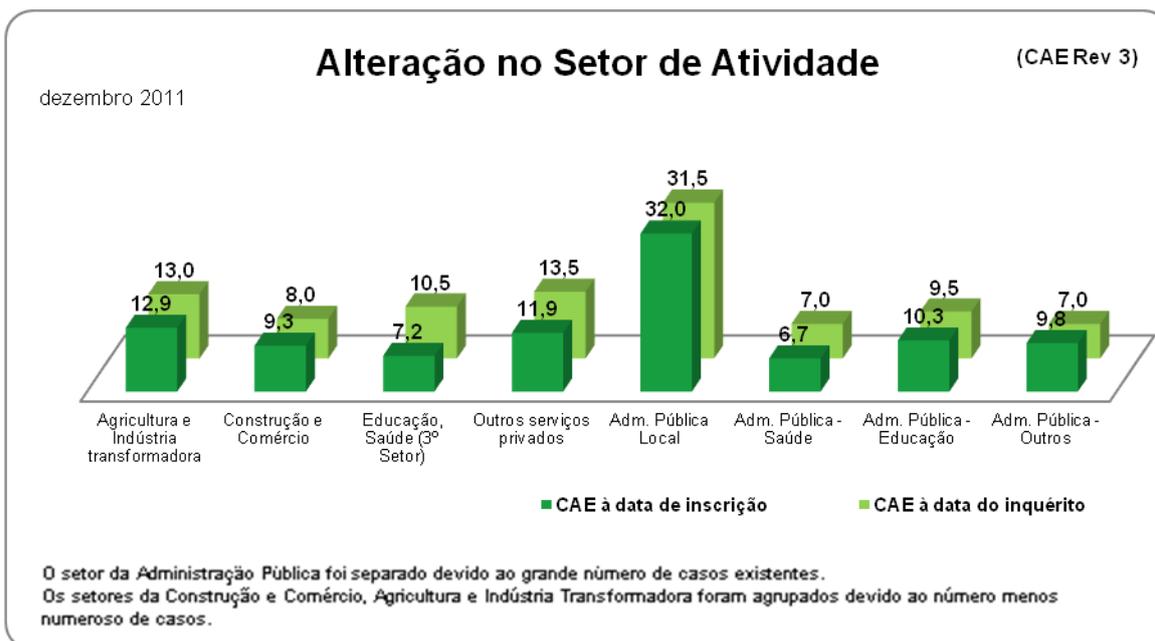
Relativamente ao grupo profissional não existem praticamente diferenças entre os períodos em análise (ver fig. 13).

Figura 13: Gráfico alteração no grupo profissional



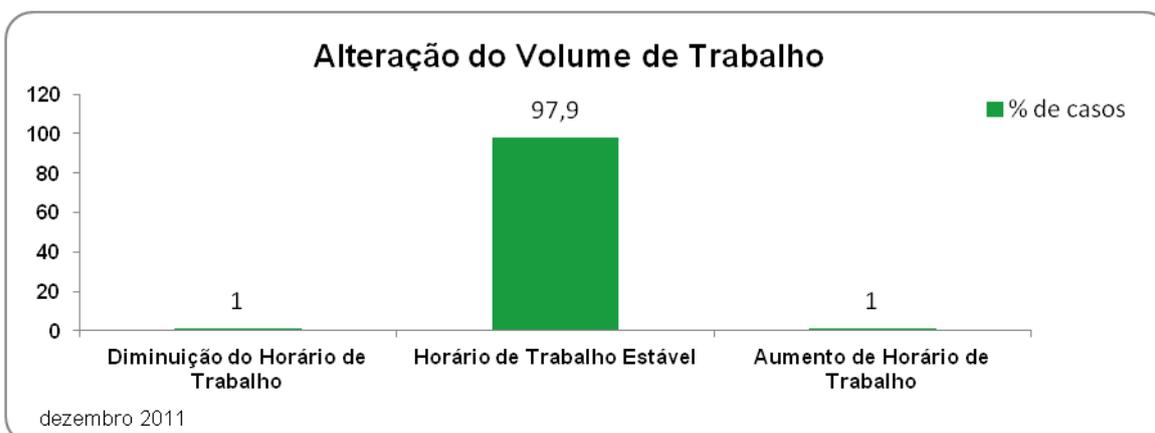
À semelhança do grupo profissional também não houve alterações significativas no setor de atividade (ver fig. 14).

Figura 14: Gráfico alteração no setor de atividade



Quanto ao volume de trabalho também não existem alterações pertinentes (ver fig. 15). Os resultados demonstram que apenas um adulto passou a ter um horário mais longo de trabalho e dois adultos passaram de um horário mais longo para um mais curto.

Figura 15: Gráfico alteração do volume de trabalho

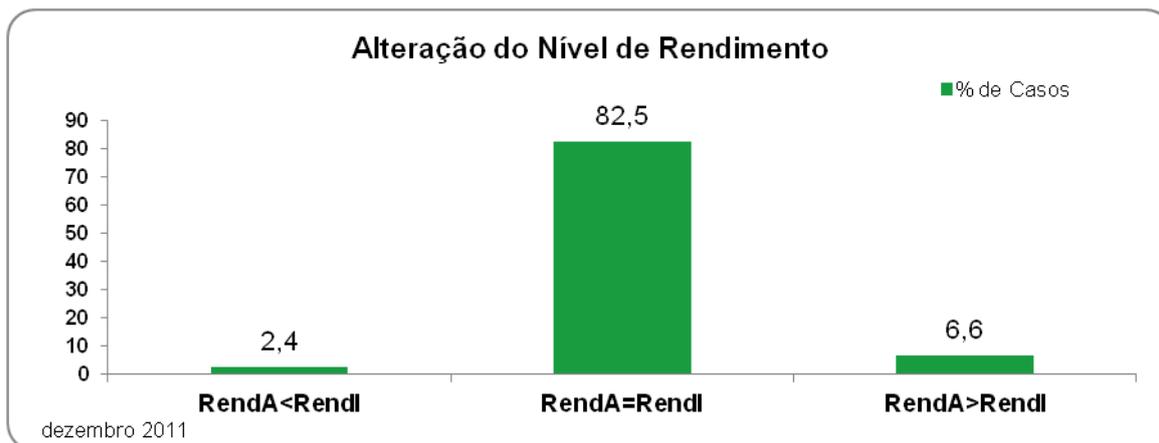


Numa análise às possíveis alterações ao nível do rendimento pode verificar-se (ver fig. 16) que a maioria dos adultos inquiridos (82,5%) manteve o seu rendimento, pelo menos dentro do intervalo respeitante. No entanto, apesar desta aparente estabilidade ao nível salarial existe uma diferença positiva e estatisticamente significativa ($p. < 0,1$)¹ entre os dois períodos em análise (à data de inscrição na INO e à data do inquérito) ainda que marginal.

¹ Wilcoxon Signed Ranks - sig. ,088.

Assim pode verificar-se que 6,6% dos adultos aumentou o rendimento de forma a mudar para um intervalo com rendimento superior e 2,4% baixou o rendimento mensal líquido. Esta diferença positiva percecionada no rendimento seria interessante ser comparada com a situação dos adultos que não terminaram o seu percurso no PRVCC (grupo de controlo) para se verificar se se deve de facto à participação dos adultos no PRVCC.

Figura 16: Gráfico alteração do nível de rendimento



Relativamente ao trabalho por conta própria e analisado por número de empregados - devido aos valores serem residuais - pode verificar-se uma alteração em sentido negativo, pois 2 casos passam de uma situação com empregados (à data de inscrição na INO) para uma situação sem empregados.

Numa análise que permite avaliar a alteração global na empregabilidade considerou-se o conjunto dos seguintes resultados: alteração no rendimento; alteração na situação contratual; alteração por nível de competências na profissão; alteração na utilização das competências profissionais e alteração no volume de trabalho.

De acordo com os gráficos das figuras 17 e 18, pode verificar-se que 16%, isto é, 34 dos adultos tiveram uma alteração positiva no emprego comparando com os 160 (84%) que não percecionaram qualquer mudança ou percecionaram uma alteração negativa. Na análise pode ainda verificar-se a alteração por setores de atividade - Administração Pública (o mais representativo na amostra) vs outros setores - e por idade. A mudança positiva verificada foi maior (22,7%) entre aqueles que estão empregados noutros setores que não no setor da Administração Pública. Considerando a média de idades verifica-se que a alteração positiva ocorreu entre adultos um pouco mais novos – com uma média de idades de 39,5%.

Figura 17: Gráfico alteração na empregabilidade

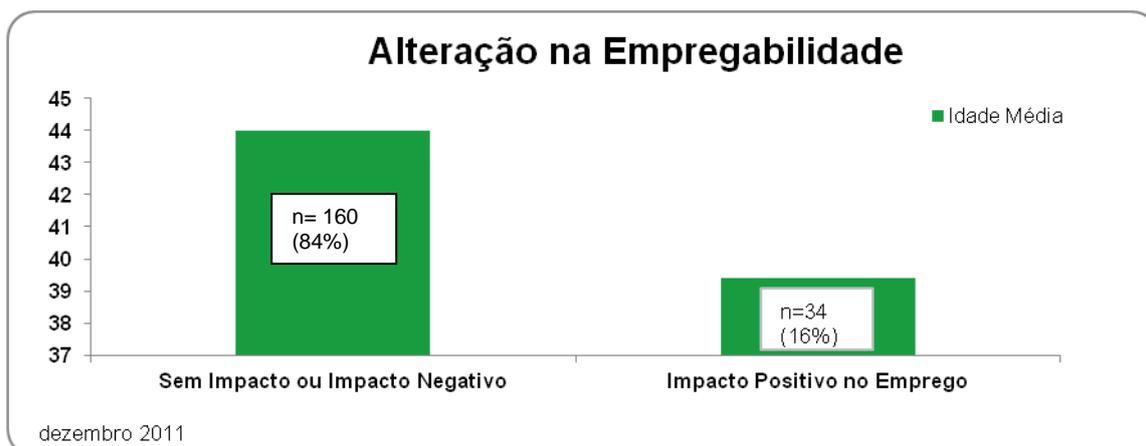
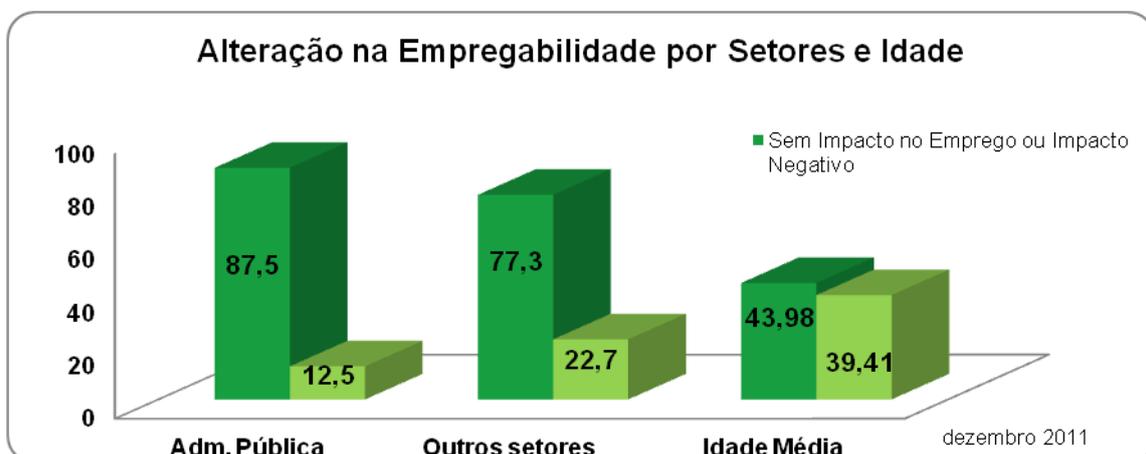


Figura 18: Gráfico alteração na empregabilidade por setores e idade



5.2. Alteração na utilização de competências

De acordo com a (CPP) Classificação Portuguesa das Profissões (2010) “a competência define-se como a capacidade para executar tarefas e funções inerentes a um dado posto e reveste duas dimensões: nível de competências e competência especializada.” Por conseguinte, o nível de competências é definido em função da complexidade das tarefas e funções de um posto de trabalho (INE, 2011, pp. 12-22). Assim, os resultados seguintes deverão ser interpretados de acordo com (CITP) Classificação Internacional Tipo de Profissões e (CITE) Classificação Internacional Tipo de Ensino existem quatro níveis de competências:

“O nível de competências 1 – compreende a execução de tarefas simples e de rotina física ou manual. Envolve tarefas, tais como, limpeza, transporte e armazenagem manual de bens e de materiais, operar veículos não motorizados, apanhar frutos e vegetais.

O nível de competências 2 – envolve a execução de tarefas relacionadas com a operação de máquinas e equipamento eléctrico, condução de veículos, manutenção e

reparação destes equipamentos, tratamento e arquivo da informação. Esta competência exige a capacidade para interpretar as instruções de segurança, executar cálculos aritméticos e registo de informação.

O nível de competências 3 – envolve a execução de tarefas técnicas e práticas complexas, compreendendo a preparação de estimativas de quantidades, custos de materiais e mão-de-obra para um projecto específico, a coordenação e supervisão das actividades de outros trabalhadores e a execução de funções técnicas de apoio aos especialistas.

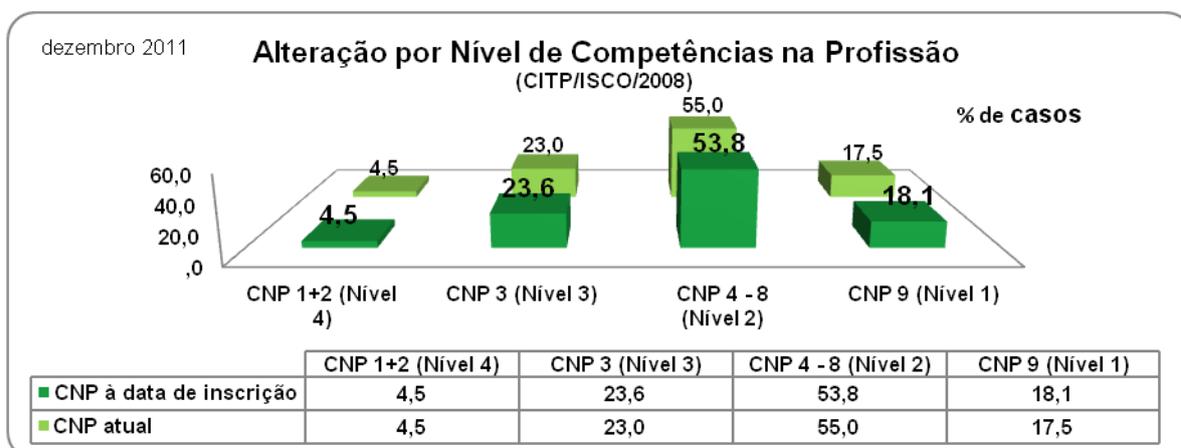
O nível de competências 4 – envolve a execução de tarefas que requerem a resolução de problemas complexos e a investigação de domínios específicos, diagnóstico e tratamento de doenças, concepção de máquinas e de estruturas de construção.” (idem, p. 21).

Na análise a esta dimensão as profissões foram agrupadas de acordo com a CPP 2010 e niveladas de acordo com a CITE conforme já referido acima.

Do ponto de vista da distribuição da amostra segundo a posição hierárquica no emprego pode verificar-se (fig. 19) que a maior parte dos adultos inquiridos (55%) ocupam profissões enquadradas nos grandes grupos 4 (Pessoal Administrativo) e 8 (Operadores de Instalações e Máquinas e Trabalhadores da Montagem) da Classificação Portuguesa das Profissões 2010 (CPP), que exigem competências de nível 2 de acordo com CITEP/ISCO/2008.

Numa análise mais minuciosa, apenas 9 (4,6%) dos adultos empregados ascenderam aparentemente nesta hierarquia (CITEP) sendo que apenas 3 caminharam no sentido inverso. A diferença entre os dois momentos ainda que na prática pequena é contudo estatisticamente significativa ($p. <0,05$)². Independentemente do nível de competências da profissão 10,5% dos adultos mudaram de profissão.

Figura 19: Gráfico alteração por nível de competências na profissão



² Wilcoxon Signed Ranks – sig. ,048.

Para a análise à utilização das competências na esfera profissional foram apresentadas aos adultos uma lista de vinte e uma competências, para estes atribuírem um valor (de 1 a 5) à maior ou menor utilização de cada competência nos dois momentos em análise (*à data de inscrição na INO e à data do inquérito*). Contudo, pretendia-se verificar se existiam diferenças na utilização das competências. Também, à semelhança das variáveis anteriores, se verifica uma estabilidade embora tendo até 12% dos inquiridos afirmado que a natureza das suas tarefas se alterou.

Para uma análise mais minuciosa no quadro abaixo (Quadro 4) poderá observar-se que as competências nas quais se regista um aumento na sua utilização são aquelas que se referem à literacia (ler e escrever), língua estrangeira, uso da tecnologia; autonomia e responsabilidade. A competência que apresenta um valor negativo mostrando menor utilização refere-se à repetição de tarefas ao longo do dia, o que poderá indicar um aumento na polivalência.

Quadro 4: Quadro resumo com o valor do teste estatístico sobre a utilização das competências

Competências	Impacto	Asymp. Sig. (2-tailed)
Lê regularmente relatórios, artigos ou livros técnicos para desempenhar as suas funções	+	,000
Lê recibos, faturas, notas de encomenda ou ordens de serviço		,219
Preenche regularmente requerimentos, formulários, faturas ou notas de encomenda		,151
Escreve relatórios internos, documentos de divulgação externa ou artigos técnicos	+	,005
Utiliza uma máquina registadora, balança ou faz regularmente contas simples		,403
Faz contas complexas ou cálculos técnicos avançados		,075
Utiliza o computador no trabalho mas apenas para utilizar o programa da empresa/instituição	+	,049
Utiliza o computador para receber e enviar e-mails ou p/outras operações simples com a Internet	+	,009
Utiliza o computador para escrever relatórios, fazer cálculos, tabelas ou apresentações	+	,003
Lê numa língua estrangeira	+	,011
Escreve ou fala numa língua estrangeira	+	,019
Tem de executar tarefas repetitivas e na mesma ordem ao longo do dia de trabalho	-	,305
Tem autonomia suficiente para alterar o conteúdo ou a ordem das suas tarefas	+	,004
Tem habitualmente que atender ou comunicar com clientes/utentes de uma forma adequada		,368
Costuma dar a opinião em reuniões de trabalho	+	,002
Tem obrigação de definir os objetivos e supervisionar as atividades de outros colegas		,251
Faz parte das suas tarefas ajudar, orientar ou ensinar outros colegas a trabalhar	+	,021
Habitualmente é chamado a lançar novas ideias em reuniões de trabalho		,341
Tem a obrigação de detetar problemas ou falhas nos produtos/serviços	+	,003
Tem a obrigação de resolver problemas ou falhas nos produtos/serviços		,154
A sua empresa/instituição dá-lhe oportunidades de formação para o manter atualizado	+	,044

Wilcoxon Signed Ranks - (+) com impacto positivo

5.3. Avaliação das expectativas e percepções sobre a Iniciativa Novas Oportunidades

Através das expectativas dos adultos sobre a INO podem encontrar-se motivações que levam os adultos a enveredar por um percurso de aprendizagem ao longo da vida. Resta saber se de facto essas expectativas foram superadas, correspondidas ou não, através da análise à percepções dos adultos sobre as mesmas.

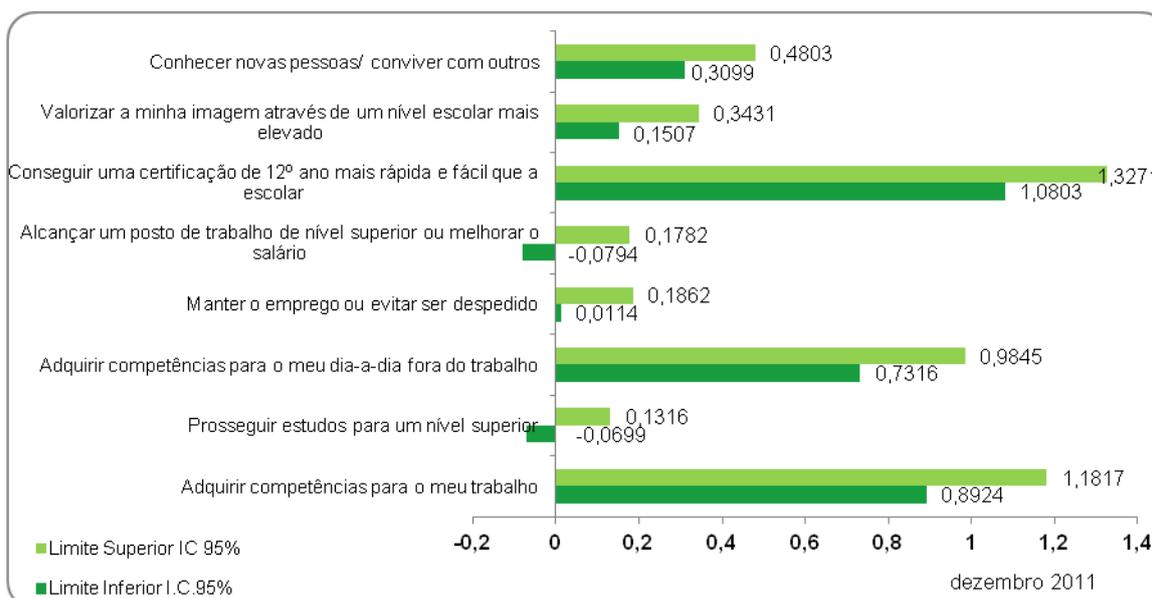
Para esta análise considera-se como medida de impacto os valores entre -1 e 2 cujo resultado fosse diferente de zero - (-1) casos com expectativa sem benefício; (0) casos sem expectativa e sem benefício; (1) casos sem expectativa mas com benefício e (2) casos com expectativa e com benefício.

De acordo com os resultados estatisticamente significativos (sig. 5%) visíveis através dos gráficos abaixo (fig. 20 e 21) é de salientar que as expectativas i) *Adquirir competências para o meu trabalho*; ii) *Adquirir competências para o meu dia-a-dia fora do trabalho* e iii) *Conseguir uma certificação de 12º ano mais rápida e fácil que a escolar* tiveram uma avaliação positiva. As expectativas i) *Manter o emprego ou evitar ser despedido*; ii) *Valorizar a minha imagem através de um nível escolar mais elevado* e iii) *Conhecer novas pessoas/conviver com outros* também tiveram uma avaliação positiva. Contudo, 23,6% dos inquiridos afirma não ter obtido qualquer benefício (19,24% - 28,3%, I.C.95%) com Iniciativa.

Figura 20: Gráfico avaliação das expectativas e percepções da INO



Figura 21: Gráfico avaliação das expectativas e percepções da INO (cont.)

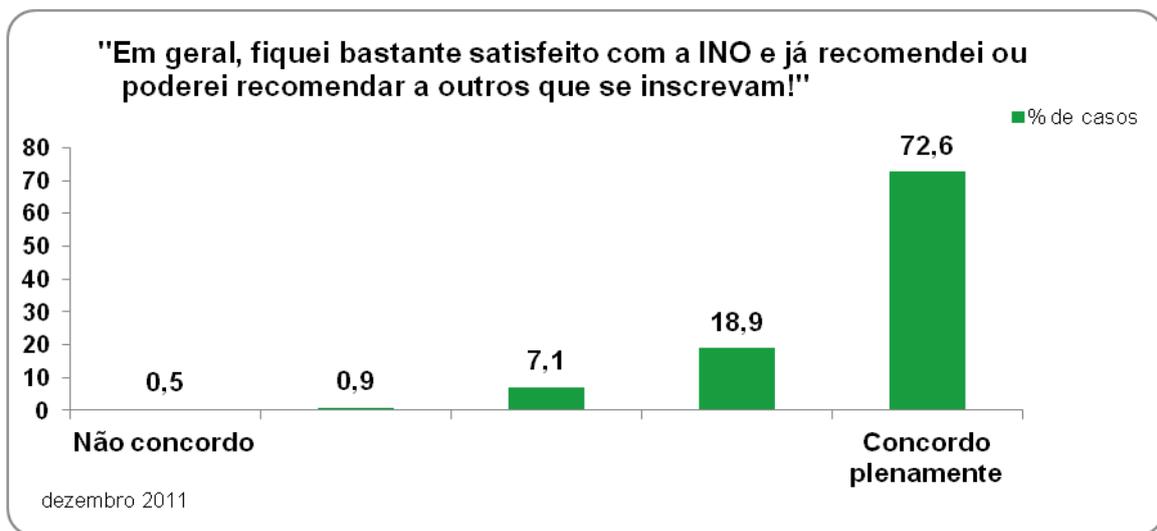


5.4. Satisfação global com a Iniciativa Novas Oportunidades

Os adultos no final do inquérito foram questionados acerca da sua satisfação global com a INO. Curiosamente, e após a análise dos resultados anteriores, em que foi demonstrado que houve um pequeno impacto no emprego e que não existiram grandes alterações na sua situação profissional, e que as expectativas mais diretamente relacionadas com o emprego não foram correspondidas, ainda assim, 72,6% (67,8% - 77,0%, I.C. 95%) dos adultos ficaram bastante satisfeitos com INO e até já recomendaram ou podem vir a recomendar a INO a outros (ver gráfico da fig. 22).

Este resultado leva a uma conclusão relacionada com as expectativas acima analisadas. Isto é, considerando as três expectativas mais representativas sobre a INO - *Adquirir competências para o meu trabalho*; *Adquirir competências para o meu dia-a-dia fora do trabalho* e *conseguir uma certificação de 12º ano mais rápida e fácil* – pode concluir-se que os benefícios que os adultos viam na INO não passavam por essas *subdimensões* mais *hard* da empregabilidade, como o subir na carreira ou aumentar o salário. Os resultados podem no entanto sugerir que os adultos valorizam outras *subdimensões* da empregabilidade tais como a aquisição de competências profissionais e mesmo outras dimensões sem ser a empregabilidade - como o adquirir competências para uso na esfera pessoal, principalmente na área das TIC e conseguir uma certificação escolar mais elevada).

Figura 22: Gráfico satisfação global com a INO



Capítulo VI

Conclusões

6.1. Comentários finais

Os resultados do estudo de caso apontam para um cenário geral de estabilidade em todas as variáveis afetas à empregabilidade. No entanto, consegue-se identificar uma diferença positiva e estatisticamente significativa entre os dois momentos de análise, ainda que residual, no rendimento e na ascensão na carreira.

Também na variável *competências profissionais* se verificaram diferenças estatisticamente significativas quanto ao seu maior uso, principalmente naquelas que se referem à literacia (ler e escrever), língua estrangeira, tecnologia (uso de computador), autonomia e responsabilidade (nas sua função e para com terceiros). Embora de uma forma pouco expressiva (para cerca de 12% dos adultos), os resultados parecem apontar que aqui a INO conseguiu alcançar aquilo que realmente era recomendado e pretendido com um programa deste âmbito.

Assim pode concluir-se que estas variáveis constituem-se, segundo a ótica dos adultos, como aquelas que representaram maiores ganhos na esfera da empregabilidade.

Convém aqui sublinhar a ideia que um programa desta natureza serve para reconhecer e fornecer competências e que estas são o seu verdadeiro objeto. Embora seja defendida uma relação entre nível educacional e o acesso ao emprego e a melhoria dos salários (ME & MTSS, 2005), isto não é conseguido de forma direta, mas sim através do fornecimento de competências e do seu reconhecimento por parte do próprio adulto.

Assim, considerando os resultados e a importância das competências nestes Processos, esta é a área que porventura deverá merecer uma maior atenção numa possível reestruturação.

Por outro lado, embora o resultado quanto ao objectivo da INO relativo à promoção da empregabilidade possa parecer não ter sido o esperado considerando o investimento feito na Iniciativa, é importante considerar um conjunto de limitações do presente estudo no contribuir com uma resposta directa às acusações de ineficácia lançadas à iniciativa. No entanto, é importante considerar que as consequências da crise económica de 2008 e a subsequente e actual recessão em nada contribuíram para o alcance dos objetivos da INO no que se refere à empregabilidade. Por outro lado, a metodologia adoptada neste estudo e as particularidades do universo em análise não permitem necessariamente a generalização da tendência de estabilidade no emprego que os resultados apresentam.

Na análise feita às motivações e benefícios os resultados levam a concluir que as principais motivações que levaram os adultos a inscreverem-se na INO e tiveram uma avaliação positiva foram: *conseguir uma certificação de 12º ano de uma forma rápida e fácil que a escolar, adquirir competências que faziam falta para o seu trabalho e adquirir competências para o dia-a-dia fora do trabalho.*

Os resultados sobre as motivações representam um indicador importante a dois níveis: por um lado são aquilo que atrai os adultos a enveredarem por um percurso de aprendizagem o que conduz a um maior ou menor sucesso de um programa e, por outro lado indicam, neste caso, que os adultos não identificam a INO como um instrumento para melhorar a sua empregabilidade – incluindo esta todas as suas variáveis que não apenas as competências profissionais.

Importa também aqui referir que a avaliação global que os adultos fazem à INO é bastante positiva e, considerando a avaliação anterior, isto vem reforçar a ideia da necessidade de se perceber que existem outras dimensões que não apenas aquelas respeitantes à empregabilidade - ou pelo menos apenas aquelas subdimensões consideradas mais *hard* da empregabilidade tais como ascensão na carreira, conseguir emprego ou aumentar o rendimento - que são de grande interesse para adultos e merecem também uma maior atenção.

Por outro lado, os resultados acerca da avaliação das expectativas/percepções conjuntamente com os resultados da avaliação global, neste estudo, são interessantes porque levam a concluir que, de certa forma, as expectativas sobre a INO por parte dos adultos podem não coincidir com a dos atores políticos, a quem poderá importar sobretudo o impacto na empregabilidade, considerando toda a sua abrangência. Neste sentido, o foco dado ao objetivo da INO da promoção da empregabilidade poderá ter sido excessivo sendo que, indo de encontro, por exemplo, com as perspetivas de Miguéns (2007) e Canário (2007), outros objetivos da INO podem assumir igual importância. Os resultados deste estudo parecem apontar que objectivos de *desenvolvimento pessoal* também assumem uma importância considerável na avaliação feita pelos adultos envolvidos.

Desta forma, esta maior abrangência na avaliação da Iniciativa pode estar desfasada da importância relativa atribuída à dimensão da empregabilidade pelos atores políticos e entidades supranacionais, no contexto de emergência (2005-2010) em que a Iniciativa foi lançada - uma vez que existia, na altura, uma grande percentagem de indivíduos com baixas qualificações e Portugal tinha um atraso relativo na implementação de dispositivos que contrariassem esta situação. A mesma importância dada à empregabilidade que conduziu a que se definissem metas muito ambiciosas relativas ao número de adultos certificados, que por sua vez fez desenrolar um processo de massificação e falta de controlo/fiscalização, que alimentou críticas à sua

credibilidade e gerou dúvidas quanto à sua eficiência, o que também fez despoletar a intenção da reestruturação da INO (para além do contexto atual de austeridade).

A semelhança dos resultados aqui apresentados com os resultados de outros estudos já realizados é notada, embora desde já se salguarde que os dados não possam ser comparáveis dadas as características específicas da população do estudo de caso.

Assim, notou-se alguma semelhança com os resultados alcançados pelo estudo da Universidade Católica em 2010 quanto ao maior uso das competências, nomeadamente aquelas que se referem à tecnologia e à responsabilidade para com terceiros (Carneiro, et. al., 2010, pp. 47-72).

Também nos resultados sobre a avaliação das motivações/benefícios há alguma semelhança com os resultados alcançados pelo estudo da Universidade Católica entre 2008-2010. Neste estudo a motivação mais identificada foi também *Conseguir uma certificação escolar com um nível mais elevado*. As outras motivações que mais se destacaram foram também i) *Para desenvolver conhecimento útil e competências para a vida* e ii) *Para valorizar a minha experiência pessoal e profissional*. Quanto aos ganhos mais identificados foram a i) *Satisfação pessoal*; ii) *Ganharam uma forma de progresso no sistema educativo* e iii); *Melhoria da sua imagem* (Carneiro, et al., 2011, pp. 145-181).

A confirmar-se que todo o esforço feito no sentido da promoção da empregabilidade por parte dos atores políticos é, de alguma forma, desvalorizado pelo público-alvo destes Processos, poderá existir a necessidade de uma maior aproximação destes Processos ao mundo do trabalho. Uma possibilidade seria um maior envolvimento e reconhecimento das entidades empregadoras nestes Processos. Desta forma os adultos poderiam, também eles, passar a reconhecer mais benefícios na sua esfera profissional conduzindo, talvez, a um maior impacto destes Processos na sua empregabilidade.

Por outro lado, e como já foi referido anteriormente, a metodologia inovadora destes Processos e a sua orientação para a massificação do sistema – existindo metas ambiciosas para serem atingidas num curto período de tempo (cinco anos) - pode ter conduzido à criação de dispositivos excessivamente orientados para metas quantitativas e à falta de regulação e fiscalização, que por sua vez levaram à falta de credibilidade tal como referido por Marques, 2007; Melo, 2007; Azevedo 2008 e Curado, 2010.

Neste contexto poderia então equacionar-se uma reestruturação da Iniciativa baseada num aperfeiçoamento da sua metodologia, da sua implementação e controlo/fiscalização.

As competências profissionais e o envolvimento das entidades empregadoras poderão representar aqui a chave para o sucesso. Pois, num possível aperfeiçoamento à metodologia destes Processos poderiam ser introduzidas novas competências nos referenciais, por forma a tentar diminuir o fosso entre estes Processos e o mercado de trabalho. Para se apurarem estas competências dever-se-ia atender às competências mais valorizadas pelas próprias entidades empregadoras e às projeções para o emprego relativas à evolução dos setores de actividade.

Por outro lado, já num contexto de sustentabilidade e considerando também que a intenção da reestruturação Iniciativa anunciada, se devia também ao actual cenário de crise, a possível reestruturação poderia incluir, também, a introdução de um valor a pagar pelo adulto à semelhança de uma propina. Isto tendo por base os resultados dos vários estudos que demonstram claramente que a maioria dos adultos estava empregada. Quanto aos adultos que se encontrassem numa situação de desemprego o serviço poderia ser gratuito. Assim, atendendo ao actual contexto de austeridade e defendendo que,

“(...) o Estado tende a criar mecanismos que geram o tal problema de equilíbrio entre equidade e a eficiência do sistema. Com um preço-custo para os serviços, tendemos a salvaguardar a eficiência, com serviços gratuitos pretendemos salvaguardar a equidade (...)” (Moreira & Alves, 2010, p. 42)

com a introdução de um valor a pagar pelos adultos empregados caminhar-se-ia no sentido da eficiência e sendo gratuito para os desempregados caminhar-se-ia para a equidade.

6.2. Pontos de discussão

Os principais pontos de discussão deste trabalho assentam nas críticas feitas à credibilidade da INO, em resultado da massificação do Sistema de RVCC. Este sistema não foi inicialmente concebido para massas e a sua implementação, com esta abrangência, conduziu a dispositivos padronizados e à deturpação do sistema. Para além destes fatores, também foi notada uma perda no controlo do processo devido à rápida proliferação de centros novas oportunidades e a uma uniformização nos modos de atuação tardia que revelou fragilidades na sua regulação e controlo.

Outro ponto de discussão assenta no foco dado à promoção da empregabilidade - parecendo o único objetivo da INO a ser levado em conta – conduzindo a uma perspetiva limitada. Assim, com esta visão focada na empregabilidade omite-se e desvaloriza-se os ganhos noutras dimensões de igual importância – tais como o desenvolvimento pessoal, social e *motivação para aprender* - que foram notoriamente alcançados de acordo com os resultados da Universidade Católica 2008-2010 (Carneiro, et al., 2011, pp. 145-181). Como a *motivação para aprender* e o *aprender a aprender* vs

Autonomia representam as competências que alavancam outros objetivos poderia até concluir-se que a INO se encontra ainda num primeiro estágio.

Por outro lado, também não é dada relevância ao facto da INO ter conseguido acionar o sistema de RVCC em larga escala – embora tivesse recebido duras críticas - e ter introduzido sucessivos aperfeiçoamentos o que tornou esta metodologia merecedora de distinção internacional, tendo até sido sugerida como uma boa prática a adotar num sentido de *Benchmarking*. Embora aqui também pese a fragilidade das políticas de educação de adultos orientadas para massas a nível internacional.

Um outro ponto de discussão é que, de certa forma, ainda se prende com o anterior, é a desvalorização dada ao êxito da Iniciativa em conseguir atrair os públicos menos escolarizados, para enveredarem por um percurso de educação/aprendizagem. Pois, a sua estrutura flexível é um ponto forte a ser realçado uma vez que é muito difícil atrair este tipo de público.

6.3. Definição da agenda de pesquisa futura

Neste estudo existe uma questão que não foi devidamente explorada e que seria útil tê-lo para se chegarem a conclusões acerca de um verdadeiro impacto da Iniciativa Novas Oportunidades. Assim, sugere-se um estudo caso tendo como população um grupo de controlo, isto é, um grupo constituído por aqueles que se inscreveram na INO no CNO do CEFOSAP no mesmo período analisado, mas que não deram continuidade ao seu percurso – PRVCC de nível secundário - não o terminando por qualquer motivo. Terão ocorrido ou não mudanças no seu contexto profissional, embora não tivessem concluído o seu percurso na INO? Haverá diferenças entre estes e aqueles que terminaram o seu percurso na INO naquele período de tempo em análise?

Uma outra questão que merece ser explorada refere-se às competências mais valorizadas pelo lado da procura. Primeiramente seria importante perceber quais as competências que são mais relevantes para os que empregam - colocando a ênfase no nível local – para posteriormente se fazer uma análise comparativa verificando se as competências oferecidas ou disponibilizadas pela INO são coincidentes. Numa fase seguinte poderia ser concebido um quadro de competências-chave profissionais, baseado nos resultados do estudo anterior, cruzados com as competências-chave do quadro europeu (EU, 2007) e considerando os indicadores das projeções para o emprego para 2020 (CEDEFOP, 2011). Este quadro de competências poderia ser utilizado numa possível reestruturação dos referenciais que servem de base à atuação da INO e mencionada anteriormente nas conclusões. Posteriormente, poderia fazer-se um estudo, para perceber se as competências adquiridas pelos adultos que frequentaram a INO trouxeram mais-valias às entidades empregadoras.

Assim haveria um maior envolvimento das entidades empregadoras neste processo que passariam a valorizar mais. Desta forma tenta-se contribuir para uma diminuição do fosso entre a INO e o mercado de trabalho e para um maior impacto desta na empregabilidade.

Glossário

AA	Abordagem Autobiográfica
ANEFA	Agência Nacional de Educação e Formação de Adultos
ANQ	Agência Nacional para a Qualificação
BC	Balanço de Competências
CAE	Classificação Portuguesa das Atividades Económicas
CE	Cidadania e Empregabilidade
CEDEFOP	European Centre for the Development of Vocational Training
CEFOSAP	Centro de Formação Sindical e Aperfeiçoamento Profissional
CEPCEP	Centro de Estudos dos Povos e Culturas de Expressão Portuguesa
CET	Cursos de Especialização Tecnológica
CITE	Classificação Internacional Tipo de Ensino
CITP	Classificação Internacional Tipo de Profissões
CLC	Cultura, Língua e Comunicação
CNO	Centro Novas Oportunidades
CONFINTEA	Conferência Internacional de Educação de Adultos
CP	Cidadania e Profissionalidade
CPP	Classificação Portuguesa das Profissões
DGFV	Direção Geral da Formação Vocacional
DLD	Desempregado de Longa Duração
DR	Domínio de Referência
EFA	Educação e Formação de Adultos
EUROSTAT	Gabinete de Estatísticas da União Europeia
FC	Formação Complementar
GEP	Gabinete de Estratégia e Planeamento
HV	História de Vida
IEFP	Instituto de Emprego e Formação Profissional
INE	Instituto Nacional de Estatística
INO	Iniciativa Novas Oportunidades
LC	Linguagem e Comunicação
ME	Ministério da Educação
MENON	European Research and Innovation Network
MV	Matemática para a Vida
OCDE	Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Económico
PDP	Plano de Desenvolvimento Pessoal
PIAAC	Programme for the International Assessment of Adult Competences
POPH	Programa Operacional Potencial Humano
PPQ	Plano Pessoal de Qualificação
PRA	Portefólio Reflexivo de Aprendizagem

PRVCC	Processo de Reconhecimento, Validação e Certificação de Competências
QREN	Quadro de Referência Estratégico Nacional
RVCC	Reconhecimento, Validação e Certificação de Competências
SINDEQ	Sindicato Democrático da Energia, Química, Têxtil e Indústrias Diversas
SINTAP	Sindicato dos Trabalhadores da Administração Pública
STC	Sociedade, Tecnologia e Ciência
TIC	Tecnologias de Informação e Comunicação
UC	Unidade de Competência
UFCD	Unidade de Formação de Curta Duração
UGT	União Geral de Trabalhadores
UNESCO	United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization

Bibliografia

- ANQ, I.P. (2007). *Carta de Qualidade dos Centros Novas Oportunidades*. Obtido de <http://www.avaliadores.anq.gov.pt/np4/apresentacao.html>:
http://www.avaliadores.anq.gov.pt/np4/?newsId=10&fileName=carta_qualidade.pdf
- ANQ, I.P. (2008). *Referencial de Competências-Chave Para a Educação e Formação de Adultos, Nível Secundário -Orientações para a Operacionalização do Sistema de Créditos*. Agência Nacional para a Qualificação I.P.
- ANQ, I.P. (2009). *Briefing Iniciativa Novas Oportunidades – Eixo Adultos*. Obtido de <http://www.novasoportunidades.gov.pt/>:
[http://www.novasoportunidades.gov.pt/np4/%7B\\$clientServletPath%7D/?newsId=39&fileName=Balanco_INO_Adultos_Julho_2009.pdf](http://www.novasoportunidades.gov.pt/np4/%7B$clientServletPath%7D/?newsId=39&fileName=Balanco_INO_Adultos_Julho_2009.pdf)
- ANQ, I.P. (2010). *Relatório de Actividades*. Obtido de <http://www.anqep.gov.pt/default.aspx?access=1>
- ANQ, I.P. (n.d.a). *Adultos - Sistema Nacional de Reconhecimento, Validação e Certificação de Competências - Processo escolar*. Obtido de <http://www.anqep.gov.pt/default.aspx>
- ANQ, I.P. (n.d.b). *Missão e principais atribuições*. Obtido de <http://www.anqep.gov.pt/default.aspx>
- Azevedo, J. (2008). Entrevista com Joaquim Azevedo. (C. Cooptécnica Gustave Eiffel, Ed.) *Revista de Educação da Cooptécnica, N.º 9*, pp. 2-5.
- Canário, R. (2007). Multiplicar as oportunidades educativas. In C. N. Educação, *Aprendizagem ao longo da Vida no Debate Nacional sobre a Educação* (1ª edição ed., pp. 167-173). Lisboa: Conselho Nacional de Educação.
- Canelas, A. (n.d.). *A Educação e Formação de Adultos em Portugal: principais marcos históricos*. Obtido de http://www.cnedu.pt/index.php?option=com_content&view=article&id=291:educacao-e-formacao-de-adulto&Itemid=&lang=en
- Carlsen, A. (2011). Preface. In R. Carneiro, *Accreditation of prior learning as a lever for lifelong learning: lessons learnt from the New Opportunities Initiative, Portugal* (pp. 11,12). Lisboa: UNESCO; MENON Network; CEPCEP - Centro de Estudos dos Povos e Culturas de Expressão Portuguesa.
- Carneiro, R., Valente, A. C., Fazendeiro, A., Carvalho, L. X., Abecasis, M., Carvalho, A. X., & Gomes, L. F. (2007). *Baixas Qualificações em Portugal - Coleção Cogitum nº 29* (1ª ed., Vol. nº29). (C. d. (CID/GEP), Ed.) Lisboa: Gabinete de Estratégia e Planeamento (GEP) - MTSS.
- Carneiro, R., Valente, A. C., Carvalho, L. X., & Carvalho, A. X. (2009). *Estudos de Caso de Centros Novas Oportunidades*. Universidade Católica Portuguesa. Lisboa: Agência Nacional para a Qualificação, I.P.
- Carneiro, R., Valente, A. C., Liz, C., Lopes, H., Cerol, J., Mendonça, M. A., . . . Melo, R. Q. (2010). *Iniciativa Novas Oportunidades: Resultados da Avaliação Externa (2009-2010)*. Centro de

Estudos dos Povos e Culturas de Expressão Portuguesa (CEPCEP) da Universidade Católica Portuguesa. Lisboa: Agência Nacional para a Qualificação, I.P.

Carneiro, R., Valente, A. C., Liz, C., Lopes, H., Cerol, J., Mendonça, M. A., . . . Reis, S. (2011). *Accreditation of prior learning as a lever for lifelong learning: lessons learnt from the New Opportunities Initiative, Portugal*. Lisboa: UNESCO; MENON Network; CEPCEP - Centro de Estudos dos Povos e Culturas de Expressão Portuguesa - Universidade Católica Portuguesa.

Cavaco, C. (jan/abr de 2007). *Reconhecimento, Validação e Certificação de Competências: Complexidade e novas actividades profissionais*. Obtido de <http://sisifo.fpce.ul.pt/>: <http://sisifo.fpce.ul.pt/>: <http://sisifo.fpce.ul.pt/pdfs/sisifo0202.pdf>

CEDEFOP. (2011). *What next for skills on the European labour market?*. Obtido de <http://www.cedefop.europa.eu/EN/>: http://www.cedefop.europa.eu/EN/Files/9059_en.pdf

CEFOSAP. (n/d). *O CEFOSAP*. Obtido de <http://www.cefosap.com/o-cefosap>: <http://www.cefosap.com/o-cefosap>

Comissão das Comunidades Europeias. (2000). *Documento de Trabalho dos Serviços da Comissão - Memorando sobre a Aprendizagem ao longo da Vida*. Obtido de: <http://ec.europa.eu/>: http://ec.europa.eu/education/lifelong-learning-policy/doc/policy/memo_pt.pdf

Curado, F. (2010). *De Professor de Ensino Secundário a Formador de RVCC*. Obtido de <http://repositorio.ul.pt/handle/10451/3145>: http://repositorio.ul.pt/bitstream/10451/3145/4/ulfp037691_tm_tese.pdf

Diário da República. (1997). *Despacho nº 10534/97 de 16 de outubro*.

Diário da República. (1998). *Resolução do Conselho de Ministros n.º 92/98 de 14 de julho*.

Diário da República. (1999). *Decreto-lei nº 387/99 de 28 de setembro*.

Diário da República. (2001). *Portaria nº 1082-A/2001 de 5 de setembro*.

Diário da República. (2002). *Decreto-Lei nº 208/2002 de 17 de outubro*.

Diário da República. (2005). *Resolução do Conselho de Ministros nº 183/2005 de 28 de novembro*

Diário da República. (2007). *Decreto-Lei nº 276-C/2007 de 31 de julho*.

Diário de Notícias. (02 do 08 de 2011). *Ministro defende que Novas Oportunidades tem que ser avaliado em relação a empregabilidade*. Obtido de <http://www.jn.pt/paginainicial/>: http://www.jn.pt/Paginainicial/Nacional/Interior.aspx?content_id=1942557&page=-1

EU. (2007). *Key Competences for Lifelong Learning - European Reference Framework*. Obtido de <http://ec.europa.eu/>: http://ec.europa.eu/dgs/education_culture/publ/pdf/ll-learning/keycomp_en.pdf

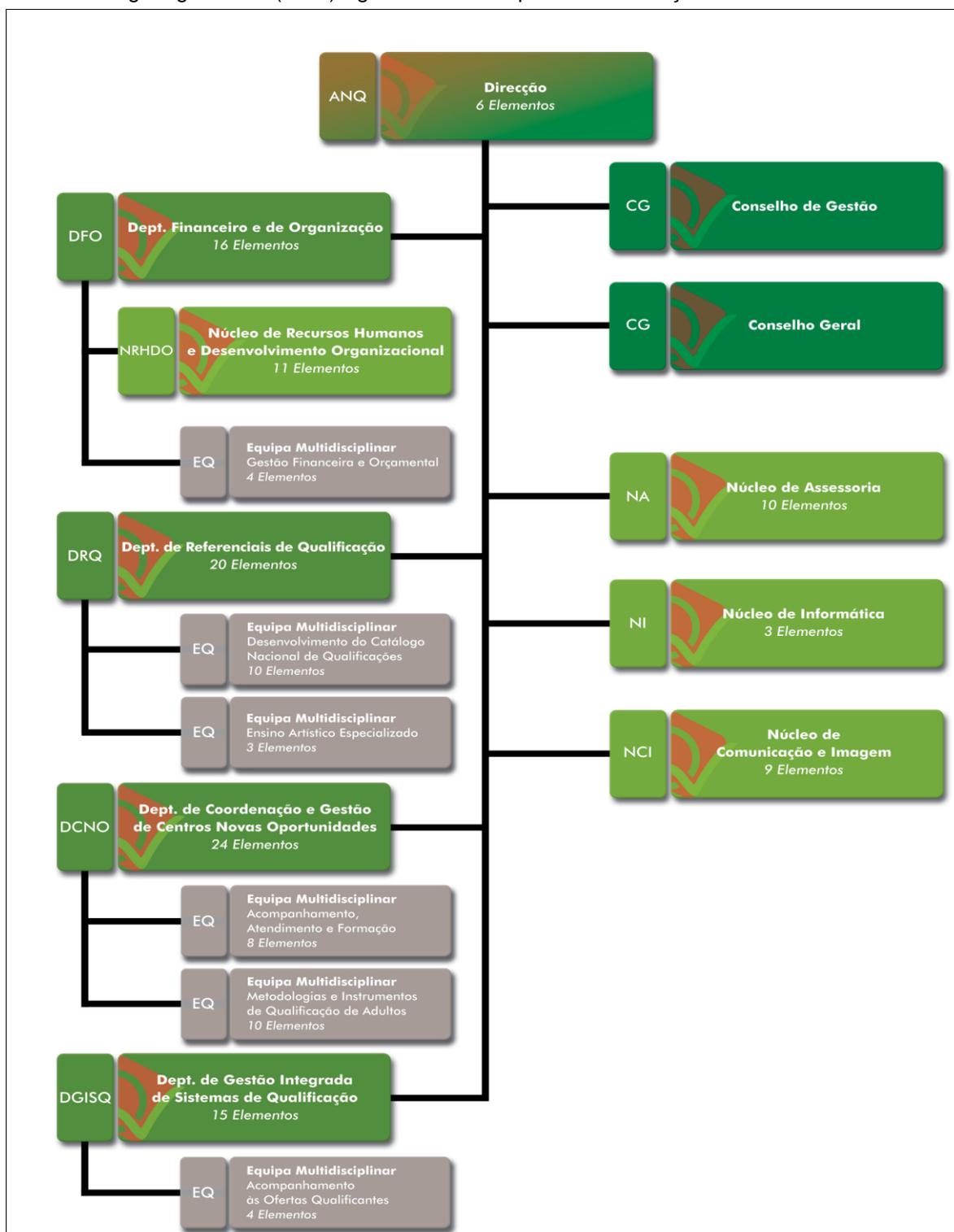
Gazier, B. (1999). *Employability: Concepts and Policies, National Labour Market Policies*. InforMISEP . Birmingham: European Employment Observatory.

- Gomes, M. d., Umbelino, A., Martins, I. F., Oliveira, J. B., Bentes, J., & Abrantes, P. (2006a). *Referencial de Competências-Chave para a Educação e Formação de Adultos – Nível Secundário: Guia de Operacionalização*. Lisboa: Direcção Geral da Formação Vocacional.
- Gomes, M. d., Pureza, J. M., Martins, I. F., Filipe, O. M., Deus, J. D., Rafael, I. M., . . . Videira, J. P. (2006b). *Referencial de Competências-Chave para a Educação e Formação de Adultos – Nível Secundário*. Lisboa: Direcção Geral para a Formação Vocacional.
- Hawley, J., Otero, M. S., & Duchemin, C. (2011). *2010 update of the European Inventory on Validation of Non-formal and Informal Learning – Executive summary of Final Report*. Obtido de <http://libserver.cedefop.europa.eu/F?RN=638833079>:
<http://libserver.cedefop.europa.eu/vetelib/2011/77641.pdf>
- INE. (2007). *Classificação Portuguesa das Actividades Económicas Rev.3*. Lisboa: Instituto Nacional de Estatística, I.P.
- INE. (2008). *Aprendizagem ao Longo da Vida - Inquérito à Educação e Formação de Adultos 2007*. (Instituto Nacional de Estatística, Ed.) Obtido de http://www.ine.pt/xportal/xmain?xpid=INE&xpgid=ine_main:
http://www.ine.pt/xportal/xmain?xpid=INE&xpgid=ine_publicacoes&PUBLICACOESpub_bo ui=79210266&PUBLICACOESmodo=2
- INE. (2011). *Classificação Portuguesa das Profissões 2010* (Edição 2011 ed.). Lisboa: Instituto Nacional de Estatística, I.P.
- INE. (n/d). *Inquérito à Educação e Formação de Adultos 2007*. Obtido de <http://www.ine.pt/>:
http://metaweb.ine.pt/SIM/Suportes/Questionarios/SR_9819.pdf
- Jornal Público. (9 de julho de 2009). *Novas Oportunidades ainda tem pouco impacto no mercado de trabalho*. Obtido de <http://www.publico.pt/Educa%C3%A7%C3%A3o/novas-oportunidades-ainda-tem-pouco-impacto-no-mercado-de-trabalho-1391121>
- Kastis, N. (2011). Preface. In R. Carneiro, *Accreditation of prior learning as a lever for lifelong learning: lessons learnt from the New Opportunities Initiative, Portugal* (pp. 13,14). Lisboa: UNESCO; MENON Network; CEPCEP - Centro de Estudos dos Povos e Culturas de Expressão Portuguesa.
- Lima, L. (2001). Políticas de Educação de Adultos: Da (não) reforma às decisões pós-reformistas. In *Revista Portuguesa de Pedagogia* (Vols. 35-1, pp. 41-66). Coimbra: Faculdade de Psicologia e Ciências de Educação, Universidade de Coimbra.
- Marques, F. (2007). Centros RVCC: análise da situação e propostas. In C. N. Educação, *Aprendizagem ao Longo da Vida no Debate Nacional sobre Educação* (pp. 177-183). Lisboa: Conselho Nacional de Educação.
- ME, & MTSS. (2005). *Novas Oportunidades - Iniciativa no âmbito do Plano Nacional de Emprego e do Plano Tecnológico*. Obtido de <http://www.oei.es/quipu/portugal/index.html#pro>:
http://www.oei.es/quipu/portugal/novas_oportunidades.pdf
- Melo, A. (2007). Reconhecimento, validação e certificação de competências adquiridas. In C. N. Educação, *Aprendizagem ao Longo da Vida no Debate Nacional sobre Educação* (1^o edição ed., pp. 193-199). Lisboa: Conselho Nacional de Educação.

- Miguéns, M. I. (2007). Nota Prévia. In C. N. Educação, *Aprendizagem ao Longo da Vida no Debate Nacional sobre Educação* (1ª edição ed., pp. 11-13). Lisboa: Conselho Nacional de Educação.
- Minarelli, J. A. (2010). *Empregabilidade - Como entrar, Permanecer e Progredir no Mercado de Trabalho* (25ª edição ed.). São Paulo: Gente.
- Moreira, J. M., & Alves, A. A. (2010). *Gestão Pública e Teoria das Burocracias*. Oeiras: INA.
- Mulder, M. (2007). Introduction to the special issue on competence: Competence - the essence and use of the concept in ICVT. (CEDEFOP, Ed.) *European journal of vocational training*, 40, issue 1, 1-17.
- OECD. (2005). Country Notes - Portugal. In OECD, *Economic Policy Reforms: Going for Growth 2005* (pp. 104-105). Paris: OECD Publications.
- OECD. (2006). General Policies to Improve Employment Opportunities for All. *OECD Employment Outlook - Boosting Jobs and Incomes*, pp. 47-126.
- OECD. (2010). *PIAAC Background questionnaire MS version 2.1 d.d. 15-12-2010*. Obtido de <http://www.oecd.org/>: <http://www.oecd.org/dataoecd/1/41/48442549.pdf>
- OECD. *PIAAC (Programme for the International Assessment of Adult Competencies)*. Obtido de www.oecd.org/piaac/: http://www.oecd.org/document/35/0,3746,en_2649_201185_40277475_1_1_1_1,00.html
- Trigo, M. M. (2001). O presente e o futuro da educação de adultos em Portugal. In *Revista Portuguesa de Pedagogia* (Vols. 35-1, pp. 101-114). Coimbra: Faculdade de Psicologia e de Ciências de Educação.
- UE. (2000). *Conselho Europeu extraordinário de Lisboa (Março de 2000): para uma Europa da inovação e do conhecimento*. Obtido de <http://europa.eu/>: http://europa.eu/legislation_summaries/education_training_youth/general_framework/c10241_pt.htm
- UE. (2006). *Objetivos futuros concretos dos sistemas educativos*. Obtido de <http://europa.eu/>: http://europa.eu/legislation_summaries/education_training_youth/general_framework/c11049_pt.htm
- UE. (2010). *Europa 2020 - Estratégia para um crescimento inteligente, sustentável e inclusivo*. Obtido de http://ec.europa.eu/europe2020/index_pt.htm
- UNESCO. (1999). *Declaração de Hamburgo - Agenda para o Futuro*. Obtido de <http://www.unesco.org/new/en/>: <http://unesdoc.unesco.org/images/0012/001297/129773porb.pdf>

ANEXOS

Anexo 1: Organograma da (ANQ) Agência Nacional para a Qualificação



Fonte: Relatório de Actividades 2010, ANQ, I.P.

Anexo 2: Quadro integrador dos Núcleos Geradores e Domínios de Referência da área de (CP) Cidadania e Profissionalidade

Quadro I Quadro integrador dos Núcleos Geradores e Domínios de Referência - 32 temas.	
DIMENSÃO DE COMPETÊNCIAS I: COMPETÊNCIAS COGNITIVAS	
Núcleo Gerador: Direitos e Deveres	
Domínio de Referência Contexto privado Contexto profissional Contexto institucional Contexto macro-estrutural	Temas Liberdade e Responsabilidade Pessoal Direitos e Deveres Laborais Democracia Representativa e Participativa Direitos, Deveres e Contextos Globais
Núcleo Gerador: Complexidade e Mudança	
Domínio de Referência Contexto privado Contexto profissional Contexto institucional Contexto macro-estrutural	Temas Aprendizagem ao Longo da Vida Processos de Inovação Associativismo e Movimentos Colectivos Globalização
Núcleo Gerador: Reflexividade e Pensamento Crítico	
Domínio de Referência Contexto privado Contexto profissional Contexto institucional Contexto macro-estrutural	Temas Preconceitos, Estereótipos e Representações Sociais Reconversões Profissionais e Organizacionais Instituições e Modelos Institucionais Opinião Pública e Reflexão Crítica
DIMENSÃO DE COMPETÊNCIAS II: COMPETÊNCIAS ÉTICAS	
Núcleo Gerador: Identidade e Alteridade	
Domínio de Referência Contexto privado Contexto profissional Contexto institucional Contexto macro-estrutural	Temas Códigos Institucionais e Comunitários Colectivos Profissionais e Organizacionais Políticas Públicas Identidades e Patrimónios Culturais
Núcleo Gerador: Convicção e Firmeza Ética	
Domínio de Referência Contexto privado Contexto profissional Contexto institucional Contexto macro-estrutural	Temas Valores Éticos e Culturais Deontologia e Normas Profissionais Códigos de Conduta Institucional Escolhas Morais Comunitárias
Núcleo Gerador: Abertura Moral	
Domínio de Referência Contexto privado Contexto profissional Contexto institucional Contexto macro-estrutural	Temas Tolerância e Diversidade Processos de Negociação Pluralismo e Representação Plural Mediação Intercultural
DIMENSÃO DE COMPETÊNCIAS III: COMPETÊNCIAS SOCIAIS	
Núcleo Gerador: Argumentação e Assertividade	
Domínio de Referência Contexto privado Contexto profissional Contexto institucional Contexto macro-estrutural	Temas Capacidade argumentativa Capacidade assertiva Mecanismos deliberativos Debates e intervenção pública
Núcleo Gerador: Programação	
Domínio de Referência Contexto privado Contexto profissional Contexto institucional Contexto macro-estrutural	Temas Projectos pessoais e familiares Gestão do trabalho Projectos colectivos Capacidade prospectiva

Fonte: DGFV (2006), Referencial de Competências-Chave para a Educação e Formação de Adultos: Nível Secundário.

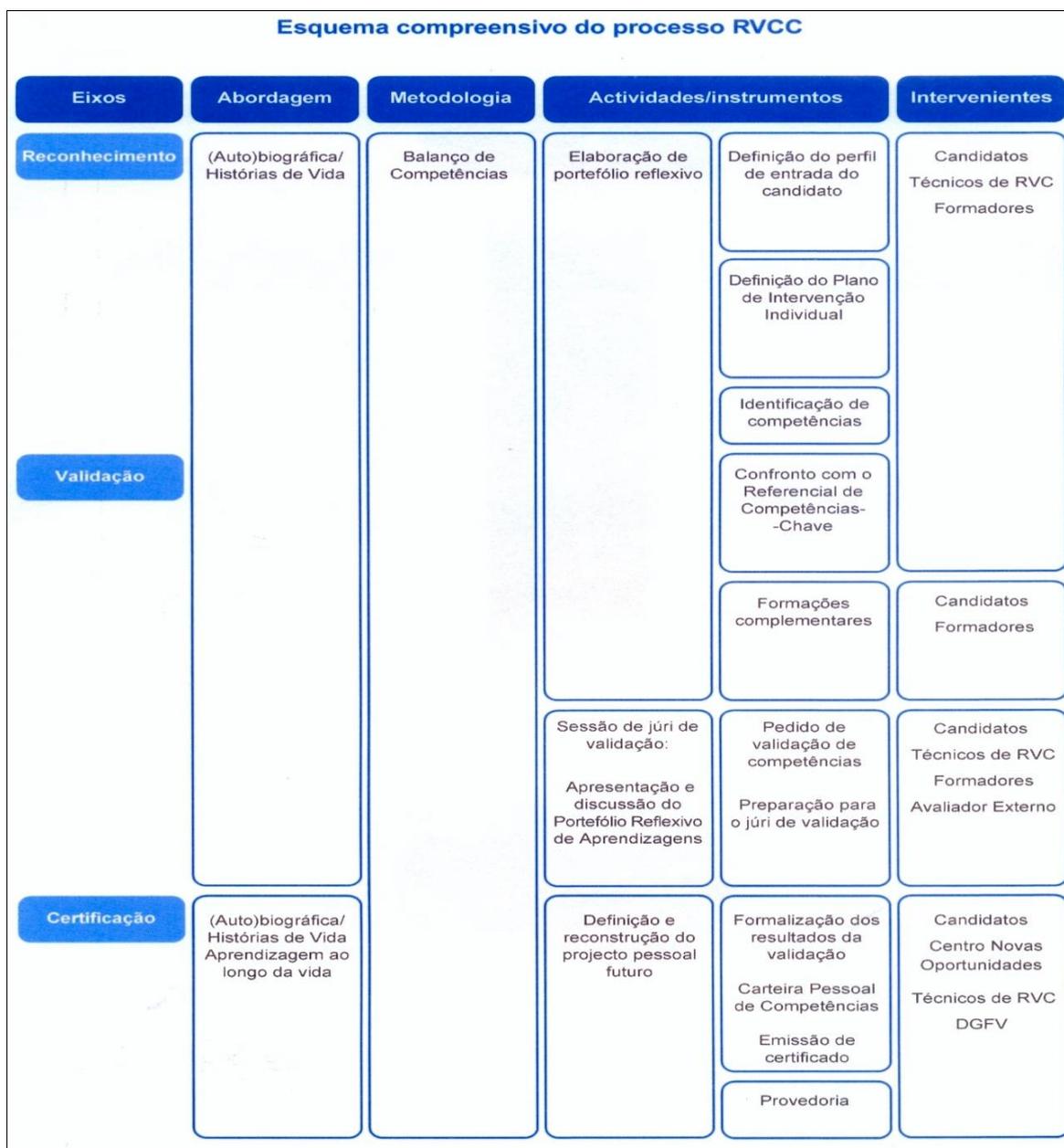
Anexo 3: Quadro integrador dos Núcleos Geradores e Domínios de Referência das áreas de (STC) Sociedade, Tecnologia e Ciência e (CLC) Cultura, Língua e Comunicação

Quadro I Quadro integrador dos Núcleos Geradores e Domínios de Referência – 28 temas.

Núcleo Gerador: Equipamentos e Sistemas Técnicos (EST)	
Domínio de Referência Contexto privado Contexto profissional Saberes, poderes e instituições Estabilidade e mudança	Temas Equipamentos Domésticos Equipamentos Profissionais Utilizadores, Consumidores e Reclamações Transformações e Evoluções Técnicas
Núcleo Gerador: Ambiente e Sustentabilidade (AS)	
Domínio de Referência Contexto privado Contexto profissional Saberes, poderes e instituições Estabilidade e mudança	Temas Consumo e Eficiência Energética Resíduos e Reciclagens Recursos Naturais Clima
Núcleo Gerador: Saúde (S)	
Domínio de Referência Contexto privado Contexto profissional Saberes, poderes e instituições Estabilidade e mudança	Temas Cuidados Básicos Riscos e Comportamentos Saudáveis Medicinas e Medicação Patologias e Prevenção
Núcleo Gerador: Gestão e Economia (GE)	
Domínio de Referência Contexto privado Contexto profissional Saberes, poderes e instituições Estabilidade e mudança	Temas Orçamentos e Impostos Empresas, Organizações e Modelos de Gestão Sistemas Monetários e Financeiros Usos e Gestão do Tempo
Núcleo Gerador: Tecnologias de Informação e Comunicação (TIC)	
Domínio de Referência Contexto privado Contexto profissional Saberes, poderes e instituições Estabilidade e mudança	Temas Comunicações Rádio Micro e Macro Electrónica Media e Informação Redes e Tecnologias
Núcleo Gerador: Urbanismo e Mobilidade (UM)	
Domínio de Referência Contexto privado Contexto profissional Saberes, poderes e instituições Estabilidade e mudança	Temas Construção e Arquitectura Ruralidade e Urbanidade Administração, Segurança e Território Mobilidades Locais e Globais
Núcleo Gerador: Saberes Fundamentais (SF)	
Domínio de Referência Contexto privado Contexto profissional Saberes, poderes e instituições Estabilidade e mudança	Temas O Elemento Processos e Métodos Científicos Ciência e Controvérsias Públicas Leis e Modelos Científicos

Fonte: DGFV (2006), Referencial de Competências-Chave para a Educação e Formação de Adultos: Nível Secundário.

Anexo 4: Esquema Compreensivo do processo de RVCC



Fonte: Direcção Geral para a Formação Vocacional, 2006. *Referencial de Competências-Chave Para a Educação e Formação de Adultos*, Nível Secundário – Guia de Operacionalização.

Anexo 5: Questionário aos adultos certificados

INQUÉRITO AOS ADULTOS CERTIFICADOS NO NÍVEL SECUNDÁRIO PELO PROCESSO RVCC - 2011			
Data: _____	Código _____	Nº _____	
Este Inquérito faz parte de um estudo que está a ser realizado pela Universidade de Aveiro e tem como objectivos conhecer as razões que o/a levaram a inscrever-se na Iniciativa Novas Oportunidades e a obter a certificação, assim como verificar o impacto desta Iniciativa na sua actividade profissional. A sua contribuição é muito importante para o estudo em curso, pelo que lhe pedimos que seja verdadeiro e rigoroso nas suas respostas. Este questionário é confidencial sendo o tratamento dos dados feito em conjunto com as respostas de todos os inquiridos e apenas para fins estatísticos sendo sempre mantido o anonimato perante terceiros. Deverá ter uma duração aproximada de 15 minutos.			
I - IDENTIFICAÇÃO DO ENTREVISTADOR			
Entrevistador _____			
II - CARACTERIZAÇÃO DO INQUIRIDO			
1. Sexo: (esta informação já está na BD)			
1.1. Feminino <input type="checkbox"/> 1.2. Masculino <input type="checkbox"/>			
2. Idade: (esta informação já está na BD)			
2.1. Idade: <input style="width: 50px;" type="text"/>			
3. Composição do Agregado Familiar (actual)			
3.1. Filhos: Sim <input type="checkbox"/> → Quantos? <input type="checkbox"/> ¹ <input type="checkbox"/> ² <input type="checkbox"/> ³ <input type="checkbox"/> ⁴ <input type="checkbox"/> ⁵⁺ Não <input type="checkbox"/>			
3.2. Cônjuge / Compaheiro/a: Sim <input type="checkbox"/> Não <input type="checkbox"/>			
3.3. Outros familiares: Sim <input type="checkbox"/> → Quantos? <input type="checkbox"/> ¹ <input type="checkbox"/> ² <input type="checkbox"/> ³⁺ Não <input type="checkbox"/>			
4. Situação actual face ao emprego (a situação antes do processo está na BD)			
4.1. Empregado/a de outrém	Situação actual <input type="checkbox"/>	À data da inscrição <input type="checkbox"/>	→ Passar para as questões 5, 6
4.2. Empregado/a por conta própria	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	→ Passar para as questões 5, 7
4.3. Desempregado/a	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	→ Passar para as questões 13 e 14
4.4. Incapacitado/a para o trabalho	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
4.5. Reformado/a	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
4.6. Trabalhador familiar não remunerado	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
4.7. Inactivo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
4.8. Outra. Qual? _____	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
5. Qual a sua profissão e o sector de actividade? (a situação antes do processo está na BD) (empregado por conta de outrém passar à questão 6) (empregado por conta própria passar à questão 7)			
5.1. Profissão: _____	Situação actual	Cód. CPP: <input style="width: 50px;" type="text"/>	À data da inscrição
5.2. Sector de actividade: _____	<input type="checkbox"/>	CAE: <input style="width: 50px;" type="text"/>	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>
6. Situação contratual: Que tipo de contrato tem e que tipo de contrato tinha quando participou na Iniciativa Novas Oportunidades. (Passar para a questão 9)			
6.1. Contrato de trabalho sem termo / efectivo	Situação actual <input type="checkbox"/>	À data de inscrição <input type="checkbox"/>	
6.2. Contrato de trabalho a termo (prazo)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
6.3. A recibos verdes	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
6.4. Sem contrato de trabalho	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
6.5. Não se aplica: _____	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	

7. Dimensão do trabalho por conta própria: à data da inscrição na Iniciativa Novas Oportunidades e após. (Passar para a questão 8)			
	Situação actual	A data de inscrição	
7.1. Com empregados	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	→ Passar para a questão 8 e 9 → Passar para a questão 9
7.2. Sem empregados	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
7.3. Não sabe/Não responde	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
7.4. Não se aplica: _____	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
8. Quantos empregados tem? (Passar para a questão 9)			
	Situação actual	A data de inscrição	
8.1. Até 3 empregados	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
8.2. 4 a 10	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
8.3. 10 a 20	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
8.4. 20 a 30	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
8.5. mais de 30	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
8.6. Não se aplica: _____	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
9. Volume de trabalho: Em média quantas horas trabalha por semana? (Passar para a questão 10)			
	Situação actual	A data de inscrição	
9.1. Até 20 horas por semana (até 4 horas p/ dia - part-time)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
9.2. Entre 21 a 35 horas por semana (entre 4 a 7 horas p/ dia)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
9.3. Entre 36 a 40 horas por semana (entre 7 a 8 horas p/dia)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
9.4. Mais de 40 horas por semana	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
10. Caracterização do seu rendimento. Indique, através dos seguintes escalões, o seu rendimento mensal líquido (livre de impostos) antes e depois da sua participação a Iniciativa Novas Oportunidades. (Passar para a questão 11)			
	Situação actual	A data de inscrição	
10.1. Menos de 500 euros	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
10.2. Entre 500 e 750 euros	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
10.3. Entre 750 e 1000 euros	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
10.4. Entre 1000 e 1500 euros	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
10.5. Entre 1500 e 2000 euros	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
10.6. Entre 2000 e 3000 euros	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
10.7. Mais de 3000 euros	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
10.8. Não se aplica: _____	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
11. Para além da sua actividade principal, exerce actualmente mais alguma actividade remunerada? (2º emprego)			
11.1. Sim. Qual: _____	<input type="checkbox"/>		→ Passar para a questão 12
11.2. Não	<input type="checkbox"/>		
11.3. Não sabe/ Não responde	<input type="checkbox"/>		
12. Volume de trabalho da actividade extra: Em média quantas horas trabalha por semana na actividade extra?			
	Situação actual	A data de inscrição	
12.1. Até 20 horas por semana (até 4 horas p/ dia - part-time)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
12.2. Entre 21 a 35 horas por semana (entre 4 a 7 horas p/ dia)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
12.3. Entre 36 a 40 horas por semana (entre 7 a 8 horas p/dia)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
12.4. Mais de 40 horas por semana	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
13. Tipo de desemprego (Passar para a questão 14) (a situação à data da inscrição na iniciativa já está na BD)			
	Situação actual	A data de inscrição	
13.1. Está desempregado/a há menos de 3 meses	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
13.2. Está desempregado/a entre 3 a 6 meses	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
13.3. Está desempregado/a há pelo menos um ano	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
13.4. Está desempregado/a há mais de um ano (DLD)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
13.5. Não sabe/Não responde	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	

14. Como classifica a sua situação perante o desemprego?

14.1. Ainda está desempregado/a mas já encontrou novo emprego

14.2. Está desempregado/a mas não está à procura de emprego

14.3. Está desempregado/a à procura de emprego

14.4. Não sabe/Não responde

III - PARTICIPAÇÃO NO PROCESSO DE RVCC

15. Vamos dar-lhe uma lista de frases e pedimos-lhe que escolha as principais razões que o/a levaram a inscrever-se nas Novas Oportunidades. Pode referir até três no máximo, indo da mais importante (1) para a menos importante (3).

Nota: O entrevistador deve procurar obter opinião depois de cada item e verificar no final se foram escolhidas no máximo três. Evitar referir todas as frases de uma só vez.

	Expectativas
15.1. Pretendia adquirir competências que sentia que me faziam falta para o meu trabalho	<input type="checkbox"/>
15.2. O meu objectivo era prosseguir estudos para um nível mais elevado (ex: CET)	<input type="checkbox"/>
15.3. Pretendia adquirir competências que sentia que me faziam falta no meu dia-a-dia fora do emprego	<input type="checkbox"/>
15.4. Para me ajudar a manter o meu emprego ou evitar ser despedido	<input type="checkbox"/>
15.5. Pretendia alcançar um posto de trabalho de nível superior e/ou melhorar o meu salário	<input type="checkbox"/>
15.6. Pretendia uma certificação de 12º ano de uma forma mais rápida e fácil do que a escolar	<input type="checkbox"/>
15.7. Completar um nível de escolaridade mais elevado para valorizar a imagem que os outros têm de mim	<input type="checkbox"/>
15.8. Para conviver com outros / conhecer novas pessoas e ter novos contactos	<input type="checkbox"/>
15.9. Inscrevi-me porque fui obrigado/a	<input type="checkbox"/>
15.10. Outro. Qual? _____	<input type="checkbox"/>
15.11. Não Sabe/Não Responde	<input type="checkbox"/>

16. Vamos dar-lhe a mesma lista de frases e pedimos que escolha aquelas (até 3 no máximo e por ordem de importância) que melhor traduzem os benefícios que pensa que a Iniciativa lhe trouxe a si pessoalmente ou trará no futuro.

Nota: O entrevistador deve procurar obter opinião depois de cada item e verificar no final se foram escolhidas no máximo três. Evitar referir todas as frases de uma só vez.

	Avaliação
16.1. Consegui adquirir competências que sinto que me faziam falta para o meu trabalho	<input type="checkbox"/>
16.2. Consegui prosseguir estudos para um nível mais elevado (ex: CET)	<input type="checkbox"/>
16.3. Adquiri competências que sinto que me faziam falta no meu dia-a-dia fora do emprego	<input type="checkbox"/>
16.4. A participação no processo ajudou-me a manter o meu emprego ou evitou que fosse despedido	<input type="checkbox"/>
16.5. Consegui alcançar um posto de trabalho de nível superior e/ou o meu salário melhorou	<input type="checkbox"/>
16.6. Consegui uma certificação de 12º ano de uma mais forma rápida e mais fácil do que a escolar	<input type="checkbox"/>
16.7. Consegui valorizar a imagem que os outros têm de mim através de um nível escolar mais elevado	<input type="checkbox"/>
16.8. Conheci novas pessoas /convivi com outros	<input type="checkbox"/>
16.9. Fiz o Processo porque fui obrigado/a e não obtive grandes benefícios	<input type="checkbox"/>
16.10. Inscrevi-me por minha iniciativa mas não obtive grandes benefícios	<input type="checkbox"/>
16.11. Outro. Qual? _____	<input type="checkbox"/>
16.12. Não Sabe/Não Responde	<input type="checkbox"/>

17. Caracterização das suas funções no trabalho. Pedimos-lhe agora que pense nas funções que desempenha actualmente no seu emprego e as que desempenhava à data da inscrição nas Novas Oportunidades. Atribua um valor, numa escala de 1 a 5, à frequência com que as seguintes afirmações correspondem ao que faz e fazia no seu trabalho, sendo que 1 corresponde a Nada Freqüente e 5 a Muitíssimo Freqüente. Se está ou esteve desempregado em algum destes períodos não responda a essa parte da questão.

	Situação actual 1 - 5	À data da inscrição 1 - 5	Ns/Nr
17.1. Leio regularmente relatórios, artigos ou livros técnicos para desempenhar as minhas funções	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
17.2. Leio recibos, facturas, notas de encomenda ou ordens de serviço	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
17.3. Preencho regularmente requerimentos, formulários, facturas ou notas de encomenda	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
17.4. Escrevo relatórios internos, documentos de divulgação externa ou artigos técnicos	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
17.5. Utilizo uma máquina registadora, balança ou faço regularmente contas simples	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
17.6. Faço contas complexas ou cálculos técnicos avançados	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
17.7. Utilizo o computador no meu trabalho mas apenas para utilizar o programa da empresa/instituição	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
17.8. Utilizo o computador para receber e enviar e-mails ou p/outras operações simples com a Internet	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
17.9. Utilizo o computador para escrever relatórios, fazer cálculos, tabelas ou apresentações.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
17.10. Leio numa língua estrangeira	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
17.11. Escrevo ou falo numa língua estrangeira	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
17.12. Tenho de executar tarefas repetitivas e na mesma ordem ao longo do meu dia de trabalho	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
17.13. Tenho autonomia suficiente para alterar o conteúdo ou a ordem das minhas tarefas	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
17.14. Tenho habitualmente que atender ou comunicar com clientes/utentes de uma forma adequada	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
17.15. Costumo dar a minha opinião em reuniões de trabalho	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
17.16. Tenho obrigação de definir os objectivos e supervisionar as actividades de outros colegas	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
17.17. Faz parte das minhas tarefas ajudar, orientar ou ensinar outros colegas a trabalhar	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
17.18. Sou habitualmente chamado a lançar novas ideias em reuniões de trabalho	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

17.19. Tenho a obrigação de detectar problemas ou falhas nos produtos/serviços da minha empresa	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
17.20. Tenho a obrigação de resolver problemas ou falhas os produtos/serviços da minha empresa	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
17.21. A minha empresa/instituição dá-me oportunidades de formação para me manter actualizado	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

18. Para terminar, recordando a sua participação na Iniciativa Novas Oportunidades e a sua certificação, até que ponto concorda com a seguinte afirmação, utilizando uma escala de 1 a 5, sendo que 1 corresponde a *Não Concordo* e 5 a *Concordo Plenamente*.

	1	2	3	4	5	Ns/Nr
18.1. Em geral, fiquei bastante satisfeito/a com a Iniciativa NO e já recomendei ou poderia recomendar a outros que se inscrevam nas NO.	<input type="checkbox"/>					

Este inquérito terminou. Muito obrigada pela sua participação. Se desejar ter informação sobre os resultados do estudo poderá deixar-nos o seu e-mail: _____