

GLOSSÁRIO DE TERMOS TÉCNICOS

Certificação e Avaliação de Competências

GLOSSÁRIO DE TERMOS TÉCNICOS

Certificação e Avaliação de Competências

PROJETO AVANÇO CONCEITUAL E METODOLÓGICO DA
FORMAÇÃO PROFISSIONAL NO CAMPO DA DIVERSIDADE NO
TRABALHO E DA CERTIFICAÇÃO PROFISSIONAL
OIT-Brasil /SPPE-MTE

Organizadores:

João Carlos Alexim

Raimundo Brígido

Lucienne Freire (colaboradora)



Organização Internacional do Trabalho
Escritório de Brasília

Copyright © Organização Internacional do Trabalho 2002
1ª edição 2002

As publicações da Organização Internacional do Trabalho gozam da proteção dos direitos autorais sob o Protocolo 2 da Convenção Universal do Direito do Autor. Breves extratos dessas publicações podem, entretanto, ser reproduzidos sem autorização, desde que mencionada a fonte. Para obter os direitos de reprodução ou de tradução, as solicitações devem ser dirigidas ao Serviço de Publicações (Direitos do autor e Licenças), International Labour Office, CH-1211 Geneva 22, Switzerland. Os pedidos serão bem-vindos.

Organização Internacional do Trabalho
Certificação de Competências Profissionais - Glossário de Termos Técnicos - 1ª ed.
- Brasília : OIT, 2002.
40 p.
ISBN: 92-2-813090-3

I. Alexim, João Carlos e Brígido, Raimundo, organizadores, em colaboração com Freire, Lucienne II. Certificação. III. Certificação de Competências Profissionais - Glossário de Termos Técnicos. IV. Brasil. VI. Título.

As designações empregadas nas publicações da OIT, segundo a praxe adotada pelas Nações Unidas, e a apresentação de matéria nelas incluídas não significam, da parte do Secretariado Internacional do Trabalho, qualquer juízo com referência à situação jurídica de qualquer país ou território citado ou de suas autoridades, ou à delimitação de suas fronteiras.

A responsabilidade por opiniões expressas em artigos assinados, estudos e outras contribuições recai exclusivamente sobre seus autores, e sua publicação não significa endosso da OIT às opiniões ali constantes.

Referências a firmas e produtos comerciais e a processos não implicam qualquer aprovação pelo Secretariado Internacional do Trabalho, e o fato de não se mencionar uma firma em particular, produto comercial ou processo não significa qualquer desaprovação.

As publicações da OIT podem ser obtidas no escritório para o Brasil: Setor de Embaixadas Norte, Lote 35, Brasília - DF, 70800-400, tel.: (61) 426-0100, ou no International Labour Office, CH - 1211. Genebra 22, Suíça. Catálogos ou listas de novas publicações estão disponíveis gratuitamente nos endereços acima, ou por e-mail: brasil@oitbrasil.org.br e pubvente@ilo.org
Visite nossa página na Internet: www.ilo.org/publns

Revisão ortográfica e gramatical
Ildenir Braga
Impresso no Brasil
Estação Gráfica Ltda. (estagraf@uol.com.br)

Esta publicação é um produto do Projeto
**“Avanço Conceitual e Metodológico da
Formação Profissional no Campo da Diversidade no Trabalho e da
Certificação Profissional”**, desenvolvido pela Organização Internacional
do Trabalho (OIT) e a Secretaria de Políticas Públicas de Emprego do
Ministério do Trabalho e Emprego (MTE).

Diretor da OIT para o Brasil

Armand Pereira

**Secretario da Secretaria de Políticas
Públicas de Emprego do MTE**

Nassim Meheff

Coordenadora do Projeto

Lucienne Freire

Consultores

Fernando Vargas

Ivo Steffen

João Carlos Alexim

Raimundo Brígido

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	11
GLOSSÁRIO	13
ANÁLISE COGNITIVA ANÁLISE DE COMPETÊNCIAS ANÁLISE OCUPACIONAL	15
ANÁLISE FUNCIONAL ANÁLISES QUALITATIVAS DO TRABALHO	16
DACUM AMOD SCID	17
APTIDÕES AVALIAÇÃO DE COMPETÊNCIAS AVALIAÇÃO FORMATIVA AVALIAÇÃO SOMATIVA BANCO DE PROVAS	18
CAMPO DE APLICAÇÃO CANDIDATO À CERTIFICAÇÃO CAPACIDADES CENTRO DE AVALIAÇÃO CERTIFICAÇÃO	19
CERTIFICAÇÃO DE COMPETÊNCIAS CERTIFICAÇÃO DE COMPETÊNCIAS PROFISSIONAIS CERTIFICAÇÃO OCUPACIONAL	20
CERTIFICAÇÃO DE PESSOAS CERTIFICAÇÃO PROFISSIONAL CERTIFICAÇÃO DE PRIMEIRA PARTE CERTIFICAÇÃO DE SEGUNDA PARTE CERTIFICAÇÃO DE TERCEIRA PARTE CERTIFICADO	21
CERTIFICADO DE COMPETÊNCIA COMPETÊNCIA COMPETÊNCIAS BÁSICAS COMPETÊNCIAS ESPECÍFICAS COMPETÊNCIAS ESSENCIAIS	22

COMPETÊNCIAS GERAIS (GENÉRICAS) COMPETÊNCIAS PROFISSIONAIS COMPETÊNCIAS TÁCITAS COMPETÊNCIAS TRANSVERSAIS	23
CONSELHO DE CERTIFICAÇÃO CREDENCIAMENTO DE ORGANISMOS CERTIFICADORES CRITÉRIOS DE DESEMPENHO DIPLOMA ELEMENTOS DE COMPETÊNCIA	24
EMPREGABILIDADE ENSINO BASEADO EM COMPETÊNCIAS EQUIVALÊNCIA	25
EVIDÊNCIAS DE DESEMPENHO EXAME EXAMINADOR FORMAÇÃO POR ALTERNÂNCIA	26
HABILIDADES BÁSICAS HABILIDADES ESPECÍFICAS HABILIDADES GERAIS HABILIDADES DE GESTÃO IDENTIFICAÇÃO DE COMPETÊNCIAS	27
ISO (NORMA ISO ou PADRÃO ISSO)	28
MODULAÇÃO MUDANÇA DE PARADIGMA DA PRODUÇÃO	29
NEGOCIAÇÃO DE COMPETÊNCIAS NÍVEIS DE COMPETÊNCIA NORMA NORMA DE COMPETÊNCIA	30
NORMALIZAÇÃO OCUPAÇÃO ORGANISMO DE CERTIFICAÇÃO PARADIGMA PORTAFÓLIO	31
POSTO DE TRABALHO QUALIFICAÇÃO	

REQUISITOS DE COMPETÊNCIA	
SIMULAÇÃO	
SISTEMA DE CERTIFICAÇÃO	
TRANSFERIBILIDADE	
<hr/>	
TRANSVERSALIDADE	
UNIDADE DE COMPETÊNCIA	
VALIDAÇÃO	
VERIFICAÇÃO	
<hr/>	
BIBLIOGRAFIA DE REFERÊNCIA	35

INTRODUÇÃO

O Projeto “Projeto Avanço Conceitual e Metodológico da Formação Profissional no Campo da Diversidade no Trabalho e da Certificação Profissional”, desenvolvido pela Organização Internacional do Trabalho e o Ministério do Trabalho e Emprego tem promovido a adoção da certificação no campo da educação profissional e conseqüentemente incentiva sua colocação na agenda dos atores sociais, das entidades governamentais e das instituições especializadas. Envolveu na discussão do tema um número expressivo e diverso de pessoas interessadas, além de profissionais e especialistas, tornando necessário consolidar o entendimento sobre os conceitos vertidos e desenvolvidos no processo de intercâmbio e implantação de experiências.

A elaboração de documentos técnicos destinados a facilitar a iniciação e a realização de novos programas de certificação recomenda, igualmente, como complemento, a preparação de um glossário que facilite a compreensão dos conceitos utilizados.

A iniciativa do INMETRO de estabelecer normas ligadas à certificação de pessoas deu lugar à elaboração de um glossário sucinto - com o qual colaborou o Projeto OIT/TEM - destinado especificamente a precisar o sentido dos conceitos utilizados no documento normativo.

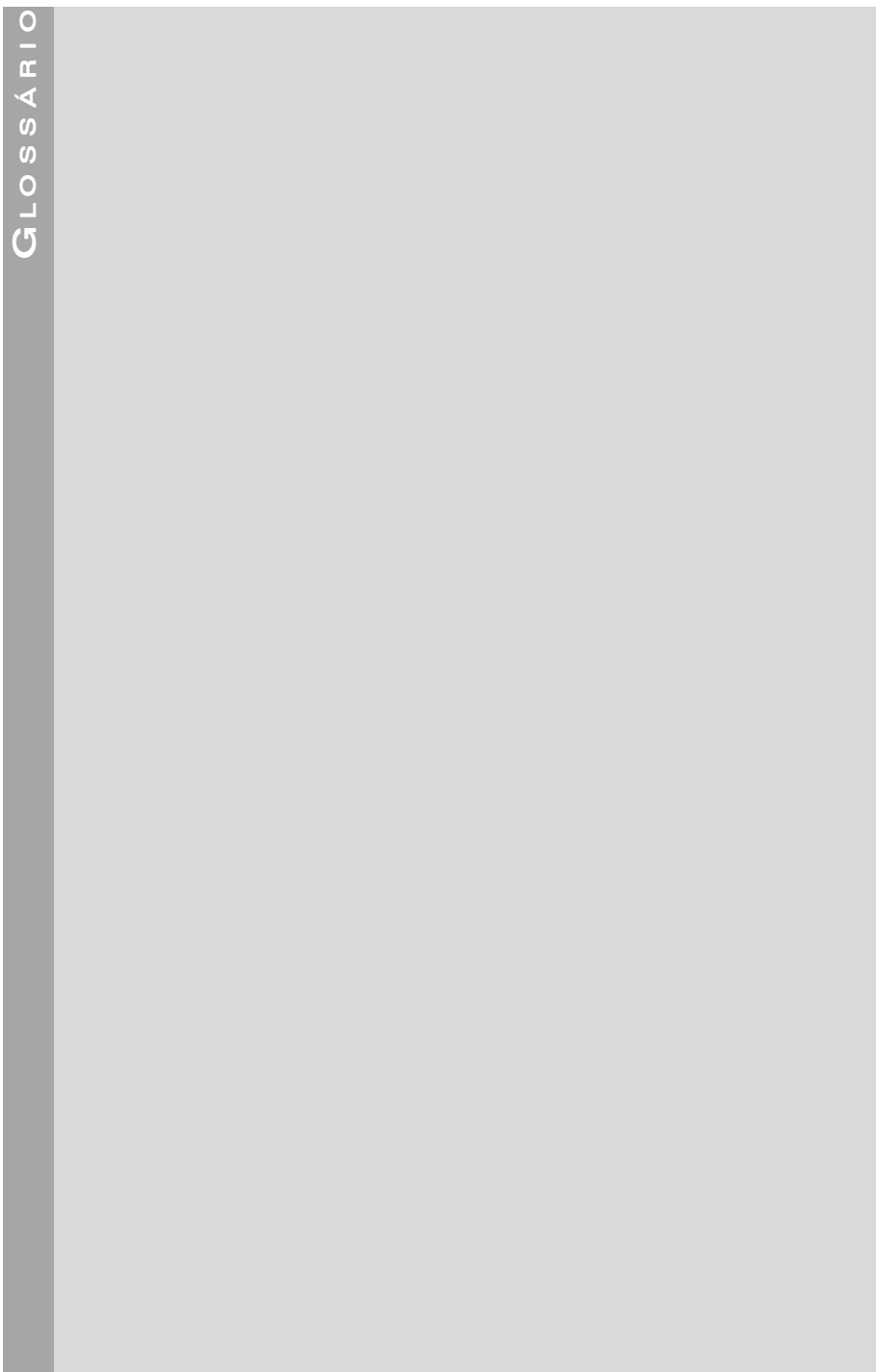
O presente Glossário destina-se a um campo didático e instrumental que condiciona sua configuração, estruturada de forma mais substantiva e demonstrativa, própria à sua finalidade.

Como é natural, um glossário não tem propriamente uma autoria, é o produto de todos os envolvidos na discussão do tema e de outros exercícios anteriores, também seguramente elaborados na conjugação de contribuições amplas e difusas. A tarefa consiste em consolidar e formatar de modo a servir efetivamente aos fins a que se destina, o que esperamos seja alcançado com o Glossário que aqui se oferece.

Armand Pereira
Diretor da OIT no Brasil

João Carlos Alexim
Ex-Diretor da OIT no Brasil

GLOSSÁRIO



ANÁLISE COGNITIVA

É a abordagem surgida depois do rompimento com o behaviorismo, por parte de um grupo de estudiosos. Em 1960, Jerome Bruner e George Miller, fundaram o Centro de Estudos Cognitivos da Universidade de Harvard. O Centro afastou-se do condutivismo clássico e passou a considerar no comportamento humano, os planos de ação (processos hierarquicamente organizados), as imagens (todo o conhecimento disponível), os processos internos de raciocínio e outras concepções mentalistas.

Em 1965, R. M. Gagné rompeu com a aprendizagem associacionista e funcionalista que confundia sistema nervoso com mente. Para ele, a diferença na aprendizagem humana e sub-humana não estava nos mecanismos e sim na complexidade do processamento intelectual e da estocagem dos dados da memória. Desse modo, haveria diferentes tipos de aprendizagem, cada um requerendo um conjunto distinto de condições para sua ocorrência.

A análise cognitiva agrupa os objetivos da aprendizagem em cinco categorias: 1. Informação verbal, 2. Habilidades intelectuais, 3. Estratégias cognitivas, 4. Atitudes e 5. Habilidades motoras.

ANÁLISE DE COMPETÊNCIAS

Análise do conjunto de conhecimentos e habilidades que permitem a um trabalhador obter um desempenho considerado competente (ou seja, que atende os critérios ou normas, geralmente estabelecidos por acordo ou consenso de especialistas, trabalhadores e empregadores), dentro de uma divisão funcional da atividade produtiva.

ANÁLISE OCUPACIONAL

Levantamento analítico e sistemático de conhecimentos, habilidades, atitudes e demais informações, considerados necessários pelo mercado de trabalho, referidos ao desempenho de uma pessoa, nas formas de competências ou qualificações. (Exemplos: Análise Funcional, DACUM). As análises tratam também de diferenciar entre o trabalho prescrito e o desempenho real, onde pode ser observada a contribuição do trabalhador para a solução de problemas que não estão previstos no planejamento de trabalho.

A análise ocupacional tradicional está geralmente relacionada com o posto de trabalho e a abordagem taylorista de racionalização da produção. Prende-se muito na quantidade de trabalho, na magnitude dos esforços, no ambiente de trabalho, no nível educativo, na complexidade das tarefas, e menos na direção em que o esforço se aplica e na qualidade dos resultados obtidos. As metodologias mais atuais pretendem “corrigir” essa alegada limitação.

ANÁLISE FUNCIONAL

Metodologia de levantamento e organização da informação ocupacional de uma empresa, de um setor econômico ou de uma área ocupacional, ordenada em torno a uma função principal a ser desempenhada.

Com o enfoque de sistemas, a análise funcional desagrega sucessivamente a função principal em funções-chave, seguindo a lógica de responder: “o que é preciso ser feito para que essa função se logre?” Esse é um processo iterativo, sem a precisão de uma fórmula matemática, e sem receitas prévias para ser realizado. Ao completar o exercício se obtém um mapa funcional, isto é, um esquema das funções da empresa que, inter-relacionadas, logram cumprir seus objetivos finais. Deve contar, para sua realização, com a participação de trabalhadores que conheçam plenamente as áreas e as funções estudadas e de um facilitador, ou assessor, que fique a cargo da coordenação geral do processo. O mapa é construído a partir da estruturação de um grupo de trabalho que se reúne periodicamente até que ele seja completado. Em seguida o mapa deve ser validado por um grupo de controle.

A análise funcional parte da definição da “missão” de uma empresa, de um negócio ou atividade produtiva e depois se subdivide em funções e sub-funções até chegar às atividades que podem ser desempenhadas por um trabalhador. Para cada atividade são descritos os critérios de desempenho, o campo de aplicação e as evidências de desempenho.

ANÁLISES QUALITATIVAS DO TRABALHO

Identificação dos conteúdos do trabalho que fazem parte de uma ocupação. Existem diferentes metodologias, desde as análises ocupacionais tradicionais, aos modelos da família DACUM (AMOD/SCID). Deve incluir também levantamento sobre as condições e relações de trabalho. (Ver *Análise Ocupacional*)

DACUM

Método pragmático de análise ocupacional para o desenvolvimento de competências, baseado nas técnicas de desenvolvimento curricular. Foi desenvolvido nos anos 60 na Colúmbia Britânica, no Canadá, como um modelo de planejamento curricular.

O processo DACUM se inicia sob a forma de um Workshop que inclui dois coordenadores e um mínimo de 8 e não mais de 15 representantes dos empregados, e parte da identificação das áreas de competência. Em seguida, cada categoria envolve um número específico de habilidades que contribuem para o desempenho do trabalho. Em resumo, o Workshop inclui os seguintes passos: 1. Orientação, 2. Estabelecimento do título de abrangência da ocupação, 3. Identificação das áreas gerais da ocupação. 4. Identificação das habilidades potenciais, 5. Revisão e refinamento do mapa.

AMOD - *Sigla que vem do inglês A Model (Um Modelo)*. É um método de desenvolvimento curricular no qual se estabelece uma seqüência formativa tomando como base a matriz DACUM, apoiado em oficinas com os trabalhadores, construindo uma matriz de funções e elementos de competência, reforçando a vinculação entre a identificação de competências e a elaboração de currículos.

O andamento inicial do AMOD é essencialmente o mesmo do DACUM, no qual se planeja o processo, se organiza o painel de especialistas, se usa a técnica da "chuva de idéias" consultando os cartões que são fixados na parede. A partir dos cartões, com o apoio de um facilitador, é possível filtrar as funções pouco claras ou as que estão repetidas. Assim são estabelecidas as grandes funções e, a seguir, as tarefas que compõem cada uma das funções. Essas tarefas são, então, organizadas em estrutura modular, iniciando-se pelas mais simples e avançando para as mais complexas, e do mais teórico ao mais prático.

SCID - *Systematic Curriculum and Instructional Development (Currículo Sistemático e Desenvolvimento Instrucional)* - É um método voltado para o desenvolvimento de um currículo relevante. Parte de uma análise bastante detalhada das tarefas que são identificadas a partir do DACUM. Divide-se em 5 fases: Análise, Planejamento, Desenvolvimento Instrucional, Operação e Avaliação.

APTIDÕES

São atributos inatos do indivíduo. Podem ser desenvolvidos no decorrer da vida ou da formação. Como exemplo podemos citar a aptidão musical, a aptidão da linguagem, a numérica e a espacial.

AValiação DE Competências

Processo através do qual se verifica a capacidade de uma pessoa em relação ao desempenho requerido, que pode ser traduzido em uma norma. Pode ser efetuada mediante provas, testes práticos, observação ou exame de evidências.

Processo de recolhimento de evidências sobre o desempenho laboral do trabalhador, com o propósito de formar-se um conceito sobre sua competência, a partir de referente padronizado (normas) e identificar aquelas áreas de desempenho que requerem ser fortalecidas mediante capacitação para alcançar a competência.

AValiação FORMATIVA

Destinada a determinar o grau no qual a pessoa conhece ou é capaz de realizar uma tarefa de aprendizagem, e que identifica partes que não foi capaz de realizar e que requerem capacitação.

AValiação SOMATIVA

Realiza-se após a conclusão de uma ou várias unidades de estudo ou de atividade específica, para determinar o conhecimento e habilidades com o fim de culminar o processo de aprendizagem.

BANCO DE PROVAS

Banco de dados que armazena diversos tipos de questões e provas teóricas e práticas que ficam disponíveis para consulta das instituições credenciadas a efetuar a certificação. O banco de dados deve ter uma classificação codificada segundo os requisitos de cada norma profissional de competências, funções produtivas, elementos de competência, conteúdo tecnológico e nível de complexidade. As questões devem corresponder aos critérios de desempenho especificados em cada um dos elementos das normas de competências.

CAMPO DE APLICAÇÃO

Descrição das circunstâncias, ambiente, materiais, máquinas e instrumentos em relação com os quais se realiza o desempenho descrito no *elemento de competência*.

CANDIDATO À CERTIFICAÇÃO

Pessoa que postula sua certificação, e se submete à avaliação de competência em relação a um desempenho definido pela conformidade com uma norma.

CAPACIDADES

Atributos adquiridos principalmente na primeira infância e posteriormente desenvolvidos. Os adultos têm menos possibilidades de desenvolver novas capacidades. Como exemplo podemos citar a capacidade de aprender a andar de bicicleta, a capacidade de nadar ou de escrever ou tocar um instrumento musical. As capacidades são uma extensão do uso das aptidões.

CENTRO DE AVALIAÇÃO

Órgão ou unidade de uma empresa ou instituição, capacitado, reconhecido e credenciado para aplicar exames de avaliação em candidatos à certificação. (Centros de Exame)

CERTIFICAÇÃO

Reconhecimento formal dos conhecimentos, habilidades, atitudes e competências do trabalhador, requeridos pelo sistema produtivo e definidos em termos de padrões ou normas acordadas, independentemente da forma como tenham sido adquiridos.

Processo conduzido para o testemunho escrito da qualificação de uma pessoa para desempenhar determinada ocupação, de acordo com os requisitos da norma de certificação (INMETRO).

A certificação deve ter como objetivo principal reconhecer as competências práticas individuais e sociais obtidas pelo trabalhador ao longo da vida profissional e documentar e sinalizar as competências

exigidas na realidade prática do trabalho de modo a permitir a orientação dos programas de formação, preparação para o emprego, as estratégias de negociação, a definição de normas de segurança e desempenho no trabalho e o exercício da cidadania.

O conceito de certificação possui algumas variantes que necessitam ser distinguidas para que não haja interpretações equivocadas. Atualmente podem constatar certificações de diversas naturezas que não podem ser confundidas com o diploma acadêmico ou escolar.

A certificação pode ser considerada em dois sentidos: um sentido de natureza técnica e outro de natureza política e jurídica. Um não pode ser implantado sem o outro. Enquanto no aspecto técnico a certificação representa um processo avaliativo que termina com a concessão de um certificado validado e legitimado por órgão autorizado e credenciado, por outro lado é considerado pelo aspecto que define as injunções institucionais, jurídicas, burocráticas e legais.

CERTIFICAÇÃO DE COMPETÊNCIAS

Procedimento pelo qual se atesta a conformidade de uma pessoa a uma norma de competência.

CERTIFICAÇÃO DE COMPETÊNCIAS PROFISSIONAIS

Reconhecimento ou o atestado expedido por órgão credenciado, da competência do trabalhador nos conhecimentos, habilidades e atitudes, em determinadas funções profissionais, independentemente do fato de ter, ou não, cursado um sistema regular de formação ou ter adquirido a experiência na prática do trabalho. Caracteriza-se por ser voluntária, realizada por organismos especializados, ou por uma empresa, segundo enunciados padronizados e reconhecidos, assegurando imparcialidade e acessibilidade, facilitando a mobilidade laboral através da eliminação de barreiras de ingresso ao mercado de trabalho. Deve ser centrada no que o trabalhador deve saber fazer.

CERTIFICAÇÃO OCUPACIONAL

Procedimento pelo qual se atesta a conformidade de uma pessoa a normas correspondentes a uma ocupação. É a reconhecimento ou o atestado expedido por órgão reconhecido e credenciado, da aptidão plena no exercício das tarefas e operações de uma ocupação para o trabalhador experiente, mesmo que não tenha cursado um sistema regular de formação.

CERTIFICAÇÃO DE PESSOAS

Procedimento pelo qual uma terceira parte atesta publicamente que uma pessoa atende aos requisitos de uma norma, independentemente da forma como a tenha adquirido.

CERTIFICAÇÃO PROFISSIONAL

Procedimento conduzido para o testemunho escrito da qualificação de uma pessoa para desempenhar determinada ocupação correspondente a uma posição regulamentada no mercado de trabalho, que corresponda a um título profissional.

CERTIFICAÇÃO DE PRIMEIRA PARTE

São os certificados de qualificação profissional que são outorgados ao final do processo de formação, ou seja, é efetuada diretamente pela instituição formadora.

CERTIFICAÇÃO DE SEGUNDA PARTE

São as certificações acadêmicas da educação formal nas quais o Estado ou alguma instituição governamental participa emitindo o certificado após a instituição educativa considerar satisfatória a conclusão dos estudos.

CERTIFICAÇÃO DE TERCEIRA PARTE

É a certificação resultante de um processo avaliativo, realizado por uma terceira pessoa ou instituição independente das partes interessadas, credenciada e reconhecida como órgão isento, confiável e habilitado pelas partes envolvidas na formação e no trabalho.

CERTIFICADO

Documento que comprova o domínio de uma determinada competência dentro de uma atividade, função ou ocupação.

CERTIFICADO DE COMPETÊNCIA

Documento emitido de acordo com as regras de um sistema de certificação, que indica, com um nível suficiente de confiança, que uma pessoa é competente em relação aos requisitos estabelecidos na norma respectiva.

COMPETÊNCIA

Capacidade de articular e mobilizar condições intelectuais e emocionais em termos de conhecimentos, habilidades, atitudes e práticas, necessários para o desempenho de uma determinada função ou atividade, de maneira eficiente, eficaz e criativa, conforme a natureza do trabalho. Capacidade produtiva de um indivíduo que se define e mede em termos de desempenho real e demonstrado em determinado contexto de trabalho e que resulta não apenas da instrução, mas em grande medida, da experiência em situações concretas de exercício ocupacional.

COMPETÊNCIAS BÁSICAS

São aquelas adquiridas no pré-escolar e no início da escola (até os 11 ou 12 anos). Compreendem a leitura, a escrita, as quatro operações, as operações lógico-formais, a geometria básica, o uso do computador e máquinas terminais bancárias, a comunicação oral, o uso dos signos e símbolos de sua cultura, as noções de ética e civismo e as relações interpessoais.

COMPETÊNCIAS ESPECÍFICAS

São aquelas adquiridas na especialização profissional. Não podem ser transferíveis, a não ser indiretamente, pelas habilidades adquiridas que possam ser readaptadas. Os conteúdos, entretanto, são ligados estritamente a uma especialidade definida.

COMPETÊNCIAS ESSENCIAIS

Também chamadas habilidades ou competências genéricas. Podem referir-se a resoluções de problemas, comunicação, atitudes pessoais, competências aritméticas, uso da informação tecnológica e uso da linguagem moderna.

COMPETÊNCIAS GERAIS (GENÉRICAS)

Adquiridas no período escolar e na prática do trabalho. Servem a qualquer atividade profissional. São apoiadas em bases científicas e tecnológicas e em atributos humanos, tais como criatividade, condições intelectuais e capacidade de transferir conhecimentos a situações novas. São competências genéricas a tomada de decisão, iniciativa, a empatia e a simpatia, a habilidade numérica e computacional, a habilidade verbal e conversacional, etc.

COMPETÊNCIAS PROFISSIONAIS

Adquiridas no exercício da experiência profissional. Um profissional é competente quando é reconhecidamente bom em sua prática profissional. Implica a aceitação de uma avaliação positiva por parte de seu entorno social.

COMPETÊNCIAS TÁCIDAS

São as competências adquiridas e exercidas na prática do trabalho diário, os chamados segredos do ofício, quer tenha resultado da aprendizagem no sistema formal, quer se tenha obtido no ambiente de trabalho ou na interação das duas formas.

O conhecimento tácito (ou prático) era denominado por Aristóteles como "*phronesis*" ou "*juízo prático*", em contraste com "*episteme*" ou conhecimento científico e com "*techne*", ou conhecimento artesanal.

O senso comum baseia-se no conhecimento tácito, ou seja, o saber adquirido durante um longo processo de aculturação no ofício.

COMPETÊNCIAS TRANSVERSAIS

Aquelas que são comuns a diversas atividades profissionais. Permitem a transferibilidade de um perfil profissional a outro ou de um conjunto de módulos curriculares a outros. Como exemplos podemos apresentar o domínio de um processador de textos que serve para todas as profissões que necessitem a competência da escrita. Também as noções da estatística fundamental são necessárias a muitas profissões. As noções de vendas são importantes a um grande número de profissões do setor serviços. A leitura de pauta musical é indispensável àquelas profissões ligadas à música.

CONSELHO DE CERTIFICAÇÃO

Unidade superior de regulação e administração de um sistema de certificação, composta das partes interessadas, geralmente em representação de órgãos oficiais e dos agentes econômicos relacionados.

CREDENCIAMENTO DE ORGANISMOS CERTIFICADORES

Procedimento pelo qual uma entidade autorizada reconhece formalmente que um órgão ou pessoa é competente para desenvolver tarefas específicas de certificação.

CRITÉRIOS DE DESEMPENHO

Características dos resultados relacionados com o elemento de competência mediante as quais se avalia uma pessoa. Referem-se aos aspectos essenciais de uma competência, expressando as características dos resultados, relacionando-se com o alcance descrito no elemento de competência, como base para avaliar se um trabalhador é ou não competente. Descrição dos requisitos de qualidade para o resultado obtido no desempenho laboral, que permite estabelecer se o trabalhador alcança, ou não, o resultado indicado no elemento de competência, Sustentam a elaboração do material de avaliação e permitem precisar acerca do que se fez e a qualidade com que foi realizado.

DIPLOMA

É o certificado obtido ao final da formação escolar regular. É um atestado de conclusão de curso de educação formal.

ELEMENTOS DE COMPETÊNCIA

Conjunto mínimo de ações ou resultados que podem ser realizados por uma pessoa. Deve ser definido em termos da qualidade a ser alcançada, das evidências de desempenho, do campo de aplicação e dos conhecimentos requeridos.

É a descrição de uma realização que deve ser lograda por uma pessoa no âmbito da sua ocupação. Refere-se a uma ação, um comportamento ou um resultado que o trabalhador deve demonstrar.

EMPREGABILIDADE

O conceito é tomado em diferentes sentidos. Por um lado é o reconhecimento da capacidade de um trabalhador de atender a diversas posições no mercado de trabalho, ou seja, de superar os limites de uma ocupação ou campo circunscrito de trabalho, para transitar para outros campos da mesma área profissional ou áreas afins. Supõe polivalência.

Por outro lado, corresponde às oportunidades abertas pelo modelo econômico e a legislação trabalhista. Seria a capacidade da economia e das empresas para absorver o trabalhador que adquiriu novas habilidades ou competências ou reciclou as já dominadas, no sentido de ser aproveitado ou reaproveitado dentro da demanda de emprego existente. O movimento sindical recusa concepções que pretendam atribuir ao trabalhador a responsabilidade unilateral pelos problemas do desemprego.

ENSINO BASEADO EM COMPETÊNCIAS

Movimento educacional surgido nos Estados Unidos no início dos anos 70, baseado em cinco princípios:

1. Toda aprendizagem é individual.
2. O indivíduo, como qualquer sistema, se orienta por metas a serem atingidas.
3. O processo de aprendizagem é mais fácil quando o aluno sabe precisamente a *performance* que se espera dele.
4. O conhecimento preciso dos resultados a serem atingidos favorece a aprendizagem.
5. É mais provável que o aluno faça o que se espera dele e o que deseja de si próprio se lhe é concedida responsabilidade nas tarefas de aprendizagem.

O ensino para competências, dentro da concepção da época de planejamento sistêmico, serviu para introduzir na educação os conceitos de modulação, análise de conteúdos e itinerários de aprendizagem.

EQUIVALÊNCIA

Mecanismo comparativo que conduz ao reconhecimento de créditos que possibilitem passar da educação formal para a não formal e vice-versa. Deve atentar para dois cuidados especiais:

- De um lado deve assegurar a obtenção de equivalências sem pré-julgar ou tornar rígida a forma de obtenção de conhecimentos.
- Por outro lado deve abster-se de estabelecer normas que prejudiquem a flexibilidade necessária ao trabalho das agências de formação cuja lógica de organização e trabalho difira da lógica das instituições acadêmicas, com as quais se procura a equivalência.

EVIDÊNCIAS DE DESEMPENHO

São descrições sobre as variáveis, condições ou informações que permitem inferir se um desempenho foi efetivamente alcançado e que se utiliza o conhecimento necessário. A evidência confirma ou prova que a veracidade da atuação profissional descrita no padrão ou norma foi realizada ou atendeu ao critério de desempenho. As evidências podem ser diretas ou indiretas. As primeiras indicam a razão do desempenho real e se originam diretamente do exercício profissional. As indiretas dão informações adicionais sobre o desempenho. Podem ser referências, fotografias, prêmios ou reconhecimentos obtidos, cartas de apresentação, registro de atividades e outros indicadores de desempenho real.

EXAME

Atividade de verificação e comprovação dos conhecimentos, habilidades e atitudes de um candidato à certificação (exame ou teste de competência e exame ou teste de qualificação).

EXAMINADOR

Pessoa qualificada responsável pela realização de exames de comprovação de competências de candidatos à certificação.

FORMAÇÃO POR ALTERNÂNCIA

É a modalidade de educação profissional que articula de diferentes maneiras a formação em um centro educativo com a prática no ambiente de uma empresa. Está muito identificada com a experiência alemã. A idéia essencial é que o trabalho contribua para a evolução da formação e que reciprocamente a formação faça evoluir o trabalho (formação dual).

HABILIDADES BÁSICAS

Competências e conhecimentos gerais, essenciais para o mercado de trabalho e para a construção da cidadania, como comunicação verbal e escrita, leitura e compreensão de textos, raciocínio, cálculo e requisitos similares. São fundamentais para reconhecer e resolver problemas, pensar estrategicamente e atuar preventivamente, avaliar resultados e compreender as bases científicas e tecnológicas do processo de produção de bens e serviços (CODEFAT).

HABILIDADES ESPECÍFICAS

Conhecimentos técnicos, atitudes e competências demandadas pelo exercício ocupacional no mercado de trabalho.

HABILIDADES GERAIS

São capacidades ou atributos relacionados com a percepção, coordenação motora, destreza manual ou capacidade intelectual, essenciais ao desempenho de uma tarefa ou de uma competência. São adquiridas com a prática diária ou através de treinamento intensivo. As habilidades estão estreitamente ligadas às aptidões. Como exemplos citam-se a habilidade manual, a habilidade musical, a habilidade cinestésica (dança e esporte), a habilidade de orientação espacial (dirigir automóvel), a habilidade visual, a auditiva ou vocal (desenhar ou cantar).

HABILIDADES DE GESTÃO

São as habilidades referentes à capacidade de tomada de decisões, liderança e gerência.

IDENTIFICAÇÃO DE COMPETÊNCIAS

O processo de reconhecimento formal de elementos de competência demonstrados por uma pessoa para realizar uma atividade normalizada de trabalho.

ISO (NORMA ISO ou PADRÃO ISSO)

International Organization for Standardization - é uma federação com sede em Genebra, Suíça, que reúne mundialmente um escritório de padrões nacionais de cada 130 países membros. É uma organização não-governamental fundada em 1947. A padronização internacional começou com a *IEC – International Electrotechnical Commission*, criada em 1906. Também a precedeu a *ISA - International Federation of the National Standardizing Associations*, fundada em 1926, com ênfase na engenharia mecânica.

A missão da ISO é promover o desenvolvimento da padronização e de atividades relacionadas no mundo, com vista a facilitar a troca internacional de bens e serviços e incrementar a cooperação nas esferas intelectual, científica, tecnológica e econômica. O trabalho da ISO resulta em acordos internacionais que são publicados como padrões internacionais.

O escopo da ISO não é limitado a nenhum ramo em particular; ela cobre todos os campos, com a única exceção à engenharia elétrica e eletrônica, cuja responsabilidade é da IEC. O trabalho no campo da tecnologia da informação é conduzido pela junção *ISO/IEC Technical Committee*.

Os padrões ISO são desenvolvidos de acordo com três princípios:

o consenso – tem em conta a visão de todos os interesses envolvidos no ramo, como fabricantes, vendedores, usuários, grupos de consumidores e organizações de pesquisa; o conjunto das indústrias - soluções globais para satisfazer as indústrias e os consumidores em todo o mundo; e o voluntarismo – a padronização internacional é dirigida ao mercado e, portanto, baseada no envolvimento voluntário de todos os interessados na colocação no mercado.

Os processos de desenvolvimento de padrões ISO compreendem três fases principais:

1ª fase – envolve a definição do escopo técnico do futuro padrão. Essa fase é comumente conduzida em grupos de trabalho que contam com especialistas dos países interessados no assunto.

2ª fase – uma vez se atinge um acordo em que os aspectos técnicos são contemplados nos padrões, entra-se na segunda fase que consiste na negociação do detalhamento das especificações dentro do padrão. Essa fase é construída em consenso.

3ª fase – compreende a aprovação formal do primeiro texto do padrão internacional. O critério de aceitação estipula a aprovação por dois terços dos membros da ISO que participaram ativamente no processo de desenvolvimento do padrão e aprovado por 75% de todos os membros

votantes. Em seguida o texto é publicado como um Padrão ISO Internacional.

MODULAÇÃO

É a técnica de desenvolvimento curricular que estabelece etapas de aprendizagem, que permitem a mudança de percurso formativo no decorrer do processo de aprendizagem. A modulação também possibilita ao aprendiz refazer os módulos em que não foi possível adquirir uma aprendizagem significativa.

MUDANÇA DE PARADIGMA DA PRODUÇÃO

É a tese defendida por muitos economistas, segundo a qual as transformações do modelo de produção ocorrem principalmente nos setores de ponta exportadores, particularmente no setor automobilístico, mas tendendo a se generalizar, havendo uma influência crescente na mudança de outros setores, estabelecendo-se reformas às vezes amplas, às vezes parciais no modelo tradicional de produção de base fordista-taylorista.

Tais mudanças, que elevaram a produtividade da força de trabalho, se resumem basicamente:

- na eliminação das linhas intermediárias atribuídas aos supervisores, engenheiros e especialistas;
- na maior concentração de responsabilidades nos trabalhadores de linha;
- na diluição do trabalho anteriormente fragmentado e ultra-especializado, em trabalho de equipe e rodízio de postos (flexibilidade), eliminando a indispensabilidade de determinadas funções e envolvendo os empregados na tomada de decisões;
- na introdução dos círculos de controle de qualidade (CCQ) com equipes autônomas ou semi-autônomas que assumem as funções da supervisão direta;
- no treinamento cruzado permitindo que dentro de cada equipe todos aprendam as demais funções;
- na substituição dos trabalhos repetitivos e monótonos e mecânicos pela introdução de ferramentas tecnológicas automatizadas que requerem mais elevados níveis de qualificação e resulta em economia de trabalho braçal e incremento de conhecimento intensivo;
- na introdução de elementos compensatórios e políticas de incentivos à produtividade para obter maior adesão, motivação e identificação do trabalhador com a produção; entre essas está a participação nos lucros,

remuneração proporcional ao desempenho, flexibilidade de horários e férias, incremento de benefícios, aumento da vida social dentro da empresa, treinamento e informação sobre o processo de produção como um todo e transparência nos objetivos da empresa, melhora do relacionamento interpessoal, comunicação e lazer entre os empregados; e

- na necessidade de incrementar as habilidades básicas, de gestão, os conhecimentos transferíveis e a capacidade de aprender sempre para um meio ambiente de constante inovação.

NEGOCIAÇÃO DE COMPETÊNCIAS

Processo segundo o qual empregados e empregadores discutem com a ajuda dos especialistas, e acordam os limites de vigência das normas de competências e das condições de trabalho que implicam.

NÍVEIS DE COMPETÊNCIA

Graus diferenciados de complexidade, autonomia, responsabilidade, uso de conhecimentos, habilidades e atitudes dentro de uma estratificação ocupacional (Níveis de Qualificação).

NORMA

Documento estabelecido por acordo ou consenso e aprovado por uma instituição reconhecida que fornece, para uso comum e repetido, regras, diretrizes ou características para atividades ou seus resultados, visando obtenção de um desempenho padronizado. As normas devem explicitar títulos ocupacionais identificáveis pelo mercado de trabalho (Norma de Competência).

NORMA DE COMPETÊNCIA

É um conjunto padronizado de elementos de competência, resultante da negociação entre as diversas partes envolvidas na definição funcional e regulamentação das condições de trabalho de uma ocupação ou profissão. Descreve os conhecimentos, as habilidades e operações que um indivíduo deve ser capaz de desempenhar e aplicar em distintas situações de trabalho. As normas estão associadas a atributos gerais que facilitam o desempenho, atributos específicos para o trato de situações contingentes e comportamentos e conhecimentos relacionados com as tarefas. Existem

normas de reconhecimento nacional, regionais, mínimas, compreensivas, uniformes e auto-reguladas. As normas de caráter nacional são mais igualitárias e servem para evitar dispersão e possibilitar a transitividade. As normas mínimas permitem uma preparação inicial, facilitando a transição da escola para o mercado ou a mobilidade de trabalhadores.

NORMALIZAÇÃO

Procedimento destinado à padronização de um conjunto de elementos de competência, resultante de estudos e da negociação entre as partes interessadas na definição funcional de uma ocupação e na regulamentação de suas condições de trabalho. Processo pelo qual se institucionaliza uma norma (Normatização).

OCUPAÇÃO

Atividade diferenciada, condicionada ao tipo de estratificação social e ao grau de divisão do trabalho alcançado por uma determinada sociedade, caracterizada por um conjunto articulado de funções, tarefas e operações, que constituem as obrigações atribuídas ao trabalhador, destinadas à obtenção de produtos ou prestação de serviços.

ORGANISMO DE CERTIFICAÇÃO

Organismo autorizado que realiza certificação de conformidade a uma ou mais normas.

PARADIGMA

Sistema de referência ou padrão segundo o qual se compara ou analisa algum fenômeno.

PORTAFÓLIO

Pasta ou carteira que reúne a memória ou o *curriculum vitae* das experiências vividas pelo trabalhador. É um instrumento muito importante no processo de avaliação qualitativa. Junto com a carteira profissional e a comprovação do desempenho nas normas de competência (certificação), constitui a documentação necessária para avaliar a condição do trabalhador.

POSTO DE TRABALHO

Cada unidade de trabalho disponível ou satisfeita em uma estrutura funcional ou ocupacional, constituindo-se de tarefas, obrigações e responsabilidades atribuídas a cada trabalhador.

QUALIFICAÇÃO

Qualidade comprovada e documentada segundo procedimentos formais, que atestam que uma pessoa está capacitada para o desempenho de atividades de trabalho previamente definidas.

REQUISITOS DE COMPETÊNCIA

Exigências consideradas necessárias ao desempenho de uma competência estabelecida em uma norma e que devem ser verificadas no processo de certificação.

SIMULAÇÃO

É a técnica que reproduz o ambiente de trabalho, seja através da criação de salas ou espaços especiais, onde se reproduz com a maior realidade possível uma situação-problema de trabalho. Um simulador pode ser feito por um sistema ou “software” de computação que reproduza virtualmente situações práticas.

SISTEMA DE CERTIFICAÇÃO

Mecanismo dotado de regras próprias de procedimentos e de gestão, destinado a efetuar certificação de conformidade a uma ou mais normas.

TRANSFERIBILIDADE

É a possibilidade do aproveitamento de determinadas competências (básicas, genéricas ou específicas) na formação de outros itinerários formativos opcionais. São conteúdos ou créditos, que podem ser transferidos de um curso para outro.

TRANSVERSALIDADE

É a possibilidade de determinadas competências (básicas ou genéricas) permitirem a abertura do leque de alternativas de aplicações em diversos tipos de formação. A transversalidade permite aumentar o potencial de empregabilidade do trabalhador.

UNIDADE DE COMPETÊNCIA

Conjunto de elementos de competência afins que representam uma realização concreta, revestindo-se de um significado claro e de valor reconhecido no processo produtivo. A unidade não somente se refere às funções diretamente relacionadas ao objetivo do emprego, mas incluem qualquer requerimento ligado à saúde, à segurança, à qualidade e às relações de trabalho.

VALIDAÇÃO

Processo em que se assegura que os conteúdos ou evidências de desempenho correspondem ao trabalho real, ou seja, que os elementos ou tarefas levantadas estão de acordo com os padrões do setor produtivo ou das normas de competência estabelecidas.

VERIFICAÇÃO

É o processo de confirmação e supervisão da avaliação. Nele se dá a revisão do processo avaliador que examina cada avaliação efetuada por seus avaliadores e procura assegurar a confiabilidade e transparência.

BIBLIOGRAFIA DE REFERÊNCIA



- 1 - Conceptos Básicos de Competencias Laborales Vargas, F. Ed. Cinterfor 2000 (disponível na Internet)
- 2 - Competencia Laboral: Sistemas, Surgimiento y Modelos Mertens, Leonard Ed. Cinterfor 1996
- 3 - Educação Profissional, um Projeto para o Desenvolvimento Sustentado Ed. MTE/SEFOR/PLANFOR 1995
- 4 - El Enfoque del Analisis Funcional Ed. CONOCER México 1998 (mimeografado)
- 5 - Parecer 16/99 do Conselho Nacional de Educação Ed. MEC 1999 (mimeografado)
- 6 - Projeto sobre o Avanço Conceitual e Metodológico da Formação Profissional no Campo da Diversidade e da Certificação Profissional Documentos do Projeto OIT/MTE Ed. OIT 1998-2001
- 7 - Referências Conceituais para a Organização do Sistema de Certificação de Competências/Profdae Ed. Ministério da Saúde 2000 (mimeografado)
- 8 - Resolução no. 02/97 do Conselho Nacional de Metrologia, Normalização e Qualidade Industrial
- 9 - Dicionário da Educação Profissional, Núcleo de Estudos sobre Trabalho e Educação Minas Gerais Ed. Fidalgo & Machado 2000