

UNIVERSIDADE DE LISBOA  
INSTITUTO DE EDUCAÇÃO DA UNIVERSIDADE DE LISBOA



## RELATÓRIO DE ESTÁGIO

AVALIAÇÃO DO IMPACTO DOS CAMPEONATOS DAS PROFISSÕES  
NA PERSPECTIVA DOS CONCORRENTES E DOS JURADOS

Isaulina D'Araújo Rita dos Santos

CICLO DE ESTUDOS CONDUCENTES AO GRAU DE MESTRE EM  
CIÊNCIAS DA EDUCAÇÃO

Área de Especialização em Avaliação em Educação

2010

UNIVERSIDADE DE LISBOA  
INSTITUTO DE EDUCAÇÃO DA UNIVERSIDADE DE LISBOA



RELATÓRIO DE ESTÁGIO  
AVALIAÇÃO DO IMPACTO DOS CAMPEONATOS DAS PROFISSÕES  
NA PERSPECTIVA DOS CONCORRENTES E DOS JURADOS

Isaulina D'Araújo Rita dos Santos

CICLO DE ESTUDOS CONDUCENTES AO GRAU DE MESTRE EM  
CIÊNCIAS DA EDUCAÇÃO

Área de Especialização em Avaliação em Educação

Relatório de Estágio Orientado por Prof.<sup>a</sup> Dr.<sup>a</sup> Cely Costa Nunes

2010

### **Agradecimentos**

Um agradecimento a todos os que, de diferentes maneiras, contribuíram com o seu carinho e colaboração para que fosse possível a realização deste trabalho.

À Deus, pela oportunidade e força que me deu ao longo de todo o percurso, dando-me condições e discernimento para superar as dificuldades, especialmente nos momentos de maior decisão;

À minha Mãe e Avó, Isabel Rita e Maria Perzina Silvestre, pelo amor eterno, carinho e apoio que me dedicaram em todos os momentos;

Ao meu companheiro, Humberto Barbosa, pelo incentivo e inspiração durante este trabalho, pelas reflexões que me auxiliaram na sua construção e pela compreensão e paciência nos momentos mais difíceis em que não pude estar presente;

À minha orientadora, Professora Cely do Socorro Costa Nunes, por todo apoio, orientação e sugestões dadas na incansável tentativa de fazer deste trabalho o melhor possível;

Ao Prof. Dr. Domingos Fernandes pelo incentivo, orientação e apoio nos momentos solicitados ao longo da Licenciatura e do Mestrado;

Ao IIEFP, pela oportunidade de poder estagiar na instituição e poder desenvolver este trabalho;

Ao meu orientador de estágio no IIEFP, Eng.º Carlos Fonseca, e o seu grupo de trabalho que desde sempre se disponibilizaram em cooperar comigo, a fim de atingir os objectivos para este trabalho;

Aos meus familiares e amigos que perguntavam constantemente se já tinha acabado – agora posso dizer finalmente – sim;

A todos que directa ou indirectamente contribuíram para que eu pudesse realizar este trabalho.

## Resumo

O seguinte Relatório de Estágio relata o percurso e as aprendizagens realizadas no local do Estágio (Instituto de Emprego e Formação Profissional – IEFP) no ano lectivo 2009/2010 e o estudo levado a cabo junto dos concorrentes e dos jurados dos Campeonatos das Profissões. Este estudo pretende conhecer, analisar e avaliar o impacto dos Campeonatos das Profissões na perspectiva destes sujeitos. É um estudo predominantemente descritivo, tendo-se optado por recorrer à complementaridade dos dois tipos de investigação: qualitativo e quantitativo. Os instrumentos utilizados para recolha de dados foram questionários, entrevistas semi-estruturadas e análise documental. A análise do *corpus* das entrevistas e das questões de resposta aberta dos questionários foi feita através de construções interpretativas, usando como técnica de análise de dados a análise de conteúdo temática por categorias. Os dados quantitativos tiveram tratamento sob forma de frequências.

Deste estudo resultam duas evidências: os Campeonatos das Profissões apresentam impactos positivos na vida dos concorrentes, quer no âmbito pessoal quer ao âmbito profissional e, que a participação nestes Campeonatos apresenta mais vantagens do que desvantagens para os concorrentes e para os jurados, oferecendo-lhes novas perspectivas profissionais no futuro.

Quanto aos impactos ao nível pessoal destacam-se: a realização e aprofundamento de diversas aprendizagens e aptidões profissionais; a auto-avaliação das suas próprias competências e do que são capazes de fazer; o intercâmbio social e cultural; a realização pessoal; e a continuação dos estudos. No que diz respeito aos impactos ao nível profissional evidenciam-se: o enriquecimento do currículo e a inserção no mercado de trabalho; o desenvolvimento de conhecimentos/experiências profissionais; o desenvolvimento do sentimento de confiança nas suas competências profissionais. De entre os inúmeros contributos que os Campeonatos das Profissões proporcionam é de salientar, de igual modo, que a maior satisfação dos jurados quanto a existência destas competições reside no facto de contribuírem para que os concorrentes tenham a oportunidade de conhecer novas práticas profissionais, alcançarem bons resultados na realização das provas; e desenvolverem competências pessoais como a auto-estima, a confiança, a responsabilidade e a organização.

**PALAVRAS-CHAVE:** Campeonatos das Profissões; Formação Profissional; Competências Profissionais; Avaliação.

### **Abstract**

The following Training Report describes the course and the learning that takes place at the site of the Stage (Department of Employment and Vocational Training - IEFP) in the 2009/2010 school year and the study carried out among competitors and judges of the Championships of the Professions. This study seeks to examine, analyze and evaluate the impact of the Championships of the Professions in view of these subjects. It is predominantly a descriptive study, having been chosen to invoke the complementarity of the two types of research: qualitative and quantitative. The instruments used for data collection were questionnaires, semi-structured interviews and documentary analysis. Corpus analysis of interviews and open-response questions from the questionnaires was done through interpretive constructions, using a technique for analyzing data, thematic content analysis categories. Quantitative data were treated in the form of frequencies.

This study results in two facts: the Championships of the Professions have positive impacts on the lives of competitors, both personally and within the scope of work and that participation in these Championships has more advantages than disadvantages for competitors and for the judges, offering them new career prospects in the future.

Regarding the impacts on the personal level include: the construction and expansion of different learning and vocational skills, self-evaluating their own skills and are able to do that, the social and cultural exchange, personal fulfillment and the continuation of studies. Regarding the impact at the professional level are apparent: the enrichment of the curriculum and integration into the labor market, the development of knowledge/work experience, developing a sense of confidence in their skills. Among the many contributions that provide the Professions Championships is to be noted, similarly, that the greatest satisfaction of the jury regarding the existence of these competitions is that they contribute to the competitors have the opportunity to meet new professional practices to achieve good results in performing the tests, and develop personal skills such as self-esteem, confidence, responsibility and organization.

**KEY-WORDS:** Championships of the Professions; Vocational Training; Professional Skills; Evaluation.

## Índice

<b>Capítulo I – Introdução</b>	1
<b>1. Introdução</b>	1
1.1. Génese do Estágio	1
1.2. Enquadramento Metodológico	4
1.2.1. Metodologia	4
1.2.2. Questões Orientadoras do Estudo	5
1.2.3. Selecção do Campo de Estudo	6
1.2.4. Instrumento de Recolha de Dados	7
- Questionários	7
- Entrevistas	10
- Análise Documental	11
1.2.5. Técnica de Análise de Dados	12
<b>Capítulo II – Descrição e Caracterização da Instituição</b>	16
<b>2. Caracterização da Instituição</b>	16
2.1. Origem e História	16
2.2. Missões e Atribuições	22
2.3. Recursos Humanos	23
2.4. Domínio de Intervenção	23
2.5. O Local de Estágio (Departamento de Formação Profissional)	24
2.6. A Integração da Instituição	25
<b>Capítulo III – Actividades Desenvolvidas na Instituição</b>	26
3. Apresentação das Actividades Desenvolvidas no Local de Estágio	26
3.1. O Manual de Avaliação	26
3.1.1. Caracterização dos Campeonatos das Profissões	27
3.1.2. Caracterização dos Concorrentes dos Campeonatos das Profissões	30
- Formação Profissional em Portugal: conceito e modalidades	31
3.1.3. Caracterização dos Jurados dos Campeonatos das Profissões	38
3.1.4. O Processo de Avaliação nos Campeonatos das Profissões	40
- A Triangulação da Avaliação	45
- Avaliação Criterial e Avaliação Normativa	46

- Avaliação na Formação Profissional.....	48
3.1.5. <i>Avaliação de Competências Profissionais no SkillsPortugal</i> .....	51
3.1.6. <i>Os Instrumentos de Avaliação utilizados nos Campeonatos das Profissões</i> .....	57
3.2. Artigo Elaborado para a Revista Formar.....	62
<b>Capítulo IV – Apresentação da análise e Interpretação dos Dados</b> .....	63
<b>4. Apresentação e Análise dos Dados</b> .....	63
4.1. Análise dos Questionários Realizados aos Concorrentes.....	63
4.2. Análise dos Questionários Realizados aos Jurados.....	71
Conclusão.....	78
Referências Bibliográficas.....	82

## **Índice de Quadros**

<b>Quadro 1:</b> Identificação das diferenças entre educação e formação (Cardim, 1998)....	35
<b>Quadro 2:</b> Relação entre as diferentes modalidades formativas (Cardim, 1998).....	36
<b>Quadro 3:</b> Exemplo de avaliação objectiva nos Campeonatos das Profissões.....	43
<b>Quadro 4:</b> Exemplo de avaliação subjectiva nos Campeonatos das Profissões.....	43
<b>Quadro 5:</b> Características da avaliação normativa e avaliação criterial.....	48
<b>Quadro 6:</b> Técnicas de recolha de informação (Lemos, 1992).....	58

## **Capítulo I – Introdução**

### **1.1 – Génese do Estágio**

O presente Relatório de Estágio, de natureza académica, foi desenvolvido no âmbito do Ciclo de Estudos conducentes ao grau de Mestre em Ciências da Educação no Instituto de Educação da Universidade de Lisboa.

A realização do Estágio Curricular teve lugar num instituto público denominado de Instituto de Emprego e Formação Profissional (IEFP), situado na área de Lisboa. No entanto, todo o trabalho desenvolvido no decorrer do Estágio centrou-se essencialmente no Departamento de Formação Profissional (DFP) do próprio Instituto.

A preferência por esta Instituição pública e por este campo de Estágio esteve intimamente relacionada com a aspiração que sempre demonstrei pela área da formação e avaliação das aprendizagens. Esta motivação surgiu através da minha experiência estudantil e do modo como vivenciei e interiorizei esta realidade, as práticas subjectivas e as normas e valores construídos ao longo do percurso escolar. Pois, julgo que é através das experiências pelas quais os formandos passam, que fazem as suas escolhas formativas, constroem as suas qualificações escolares e os seus projectos profissionais.

Passo a citar exemplos de trabalhos realizados na Licenciatura em Ciências da Educação e que me influenciaram na escolha de áreas relacionadas com formação e avaliação das aprendizagens: 1º ano – observação e caracterização de uma situação de ensino-aprendizagem numa escola básica de Lisboa (trabalho realizado com crianças de modo a perceber a influência do contexto familiar no seu sucesso escolar); 2º ano – estudo das práticas dos profissionais de educação/formação nos seus contextos de trabalho. Neste caso realizei o trabalho num centro de formação, mais concretamente no Departamento de Reconhecimento, Validação e Certificação de Competências do Centro Naval de Ensino a Distância (CNED) que é uma instituição de formação de adultos e certificação das competências por eles adquiridas ao longo do tempo; 3º ano – desenvolvimento de um projecto de intervenção num lar de idosos que proporcionou a estes indivíduos, dentre outros aspectos, a aquisição e actualização de novos conhecimentos, a melhoria das suas aprendizagens e a troca de saberes entre gerações.

Como tal, todas estas experiências aumentaram a minha capacidade de antecipar os meus projectos futuros porque o meu envolvimento, no conjunto das aprendizagens construídas na Universidade de Lisboa, abriu caminho para encontrar a minha vocação e motivação. Esta motivação foi, certamente, apoiada pelo desenvolvimento da



capacidade crítica e aquisição de qualificações escolares, fomentadas pelas tradições e oportunidades académicas e pedagógicas que tive e que me permitiu, neste momento, delinear todo este trabalho final.

Contudo, este percurso desde a Licenciatura até ao Mestrado, acompanhado de um conjunto de trabalhos académicos e o conhecimento de diferentes contextos educativos/formativos foi um ofício/ocupação que teve os seus momentos altos e baixos. Foi um ofício, por excelência, do aprender um saber e um saber-fazer, do aprender conteúdos e atitudes, conhecimentos e habilidades, matérias e hábitos de estudo, mas existindo sempre problemas que tiveram de ser superados. Houve momentos de interesse e desinteresse, de novidade e rotina, de descoberta e repetição.

No meu percurso académico esteve sempre presente esta noção ou seja, tinha que fazer as minhas próprias opções, embora contando sempre com o apoio e opinião dos professores e orientadores. E foi deste modo que cheguei até ao Departamento de Formação Profissional do IEF. Assim que o professor Domingos Fernandes (coordenador do Mestrado na área de Avaliação em Educação) referiu a possibilidade de indicar quatro estudantes para desenvolver um Estágio Curricular no IEF, demonstrei logo o interesse em fazer parte deste grupo, por tudo o que referi anteriormente. O meu Estágio teve o seu início no dia 19 de Outubro de 2009 e terminou no dia 30 de Junho de 2010. Realizou-se em tempo parcial, ou seja, três dias por semana das 9h00m às 13h00m.

Neste local de Estágio fiquei integrada num grupo de trabalho que participa no projecto designado de Campeonatos das Profissões. Estes Campeonatos não são nada mais do que eventos levados a cabo por diversas organizações no âmbito nacional e internacional, onde grupos de jovens participam em competições e demonstram perante o público competências profissionais adquiridas ao longo da formação profissional e que lhe são exigidas aquando da sua participação nas competições. Pois, elevar os padrões de aprendizagem que são alcançadas através da formação profissional é a principal prioridade dos Campeonatos das Profissões.

A promoção, organização e realização dos Campeonatos das Profissões é da competência do IEF, que, para o efeito, organiza anualmente os Campeonatos Regionais e Nacionais das Profissões, a partir dos quais são seleccionados os jovens que representarão Portugal nas competições internacionais. A participação nestes Campeonatos – *WorldSkills* (âmbito mundial); *EuroSkills* (âmbito europeu) e

*SkillsPortugal* (âmbito nacional) – desenvolve nos jovens a capacidade de demonstrarem o que aprenderam ao longo da formação profissional, inovarem as suas práticas profissionais e transformarem em jovens mais activos na construção e desempenho da sua própria profissão.

Perante a tomada da existência destes campeonatos profissionais deduzi que neste campo de estudo poderia ter a possibilidade de aprender mais sobre o processo de formação e avaliação desta mesma formação, de modo a compreender este vasto mundo que é a formação profissional e as competências que são exigidas a um profissional de sucesso, de acordo com a sua profissão. De igual modo, para além de ser um potencial local onde poderia desenvolver todas estas aprendizagens, o trabalho aí desenvolvido iria permitir a conclusão do Mestrado na minha área de especialização – Avaliação em Educação.

Entretanto, já na Instituição e após estar minimamente integrada na dinâmica do trabalho desenvolvido no projecto Campeonatos das Profissões, desenvolvi um conjunto de actividades diferenciadas, que, para efeitos de descrição neste Relatório, encontram-se organizadas em duas grandes áreas: as actividades realizadas no dia-a-dia na Instituição e o estudo de investigação, sob forma de um estudo qualitativo junto dos intervenientes dos Campeonatos das Profissões (concorrentes e jurados).

No que diz respeito às actividades desenvolvidas no dia-a-dia no Instituto, mais centradas numa dimensão de informação e de acção, há que salientar que serviram não apenas como trabalho de apoio para com a Instituição acolhedora, mas também como suporte às minhas aprendizagens. Entre as actividades realizadas, neste Relatório destacou-se a elaboração de um Manual de Avaliação (**Apêndice 2**) e a elaboração do Artigo para a Revista Formar <sup>1</sup> (**Apêndice 3**) que foi solicitado, respectivamente, pelo meu Orientador de Estágio no IEFP e pelo Director do Departamento de Formação Profissional.

Em relação ao estudo de investigação, este foi uma ideia da minha autoria que surgiu a partir do momento em que tomei conhecimento da existência dos Campeonatos das Profissões. Foi com base nesse conhecimento que subentendi que este Relatório de Estágio deveria ter como tema Avaliação do Impacto dos Campeonatos das Profissões na Perspectiva dos Concorrentes e como principal objectivo conhecer, analisar e avaliar

---

<sup>1</sup> Revista Formar é uma revista com periodicidade trimestral e editada no IEFP desde 1990. A mesma é dirigida particularmente aos formadores e a todos os profissionais directamente ligados às questões da formação profissional.

o impacto dos Campeonatos das Profissões nestes sujeitos. Ou por outras palavras, pretendia-se conhecer a opinião destes indivíduos face a importância da existência destes Campeonatos e face ao contributo para as suas vidas, tanto ao nível pessoal como profissional. No entanto, a medida que realizava o trabalho de investigação junto dos concorrentes dos Campeonatos das Profissões que propus desenvolver, foram surgindo algumas questões por parte do meu Orientador de Estágio no IIEFP que me solicitou o alargamento do campo de estudo. Pois, o mesmo considerou que seria pertinente conhecer também a opinião dos jurados dos Campeonatos das Profissões. Assim sendo, foi-me solicitada esta tarefa, cujo resultado da investigação iria ser material para integrar no artigo para Revista Formar, referido anteriormente. Assim sendo, procedi a alteração do tema do Relatório que passou a ser Avaliação do Impacto dos Campeonatos das Profissões na Perspectiva dos Concorrentes e dos Jurados, mantendo, no entanto, os mesmos objectivos descritos anteriormente.

## **1.2 – Enquadramento Metodológico**

### ***1.2.1. Metodologia***

Uma investigação não se realiza sem um problema equacionado e sem que esteja definido um plano que oriente a sua concretização. Este plano representa a componente organizativa e o esquema global de orientação de trabalho, indicando um conjunto de procedimentos e indicações necessários, quer à observação do fenómeno em estudo, quer à condução da investigação. Isto implica ponderar sobre as questões orientadoras, a selecção do campo de estudo, as técnicas de recolha e análise dos dados, a apresentação da análise e interpretação dos dados, e, por fim, a apresentação dos resultados.

As finalidades e o grau de profundidade do estudo são alguns dos critérios utilizados para descrever ou elaborar categorias de investigação: investigação básica, a investigação aplicada ou prática e a investigação-acção, em termos de finalidades; investigações exploratórias, descritivas, correlacionais ou experimentais, relativamente à profundidade do estudo; e, por fim, investigações qualitativas ou quantitativas, laboratoriais ou de campo e, de índole transversal ou longitudinal, quanto à metodologia utilizada (Almeida & Freire, 2003).

De acordo com este enquadramento, neste estudo optou-se por recorrer à complementaridade de dois tipos de investigação – quantitativa e qualitativa. Esta opção

metodológica justificou-se pelo facto dos paradigmas, quantitativo e qualitativo, apresentarem vantagens se complementados um com o outro.

Se por um lado, o paradigma quantitativo favorece a medição e a quantificação de reacções de um grande número de pessoas a determinado conjunto de questões e/ou situações, permitindo elaborar comparações e análises estatísticas, por outro, o paradigma qualitativo permite “conhecer os sistemas de crenças e de valores, os sistemas de comunicação e de relação, bem como as suas representações para os indivíduos ou grupos em causa” (Almeida & Freire, 1997) cit. por Inácio (2006, p. 130).

Para além de se tratar de um estudo misto, optou-se por uma investigação de natureza descritiva, na tentativa de compreender melhor esta realidade descrita do ponto de vista dos concorrentes e dos jurados. Durante a realização de uma investigação de carácter qualitativo, Bogdan & Biklen (1994) consideram que é importante recorrer a diversas técnicas de recolha de dados de modo a reunir o maior número de informações possíveis a fim de assegurar a validade teórica. A variedade de instrumentos de recolha de dados possibilita combinar pontos fortes e deficiências de cada instrumento. Assim, é possível fazer a confrontação dos dados obtidos através de “métodos de triangulação e de contrastação subjectiva tendo em vista a consistência da própria informação recolhida e das interpretações produzidas” (Almeida & Freire, 1997) cit. por Inácio (2006, p. 130).

Nesta linha de pensamento, os instrumentos de recolha de dados escolhidos foram os que normalmente são utilizados em investigações qualitativas: a entrevista e os textos escritos pelos sujeitos – análise documental; e em investigações quantitativas: os questionários – utilizados na recolha de informação acerca da opinião dos sujeitos da investigação quanto ao impacto dos Campeonatos das Profissões.

De uma forma geral, não existiu nenhuma pretensão em testar hipóteses preestabelecidas nem generalizar os resultados obtidos, mas antes aprofundar, descrever e validar para um caso específico o conhecimento de um processo, inserido num determinado contexto formativo.

### ***1.2.2. Questões orientadoras do estudo***

Como referido anteriormente, elevar os padrões de aprendizagem que são alcançadas através da formação profissional é a principal prioridade dos Campeonatos das Profissões. Para o desenvolvimento destas competências estes jovens contam com o

apoio e orientação dos técnicos, formadores e professores que são detentores de um papel fundamental no percurso da formação, ajudando-os a aprender e a tornarem-se imediatamente em melhores profissionais no futuro. Espera-se, por isso, que os jovens concorrentes apliquem tais competências nas situações complexas e exigentes da competição, canalizando o pessoal, emocional, social e pressões do momento no desempenho das provas exigidas.

Posto isso, a realização deste estudo teve em atenção as seguintes questões orientadoras que se julgou importante responder.

- 1 – Quais os principais impactos dos Campeonatos das Profissões na perspectiva dos concorrentes e dos jurados?
- 2 – Quais as principais vantagens e desvantagens decorrentes da participação nestes Campeonatos?
- 3 – Qual a opinião dos jurados quanto a importância da existência dos Campeonatos das Profissões?
- 4 – Que expectativas os concorrentes e os jurados têm para o futuro após participação nestes Campeonatos?

### ***1.2.3. Selecção do campo de estudo***

Inicialmente o estudo foi pensado para ser aplicado exclusivamente aos jovens que já tinham participado em pelo menos um dos Campeonatos das Profissões em anos anteriores. O que se pretendia era inquirir jovens participantes em edições anteriores dos Campeonatos e não jovens que ainda não tinham sido concorrentes. No entanto, e como já referido, o estudo expandiu também para os júris destes Campeonatos.

Todavia, para além dos concorrentes e dos jurados, optou-se, ainda, em recolher informação junto de mais dois intervenientes dos Campeonatos das Profissões pela importância das funções que desempenham nestas competições. Tratou-se de um júri destes Campeonatos que desempenha actualmente funções no local de Estágio e do meu Orientador de Estágio no IIEFP que exerce às seguintes funções na Instituição: gestor dos Campeonatos das Profissões e representante de Portugal no Campeonato da Europa das Profissões – *European Skills Promotion Organisation* – e igualmente no Campeonato do Mundo das Profissões na *WorldSkills International*, com a função de delegado técnico; e actualmente assume funções de *Project manager* na organização do

Campeonato da Europa das Profissões do *EuroSkills* 2010 que irá decorrer em Lisboa em Dezembro de 2010.

#### **1.2.4. Instrumentos de recolha de dados**

Para a recolha de dados junto dos concorrentes e dos jurados optou-se pelo uso de questionários (**Anexo 1 e 2**) enviados por e-mail. Considerou-se que esta seria a forma mais rápida e eficaz de proceder a recolha de informação junto destes sujeitos de investigação. O facto de ter sido enviado por e-mail foi, precisamente, devido a impossibilidade de reunir todos estes sujeitos a mesma hora e no mesmo espaço tendo em conta as funções que desempenham e ao local de residência e de trabalho de cada um deles. Ou seja, deveu-se ao facto de não ter sido possível proceder a sua aplicação de forma presencial.

Para a recolha de dados junto do júri e do Orientador de Estágio no IIEFP optou-se pela realização de entrevistas semi-directivas (**Anexo 3 e 4**). A entrevista a estes dois sujeitos teve como principal propósito contribuir para a caracterização dos Campeonatos das Profissões, a caracterização dos concorrentes e dos jurados, assim como, compreender de que forma ocorre o processo de avaliação dos concorrentes nestes Campeonatos. Por último, também fez-se uso da análise documental com base na documentação existente na própria instituição e que foi facultada pelos seus funcionários ou, por vezes, obtida através do próprio site do IIEFP <sup>2</sup>.

### **Os Questionários**

Embora nem todos os projectos de pesquisa utilizem o questionário como instrumento de recolha e avaliação de dados, este é muito importante na pesquisa científica, especialmente nas Ciências Sociais. Construir questionários não é, contudo, uma tarefa fácil, mas aplicar algum tempo e esforço na sua construção pode ser um factor favorável no crescimento de qualquer investigador.

Um questionário consiste num instrumento de investigação que visa recolher o maior número de informações, baseando-se, geralmente, na inquirição de um grupo representativo da população em estudo. Trata-se, por conseguinte, numa técnica de investigação que permite quantificar os resultados obtidos e usar nela técnicas estatísticas e

---

<sup>2</sup> <http://www.iefp.pt>

daí apresentar gráficos ou tabelas onde estejam representados os resultados, (Hill & Hill, 2005).

Não existe um método-padrão para se formular um questionário. No entanto, existem algumas recomendações, bem como factores a ter em conta relativamente a essa importante tarefa num processo de pesquisa.

O investigador tem de ser cauteloso no modo como formula as questões, bem como na apresentação do questionário em si. Por conseguinte, na realização de um questionário é importante que se tenha, antes de mais, em conta as habilitações do público-alvo a quem será destinado. O conjunto de questões deverá ser muito bem organizado, devendo conter uma forma lógica para quem a ele responde, desviando as questões irrelevantes, intrusivas, insensíveis ou demasiado longas (Almeida & Freire, 2007).

Antes de proceder a elaboração do questionário fiz uma pesquisa documental de modo a conhecer o conceito e os objectivos dos Campeonatos das Profissões e todos os pressupostos que estão por detrás deste projecto. Esta pesquisa foi uma forma gratificante para conseguir elaborar questões que me auxiliassem a alcançar os objectivos propostos para o estudo em causa.

De igual modo, a aplicação de um questionário permitiu recolher um conjunto de conhecimentos, atitudes e valores que estes sujeitos evidenciavam face aos Campeonatos das Profissões. Neste caso foi importante, antes de começar a elaborar as questões, ter tido em conta o que se queria conhecer e avaliar, para que se pudesse alcançar certo rigor na selecção do tipo de questionário a aplicar e aumentar a credibilidade do mesmo.

Outro motivo pela qual utilizei o questionário como técnica de recolha de dados foi pelo facto de permitir inquirir um maior número de pessoas quase em simultâneo, economizando tempo, garantindo o anonimato dos inquiridos, permitindo uma maior liberdade de resposta e uma maior facilidade de análise de dados quantitativos.

De acordo com Hill & Hill (2005) existem três tipos de questionários: questionário aberto, fechado e misto.

O questionário do tipo aberto é aquele que utiliza questões de resposta aberta. Este tipo de questionário proporciona respostas de maior profundidade, ou seja dá ao sujeito uma maior liberdade de resposta, podendo esta ser redigida pelo próprio. No entanto a interpretação e o resumo deste tipo de questionário é mais difícil dado que se

pode obter um variado tipo de respostas, dependendo da pessoa que responde ao questionário.

O questionário do tipo fechado tem na sua construção questões de resposta fechada, permitindo obter respostas que possibilitam a comparação com outros instrumentos de recolha de dados. Este tipo de questionário facilita o tratamento e análise da informação, exigindo menos tempo. Por outro lado a aplicação deste tipo de questionários pode não ser vantajoso, pois facilita a resposta para um sujeito que não saberia ou que poderia ter dificuldade acrescida em responder a uma determinada questão. Os questionários fechados são bastante objectivos e requerem um menor esforço por parte dos sujeitos aos quais é aplicado.

O questionário do tipo misto, tal como o nome indica, são questionários que apresentam questões de diferentes tipos: resposta aberta e resposta fechada. Este tipo de questionário é útil quando se pretende obter informação qualitativa para complementar e contextualizar a informação quantitativa obtida pelas outras variáveis.

Para este estudo optou-se pelo uso do questionário do tipo misto, pelo facto de não ser possível entrevistar todos estes sujeitos num curto espaço de tempo. Assim, a construção do questionário contou com perguntas abertas de modo a dar a oportunidade do inquirido responder com as suas próprias palavras, dando-lhe a liberdade de expressão necessária. Com isso seria possível obter respostas com uma informação mais variada, rica, detalhada e mais representativa e fidedigna da opinião do inquirido. O uso exclusivo de perguntas fechadas certamente que iria facilitar a análise de dados, mas por outro lado, poderia conduzir a conclusões pouco fidedignas, muito simples e limitadas.

Antes de proceder ao envio da versão final do questionário aplicado aos concorrentes (**Anexo 2**) procedeu-se a selecção aleatória de quatro concorrentes para a testagem do questionário. A realização do pré-teste do questionário teve como real propósito avaliar o desempenho e funcionalidade do questionário, para se necessário reformular; analisar rigorosamente os dados, para detectar erros de lógica e de raciocínio; verificar a clareza das questões e da própria estrutura do questionário; identificar as principais dificuldades detectadas pelos inquiridos durante o preenchimento do questionário e obter uma previsão do tempo que o inquirido demoraria a responder o questionário. Para reforçar este aspecto, foi enviado, juntamente com o questionário, algumas questões consideradas pertinentes para os inquiridos responderem: Quanto tempo levou a completar o questionário? As instruções



eram claras? Achou alguma questão pouco clara ou ambígua? Se sim, qual (ais) e porquê? Opôs-se a responder a alguma questão? Na sua opinião foi omitido algum tópico importante? Considerou o formato do questionário claro e atractivo? Tem algum comentário a fazer e/ou alguma sugestão de melhoria?

É de realçar que nesta fase de pré-teste foram obtidas respostas de três inquiridos – sendo que apenas um não respondeu, uma vez que como referido anteriormente, foram enviados quatro questionários – e destes três apenas um respondeu às questões adicionais sobre a estrutura e clareza do questionário. Após a recepção destes três questionários, e não tendo sentido necessidade de reformular às questões, procedeu-se automaticamente ao envio do questionário aos restantes concorrentes (total de 15). Foi neste contexto que o questionário foi analisado, tendo sido enviado a 19 concorrentes dos Campeonatos das Profissões que participaram em edições anteriores. Todavia, apenas se obteve resposta de 15 questionários (3 na fase de pré-testagem e 12 na fase posterior). Portanto, a análise apresentada, e que consta neste Relatório de Estágio, corresponde aos dados retirados de 15 questionários.

Relativamente aos jurados dos Campeonatos das Profissões, é de realçar que não foi feita a pré-testagem do questionário, tendo sido enviado um total de 30 questionários, mas apenas foi possível fazer a análise de 11. Isto deveu-se a facto de que até a altura da elaboração deste Relatório se ter obtido apenas 11 respostas.

## **As Entrevistas**

De acordo com Estrela (1994) a técnica da entrevista pode ser utilizada em diversos momentos e pontos distintos do nosso trabalho, tendo por finalidade a recolha de dados de opinião que permitam fornecer pistas para a caracterização do processo em estudo. A entrevista pode ser caracterizada, de uma forma geral, como um processo de interacção social entre duas ou mais pessoas em que uma delas procura obter informações sobre a outra.

Neste estudo procedeu-se a realização da entrevista semi-directiva, uma vez que se trata de um método conveniente quando se deseja obter uma determinada quantidade de informações acerca de uma pessoa ou de um aspecto importante que está a ser alvo de estudo. Neste tipo de entrevista o entrevistador expõe as perguntas ao entrevistado de modo a que este possa reflectir sobre elas, durante um determinado período de tempo. Quando o entrevistado responde a determinada questão, o entrevistador explora o

pensamento do entrevistado sem o deixar sair do tema, não o interrompendo pois pretende conhecer a pessoa alvo da entrevista.

Para a realização desta entrevista tornou-se necessário a preparação de um guião de entrevista (**Anexo 3 e 4**) que teve em atenção os seguintes requisitos : formação de um tema de forma sintética e explícita; definição de objectivos gerais e definição de objectivos específicos.

A entrevista foi presencial, tendo-se estabelecido uma conversa amistosa com os dois sujeitos que estavam a ser entrevistados e obtido directamente a informação pretendida. Tanto o Orientador de Estágio como o Júri com funções no IIEFP demonstram total interesse e estiveram disponíveis para responder ao que lhes foi questionado. Deste modo, houve certa flexibilidade na obtenção das informações destes indivíduos e permitiu o acesso a uma grande quantidade de informação em curto espaço de tempo. Embora tenha seguido o guião de entrevista, no decorrer da mesma e a medida que os entrevistados respondiam as diferentes questões, sentiu-se necessidade de abordar outras questões que não estavam contempladas no guião previamente construído. Logo, as questões foram sendo adaptadas à medida que se desenrolava a entrevista e tive a possibilidade de explorar, decidir e buscar as razões de certas perguntas.

É ainda importante frisar que as entrevistas foram realizadas individualmente à cada um dos entrevistados e, embora tivessem sido efectuadas no DFP do IIEFP, ocorreram em alturas diferentes. Primeiramente foi entrevistado o Orientador de Estágio no IIEFP no dia 16 de Junho de 2010 às 11h00 e posteriormente o jurado no dia 24 de Junho, pelas 10h30.

### **Análise Documental**

Os documentos que os participantes escrevem, por si só, são, na opinião de Inácio (2006), importantes pelo que também podem ser utilizados como dados. Este autor considera “como fazendo parte dos documentos pessoais, os Diários, os Portfólios, os Curriculum Vitae; mas poderão incluir-se também (...) textos solicitados a determinada população” (Inácio, 2006, p. 138).

O estudo dos documentos pessoais tem como objectivo “obter provas detalhadas de como as situações sociais são vistas pelos seus autores e quais os significados que vários factores têm para os participantes” (Angell, 1945) cit. por Inácio (2006, p. 138).

Utilizou-se a análise documental para uma compreensão mais completa e detalhada das situações em estudo sobre os Campeonatos das Profissões, em particular, sobre o funcionamento destes Campeonatos e o funcionamento da própria Instituição. A análise documental também foi utilizada como material de apoio para a caracterização da instituição, para a elaboração do Manual de Avaliação e o artigo para a Revista Formar.

#### ***1.2.5. Técnica de análise de dados***

Terminado todo o processo de recolha de dados, o investigador deve proceder ao seu tratamento. Neste sentido, após a recolha dos questionários e das entrevistas, procedeu-se ao tratamento dos dados recolhidos em forma de análise descritiva.

Tendo em conta que a quantidade dos concorrentes era de 15 e dos jurados era de 11, considerou-se que faria todo o sentido que a análise das questões fechadas fosse estabelecida segundo as frequências, de forma conseguir uma maior percepção, em cada questão colocada, de quantas vezes se repetia a mesma resposta. Ou seja, quantos inquiridos detinham uma opinião semelhante face a mesma questão e vice-versa.

Os dados das questões fechadas foram apresentadas em forma de quadros (**Anexos 9 e 10**). Para as perguntas abertas do questionário e para as duas entrevistas realizadas procedeu-se ao tratamento dos dados através da análise de conteúdo e foram apresentados em forma de grelha de análise (**Anexos 11 e 12 e Anexos 5 e 6** respectivamente).

A análise de conteúdo, além de consistir numa técnica de investigação que visa a descrição objectiva, sistemática e quantitativa do conteúdo manifesto da comunicação (Estrela, 1994) trata-se de um conjunto de técnicas de análise das comunicações que visa a obtenção, por procedimentos sistemáticos e objectivos, de descrição do conteúdo das mensagens que permitem a inferência de conhecimentos relativos às condições de produção e recepção das mensagens (Inácio, 2006). Para tal, registou-se os dados da mensagem obtidos com o auxílio de categorias.

Foram definidas as seguintes categorias para as questões abertas do questionário aplicado aos concorrentes (**Anexo 10**): motivo de inscrição no curso profissional; influência dos Campeonatos das Profissões na vida pessoal dos concorrentes; influencia dos Campeonatos das Profissões na vida profissional dos concorrentes; perspectivas para o futuro após a participação nos Campeonatos das Profissões (nível pessoal e nível

profissional); influência dos Campeonatos das Profissões na situação profissional actual; grau de satisfação com a participação nos Campeonatos das Profissões; o que poderia ter corrido melhor; opinião dos concorrentes face às vantagens dos Campeonatos das Profissões; e opinião dos concorrentes face às desvantagens dos Campeonatos das Profissões.

Para as questões abertas do questionário aplicado aos jurados (**Anexo 9**) destacam-se as seguintes categorias: motivação para exercer a profissão de jurado; expectativas antes de começar a participar nos Campeonatos das Profissões; expectativas para o futuro; influências do exercício da função de jurado na vida pessoal; avaliação do trabalho feito pelos jurados; importância da existência dos Campeonatos das Profissões; opinião sobre a participação dos jovens nos Campeonatos das Profissões; vantagens e desvantagens da participação dos jovens nos Campeonatos das Profissões; justezas das competições; justezas das avaliações; relação entre os conteúdos das provas e a profissão; a função mais importante dos Campeonatos das Profissões; e o que deveria melhorar/ ser implementado no futuro destas Competições.

Quanto às entrevistas foram definidas as seguintes categorias:

Entrevista ao jurado (**Anexo 5**): número de anos com a Função de júri dos Campeonatos das Profissões; a função dos júris nestes Campeonatos; O perfil do júri nestes Campeonatos; a avaliação nos Campeonatos das Profissões; os instrumentos de avaliação utilizados na avaliação dos concorrentes; limitações dos instrumentos de avaliação; conceito de descritivo técnico e o seu conteúdo; função do descritivo técnico; responsável pela elaboração do descritivo técnico; conceito de provas; responsável pela elaboração das provas; conteúdo das provas; dificuldades na avaliação das competências dos concorrentes; estratégias para a resolução dessas dificuldades; a clareza e justeza da avaliação; e o que deveria ser melhorado no futuro destas competições.

Entrevista ao Orientador de Estágio (**Anexo 6**): função do entrevistado; anos de experiência de trabalho neste projecto; o conceito dos Campeonatos das Profissões; os objectivos dos Campeonatos das Profissões; papel do IEFP na promoção e divulgação dos Campeonatos; recompensa que a instituição oferece aos concorrentes pela sua participação; características dos indivíduos que podem participar nestas competições; selecção dos concorrentes; género dos concorrentes; número de concorrentes que participaram desde 1950 até a actualidade; número de profissões a concurso deste 1950 até a actualidade; divulgação dos Campeonatos das Profissões junto da população

portuguesa; resultado obtido pelos jovens portugueses nestes 50 anos de participação; e o que deveria ser melhorado no futuro destas competições.

Cada categoria foi definida operacionalmente pelos seus indicadores cujo levantamento foi feito exaustivamente. Pois, à semelhança do que acontece em qualquer processo de categorização, a determinação das categorias procurou cumprir os critérios de coerência, homogeneidade, exclusividade, reciprocidade e exaustividade.

A unidade de registo foi a unidade de significação a codificar e correspondeu ao segmento do conteúdo a considerar como unidade de base, visando a categorização e a contagem de frequências (através de frequências das respostas obtidas). As unidades de registo dos questionários foram, no entanto, todo o conjunto de respostas facultadas pelos concorrentes e jurados, que por sua vez, foram identificados, nesta análise, mediante uma codificação <sup>3</sup>.

As unidades de registo das entrevistas são, no entanto, todo o conjunto de respostas facultadas pelo Jurado e pelo Orientador de Estágio, que por sua vez, também foram identificados, nesta análise, mediante uma codificação E1 e E2, respectivamente

Através da análise de conteúdo foi mais fácil proceder à síntese das questões abertas do questionário e das entrevistas, através da qual se identificou as ideias mais importantes, relativamente ao tema em estudo. Portanto, para este estudo (conhecer, analisar e avaliar o impacto dos Campeonatos das Profissões nos concorrentes e nos jurados) após a transcrição das respostas abertas do questionário aplicado aos concorrentes e aos jurados e das duas entrevistas realizadas formaram-se categorias e subcategorias, direccionadas para as questões que foram colocadas aos mesmos.

Em modo de resumo, este primeiro capítulo, correspondente a parte introdutória, serviu para se dar a conhecer a génese do Relatório e o enquadramento metodológico que fundamenta o modo como o estudo de investigação foi desenvolvido.

A partir deste ponto, e no que diz respeito a estrutura, a organização deste Relatório de Estágio foi elaborada de forma a dar a conhecer e a caracterizar: a) a instituição onde o Estágio foi desenvolvido; b) os Campeonatos das Profissões (*SkillsPortugal*, *EuroSkills* e *WorldSkills*); e por fim, c) os resultados do estudo efectuado junto dos concorrentes e dos jurados dos Campeonatos das Profissões, as

---

<sup>3</sup> Os 15 concorrentes inquiridos foram identificados como A1, A2, A3, A4, A5, A6, A7, A8, A9, A10, A11, A12, A13, A14 e A15. Os 11 jurados foram identificados por B1, B2, B3, B4, B5, B6, B7, B8, B9, B10 e B11.

conclusões obtidas e recomendações sobre possíveis aspectos a melhorar. Estas informações foram contempladas nos capítulos II, III e IV.

O Capítulo II consiste na descrição e caracterização da Instituição e o modo como ocorreu a integração da estagiária neste local de acolhimento.

No Capítulo III é feita a explicação das actividades desenvolvidas na Instituição ao longo do período de Estágio: descrição do Manual de Avaliação e elaboração do Artigo para a Revista Formar.

Quanto ao Capítulo IV, o mesmo consiste na apresentação dos resultados do estudo qualitativo realizado junto dos concorrentes e dos jurados dos Campeonatos das Profissões. Após este último capítulo, são apresentadas as conclusões, nas quais, em forma de balanço, é mencionado os conhecimentos adquiridos e as aprendizagens realizadas, bem como os obstáculos que foram ultrapassados. Trata-se, sobretudo, de uma análise reflectida sobre o trabalho realizado, sobre as experiências adquiridas e sobre a avaliação de todo o percurso formativo no local Estágio.

Por fim, o Relatório inclui ainda as referências bibliográficas, ou seja, as fontes pesquisadas para a sua elaboração, de modo a interligar e fundamentar os aspectos teóricos com os práticos, e os anexos e apêndices, que incluem todo o material elaborado e utilizado como suporte. Tanto os anexos como os apêndices encontram-se em formato digital.

É também importante referir que ao longo do Relatório foi descrito aquilo que se considerou necessário para a justificação teórica do trabalho, sendo que o mesmo não possui um capítulo único e exclusivo para o enquadramento teórico. Por outro lado, pelo facto de se tratar de um Relatório de Estágio, documento onde se regista uma diversidade de actividades realizadas num local específico e num determinado espaço de tempo, considerou-se que seria mais pertinente, à medida que se revela o desenrolar do Estágio, abordarem-se os aspectos teóricos que lhes serviram de suporte.

## **Capítulo II – Descrição e Caracterização da Instituição**

### **2. Caracterização da Instituição <sup>4</sup>**

Neste capítulo é apresentado a caracterização do IEFP e do DFP. Trata-se da caracterização do contexto físico e social do instituto, através de uma descrição sumária sobre a origem e a história da instituição; a sua missão, atribuição e domínio de intervenção; os recursos humanos e as atribuições exigidas ao Departamento de Formação Profissional (local da realização do Estágio Curricular).

#### **2.1. Origem e História**

O Instituto de Emprego e Formação Profissional é um serviço público de emprego nacional dotado de autonomia administrativa e financeira e tutelado pelo Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social. Este instituto público, denominado de IEFP no ano de 1979, teve uma evolução histórica que pode ser descrita a partir de 1930 até a actualidade.

Os primeiros antecedentes surgem nos anos 30 para fazer face ao desemprego proveniente da crise económica que se registava na altura em Portugal. Em 1931, na sequência de todos os problemas económicos verificados, desenvolve-se um inquérito para determinar o volume de desempregados existentes no país, tendo-se verificado cerca de 41 mil, segundo dados do IEFP. Por este motivo foi criado, em 1932, o Comissariado e o Fundo de Desemprego sob tutela do Ministério das Obras Públicas com a finalidade de subsidiar os trabalhadores desempregados nesta fase de crise que, apesar de tudo, era vista como temporária.

Na década de 60 a indústria constitui-se como o sector estratégico do desenvolvimento económico e social que se preconiza para o país. Neste período assiste-se ao surgimento de empresas industriais e a modernização das existentes através de processos de ampliação, reorganização e introdução de inovações tecnológicas, tendo em vista a aproximação aos níveis de desenvolvimento atingidos pela maior parte dos países europeus. No seguimento desta reorganização industrial registaram-se situações

---

<sup>4</sup> A caracterização da instituição apresentada neste Relatório foi feita através de pesquisas em <http://www.iefp.pt/IEFP/Paginas/Home.aspx>, no dia 14 de Novembro de 2009 e de documentação facultada pelo próprio Instituto.

de desemprego tecnológico e sentiu-se a necessidade de formar profissionais que respondessem às exigências dos novos postos de trabalho.

Num quadro em que a população activa semi-qualificada ou indiferenciada e com um baixo nível de escolaridade tem um peso significativo na estrutura social, impõe-se a redefinição de uma política de formação profissional extra-escolar, que permita a organização e o desenvolvimento de acções de qualificação e reconversão profissionais como resposta às necessidades dos adultos atingidos por este processo.

Neste sentido, em 1962, emerge o Fundo de Desenvolvimento da Mão-de-obra – FDMO (Decreto Lei n.º44 506, de 10 de Agosto de 1962). O FDMO tinha o objectivo de criar os meios mais adequados para fazer frente ao desemprego resultante dos projectos de reorganização industrial e o quadro de acção para uma maior estruturação do mercado de emprego. E como tal, tinha por função atribuir pensões de reforma ou invalidez e subsídios temporários de desemprego ao pessoal operário, até serem admitidos nas empresas reorganizadas ou nas novas indústrias. A administração deste fundo era constituída por representantes de cada uma das três direcções gerais do Ministério das Corporações e Previdência Social e do Comissariado do Desemprego.

No seguimento do FDMO e perante este problema de requalificação dos trabalhadores face ao mundo do trabalho, passou a ser salutar dotar estes trabalhadores de uma formação profissional adequada às exigências da indústria na altura. Por isso, em Agosto de 1962 surge o Instituto de Formação Profissional Acelerada – IFPA (Decreto Lei n.º44 538, de 23 de Agosto de 1962), de modo a proporcionar a rápida qualificação dos trabalhadores, sem prejuízo do nível qualitativo exigido e com a devida consideração pelas condições fisiológicas e psicotécnicas de cada profissão. Assim, em 1964, entrou em funcionamento o primeiro Centro de Formação Profissional Acelerada, cujos objectivos vão ao encontro das necessidades de formação profissional. Ou seja, ao IFPA, que funciona na dependência da Direcção-Geral do Trabalho e Corporações até 1966, data em que passa a depender do Fundo de Desenvolvimento da Mão-de-Obra, compete: operar a reconversão profissional dos trabalhadores; promover a qualificação profissional dos trabalhadores indiferenciados ou pouco qualificados; contribuir para a recuperação profissional dos trabalhadores parcialmente incapacitados; cooperar com as empresas na formação dos seus recursos humanos e na preparação dos intervenientes na formação; e contribuir para a melhoria da adaptação do homem às mutações tecnológicas.



Em Janeiro de 1965 surge o Centro Nacional de Formação de Monitores, em dependência directa da FDMO e em estreita colaboração com o IFPA, essencialmente destinado à preparação de pessoal em serviço nos Centros de Formação Profissional e realizar estudos em áreas técnicas da formação, nomeadamente programas, provas de avaliação, materiais técnico pedagógicos, e ainda, no âmbito do planeamento dos espaços e equipamentos.

Nos primeiros Centros de Formação Profissional (o Centro de Formação Profissional Acelerada n.º 1, inicia a sua actividade em 1963 em Xabregas) é implementado o Sistema de Formação Profissional Acelerada ou Formação Profissional para Adultos, com o objectivo de qualificar trabalhadores, num curto espaço de tempo (4 a 8 meses) em profissões integradas em áreas prioritárias como, por exemplo, construção civil, madeiras, electricidade e metalomecânica. Contudo, as diligências levadas a cabo pelo IEPA e pelo FDMO não foram capazes de fazer minimizar a crise económica e o movimento emigratório, tendo sido necessário a colaboração dos desempregados na sua própria recuperação e/ou reconversão profissional. Face a esta situação, surgiu a necessidade de se criar meios adequados ao encaminhamento destes trabalhadores para os serviços de recuperação ou directamente para os empregos disponíveis noutras empresas.

É neste contexto socioeconómico que, em 9 de Dezembro de 1965, é promulgado o Dec. n.º 42731 que cria no Ministério das Corporações e Previdência Social, o Serviço Nacional de Emprego (SNE) com a atribuição de estudar e organizar o funcionamento do mercado de emprego de acordo com as orientações internacionais da época, tendo em vista o enquadramento da política emigratória na política nacional de emprego, elaborar o Catálogo Nacional das Profissões (CNP) e organizar os Serviços de Colocação e Orientação Profissional.

Nos primeiros dois anos o SNE criou 18 Centros de Emprego (um por Distrito). A intervenção do SNE evoluiu substancialmente: nos primeiros 10 anos recolhia apenas as ofertas de emprego disponíveis no País e no estrangeiro e tentava satisfazê-las com os trabalhadores inscritos nos seus ficheiros e quando não tinha inscrições adequadas, dinamizava-as quer junto da população local, quer através de outros Centros de Emprego. Aos trabalhadores (desempregados ou não), inscrevia-os e tentava a sua colocação nas ofertas de emprego registadas ou promovia a recolha desta junto das empresas. Dispunha também de informação e orientação profissional para os que não

tivessem uma opinião formada sobre a profissão a escolher e de medicina do trabalho para avaliar as capacidades físicas dos candidatos a emprego face à carreira profissional ou colocação em perspectiva.

É ainda na década de 60 que se dão os primeiros passos sérios no âmbito da Reabilitação Profissional em Portugal com a promulgação do Dec. 46872, de 15 de Fevereiro de 1966, que cria o Serviço de Reabilitação Profissional. Tratava-se de um Serviço paralelo ao Serviço Nacional de Emprego, tendo como finalidade assegurar a recuperação e readaptação profissional dos trabalhadores que sofressem de diminuição física. É neste contexto que nasce o Centro de Trabalho Protegido da Venda Nova e são lançadas as bases do Centro de Avaliação e Readaptação Profissional de Alcoitão. Este Serviço vem a ser extinto em 1969 e as suas competências distribuídas pelo Serviço Nacional de Emprego e Serviço de Formação Profissional, originando então um período de imobilismo, mesmo de retrocesso, só revitalizado com a criação em 1973, da Comissão Nacional de Reabilitação e, mais tarde, em 1979 com a criação do IEFP.

Nos anos 70, a constatação de que a formação já não responde às necessidades e expectativas do mercado de emprego e do indivíduo, cada vez mais valorizado em termos pessoais e sociais e às exigências das sociedades que procuram cada vez mais competências não somente técnicas, como a capacidade de adaptação de compreensão, de percepção da globalidade, de relacionamento e de comunicação, torna cada vez mais pertinente uma reflexão estratégica sobre a temática da formação profissional, na sua relação com os subsistemas com os quais interage. A situação mantém-se até 1974, quando se dá a Revolução de 25 de Abril e a consequente mudança de regime político. O Ministério das Corporações e Previdência Social passa a designar-se Ministério do Trabalho e é dotado de uma nova estrutura (Decretos-Lei nº. 759, 760, 761, 762 e 763 de 30 de Dezembro de 1974). O Fundo de Desemprego fica sob tutela do Ministério do Trabalho. É criado o Gabinete de Gestão do Fundo de Desemprego em substituição do Comissariado para o Desemprego e mantido o FDMO na dependência do Ministério do Trabalho. No âmbito deste Ministério são ainda criadas as Secretarias de Estado do Trabalho, do Emprego e da Emigração. Na estrutura da Secretaria de Estado do Emprego são criadas duas Direcções Gerais: a do Emprego (DGE) e de Promoção de Emprego (DGPE). À primeira serão cometidas as atribuições do SNE que é extinto.

Em 1975, Portugal acolhe uma missão da Organização das Nações Unidas para a Educação, Ciência e Cultura (UNESCO) que teve importância determinante no

surgimento das ideias força da formação modular. O módulo enquanto unidade de aprendizagem autónoma, passível de ser integrada em diferentes percursos formativos, que permite a um indivíduo ou a um grupo adquirir um conjunto de competências, respeitando os ritmos individuais, assume pela primeira vez contornos precisos e operacionais.

Na evolução do quadro institucional mencionado é criado, em 1979, o Instituto de Emprego e Formação Profissional – IEFP, I.P. através do Decreto-Lei n.º 519-A/79 de 29 de Dezembro. O Instituto passa a estar dotado de autonomia administrativa e financeira, revestindo a forma de serviço personalizado do Estado, para o qual são transferidas as competências da Direcção Geral do Emprego (DGE), da Direcção Geral da Promoção do Emprego (DGPE) e do Fundo de Desenvolvimento da Mão-de-Obra.

O IEFP é, portanto, criado com o objectivo de integrar num único organismo a execução das políticas de emprego e formação profissional, de forma a conseguir-se não só uma maior racionalidade e operacionalidade, mas também uma aproximação efectiva à diversidade das regiões nacionais.

Em 1982, o Decreto-Lei n.º 193/82, de 20 de Maio, vem estabelecer a Lei Orgânica do IEFP, definindo as suas atribuições, bem como as dos respectivos Serviços. No ano de 1985 dá-se uma reestruturação profunda com a publicação do seu Estatuto (Decreto-Lei n.º 247/85, de 12 de Julho), criando uma estrutura exemplarmente flexível e eficaz, o que supõe um estatuto de pessoal e uma orgânica incompatíveis com a rigidez típica da administração pública tradicional, e instituindo:

- Uma gestão tripartida, constituída por representantes da Administração Pública, das Confederações Sindicais e das Confederações Empresariais, nomeadamente no Conselho de Administração, na Comissão de Fiscalização e nos Conselhos Consultivos;
- Uma estrutura de Serviços desconcentrada, de acordo com a divisão do País em 5 delegações regionais: 1) Delegação Regional do Norte; 2) Delegação Regional do Centro; 3) Delegação Regional de Lisboa e Vale do Tejo; 4) Delegação Regional de Alentejo; 5) Delegação Regional do Algarve.

Os Serviços Centrais do IEFP estão sediados em Lisboa (um dos quais situados em Xabregas que foi onde estive a estagiar e o outro situado na Av. José Malhoa), na freguesia do Beato com uma população aproximada de 19 000 habitantes que vive maioritariamente da indústria, comércio e serviços. A freguesia do Beato é constituída por vários lugares que vão desde a Alameda do Beato até à encosta da Picheleira,

passando por Xabregas e pelo Vale de Chelas – lugares repletos de história, principalmente Chelas e Xabregas.

À origem de Chelas atribui-se algumas lendas, mas quanto ao verdadeiro significado da palavra Chelas não há certezas, embora alguns historiadores atribuem-lhe uma etimologia latina (*planella chaela* = pequena planície). Em relação a Xabregas a toponímia histórica não deu uma explicação segura. Devido à sua localização junto ao Tejo, há quem relacione o nome com Xavega (do árabe *xabaka*), rede de arrasto. O nome Xabregas também pode ser associado à existência de uma povoação romana chamada Axabrica, tendo em conta os vestígios da respectiva povoação encontrados na zona.

As 5 Delegações Regionais do IEFP, mencionadas anteriormente, distribuídas pelo País, de acordo com as regiões estabelecidas para as Comissões de Coordenação Regional, enquadram:

- 86 Centros de Emprego;
- 31 Centros de Formação Profissional de Gestão Directa;
- 1 Centro de Reabilitação Profissional;
- 7 Centros de Apoio à Criação de Empresas.

Em 2007 foi publicado o Decreto-Lei n.º 213/2007, de 29 de Maio, posteriormente alterado pelo Decreto-Lei n.º 157/2009, de 10 de Julho, que, para além de definir a missão e atribuições do Instituto, introduziu alterações significativas na estrutura e organização internas, racionalizando o emprego de recursos e garantindo ganhos de eficiência e eficácia, mantendo, no entanto, a gestão tripartida e a estrutura de Serviços desconcentrada.

Entretanto, as novas políticas governamentais de combate ao baixo grau habilitacional da população portuguesa, pretendendo que o nível secundário constitua o patamar mínimo da sua qualificação, conduziram ao lançamento da Iniciativa Novas Oportunidades (NO). O programa NO visa instituir novas formas de aprendizagem, qualificação e certificação de adultos. É nessa perspectiva que são criados os Centros Novas Oportunidades, disseminados através de uma rede territorial alargada e institucionalmente diversificada. O IEFP aderiu a esta iniciativa, integrando, gradualmente, Centros Novas Oportunidades nos seus Centros de Formação Profissional, conferindo-lhes uma nova dinâmica de actuação, de modo a melhorar a qualificação dos cidadãos.

## **2.2. Missões e Atribuições**

Como Instituto público, integrado na administração indirecta do Estado, dotado de autonomia administrativa, financeira e património próprio, o IEFP é prosseguido de atribuições do Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social (MTSS), sob superintendência e tutela do respectivo Ministro.

Deste modo, pode considerar-se que o Instituto do Emprego e Formação Profissional (IEFP) tem uma dupla missão:

- Promover a máxima eficiência no funcionamento do mercado de trabalho, prossequindo o objectivo do pleno emprego, através de uma intervenção destinada a suprimir as falhas de mercado, a melhorar o ajustamento entre oferta e procura de emprego e a promover oportunidades de criação líquida de empregos, quer por intermédio do apoio à criação do próprio emprego ou de microempresas, quer pelo recurso a serviços de colocação e a apoios à contratação de novos trabalhadores;
- Promover a qualificação dos recursos humanos nacionais, respondendo a estratégias de médio prazo definidas pela tutela, nomeadamente através da provisão de oportunidades de formação profissional que contribuam para o aumento das competências de empregabilidade nos candidatos bem como a promoção da competitividade do sistema produtivo português.

Para cumprimento da sua missão dispõe de serviços desconcentrados e de uma estrutura que apoia os seus utentes no território nacional. O IEFP rege-se pelo seu Estatuto, criado e aprovado através do Decreto-Lei n.º 247/85, de 12 de Julho, do qual constam, entre outros, a sua constituição orgânica e as suas principais atribuições, que são as seguintes:

- Promover o conhecimento tão amplo quanto possível e a divulgação dos problemas de emprego em ordem a contribuir para a definição e adopção de uma política global de emprego que consubstancie um programa nacional de melhoria progressiva da situação do emprego, através de uma utilização dos recursos produtivos integrada no crescimento e desenvolvimento socioeconómico;
- Promover a organização do mercado de emprego como parte essencial dos programas de actividade, tendo em vista a procura do pleno emprego, livremente escolhido de acordo com as preferências e qualificações, enquanto factor de valorização cultural e técnico-profissional dos recursos humanos do País;

- Promover a informação, orientação de formação e reabilitação profissional e colocação dos trabalhadores, com especial incidência nos jovens saídos do sistema de ensino e outros grupos sociais mais desfavorecidos, a análise de postos de trabalho, bem como a mobilidade geográfica e profissional da mão-de-obra;
- Promover a melhoria da produtividade na generalidade das empresas mediante a realização, por si ou em colaboração com outras entidades nacionais ou estrangeiras, das acções de formação profissional, nas suas várias modalidades, que se revelem em cada momento as mais adequadas à prossecução daquele objectivo;
- Apoiar iniciativas que conduzam à criação de novos postos de trabalho, em unidades produtivas já existentes ou a criar, bem como à sua manutenção, nos domínios técnicos e financeiro;
- Participar na coordenação das actividades de cooperação técnica desenvolvidas com organizações nacionais e internacionais e países estrangeiros nos domínios do emprego, formação e reabilitação profissionais;
- Em geral, colaborar na concepção, elaboração, definição e avaliação da política global de emprego, de que é órgão executor.

Compete ainda ao IIEFP a comprovação da formação, experiência ou qualificação profissionais, bem como, eventualmente, a verificação de outras condições adequadas para o exercício de uma actividade profissional. Participa, também, em iniciativas e programas comunitários no âmbito do emprego e da formação profissional.

### **2.3. Recursos Humanos**

O IIEFP, I.P. conta nos seus Recursos Humanos com um valor total de pessoal previsional de 4088. Este valor está distribuído pelos vários órgãos do seguinte modo: Serviços Centrais (538 profissionais), Serviços de Coordenação (451), Centros de Emprego (1782) Centros de Formação (1034) e Centros de Apoio à Criação de Empresas (25 profissionais).

### **2.4. Domínio de Intervenção**

O IIEFP por estabelecer relações com os Centros de Emprego, com os Centros de Reabilitação Profissional, com os Centros de Apoio à Criação de Empresas e Centros de Formação Profissional os seus serviços chegam de uma maneira muito positiva à comunidade e estão muito distribuídos no país de modo a ser proveitoso para todos.

## **2.5. O local de Estágio (Departamento de Formação Profissional)**

Como já foi referido estive inserida no Departamento de Formação Profissional do IEFP e integrada num projecto específico denominado de Campeonatos das Profissões.

No DFP existem três Direcções de Serviço – Direcção de Serviço de Organização da Formação, Direcção de Serviço de Coordenação da Oferta Formativa e Direcção de Serviço de Qualificação de Formadores (designada por Centro Nacional de Qualificação de Formadores) e um núcleo de apoio técnico que é transversal às três direcções de serviço referidas anteriormente. É precisamente neste núcleo de apoio técnico onde é desenvolvido o projecto dos campeonatos das profissões em que participei e onde estive integrada. (Ver o organograma dos Serviços Centrais e do Departamento de Formação Profissional do IEFP no anexo 1)

Ao Departamento de Formação Profissional compete:

- a) Difundir e implementar novas formas de organização da formação profissional;
- b) Conceber e desenvolver novos modelos de actuação que valorizem as qualificações dos activos, numa óptica de reconhecimento e promoção das competências, enquadradas na evolução do sistema produtivo, das tecnologias e organização do trabalho e das necessidades dos activos;
- c) Acompanhar e controlar as acções de formação e consultoria para micro e pequenas e médias empresas promovidas pelo IEFP, I.P.;
- d) Promover a auto-aprendizagem e a iniciativa na procura da auto-formação designadamente integradas na sociedade da informação;
- e) Contribuir para o desenvolvimento de condições propiciadoras e incentivadoras da certificação de competências escolares e profissionais, adquiridas por via da formação ou da experiência;
- f) Promover o desenvolvimento coerente e articulado da rede de centros de formação profissional de gestão directa e de centros de formação profissional de gestão participada, em suporte às delegações regionais e aos órgãos dirigentes dos centros de formação profissional de gestão participada;
- g) Articular com as estruturas de gestão dos programas ou acções financiadas por fundos comunitários com vista a assegurar o refinanciamento da actividade desenvolvida no âmbito desses programas ou acções;

- h) Promover a formação profissional para públicos mais desfavorecidos, em particular para pessoas com deficiência.

## **2.6. A Integração na Instituição**

Como referido anteriormente, assim que soube da possibilidade de quatro estudantes estagiarem no IEF, IP decidi fazer logo parte deste grupo pelo facto de sentir que seria uma oportunidade de adquirir experiência na área da formação e avaliação das aprendizagens. No entanto, a integração na Instituição não foi tão fácil como previa.

Inicialmente, pelo facto de não conhecer o projecto Campeonato das Profissões e o modo de funcionamento daquele grupo de trabalhadores em que me inseri, a minha integração foi dificultada. Sendo que este foi o primeiro obstáculo que tive que ultrapassar. Este que foi superado no dia-a-dia através de conversas informais com o meu Orientador de Estágio no IEF, IP e com os restantes elementos do seu grupo de trabalho.

Esta foi uma das aprendizagens que realizei na medida em que tive a noção do quão é, por vezes, difícil a integração de um estagiário num grupo de trabalho já existente, onde as pessoas já têm bem definido as suas funções diárias. Nas primeiras semanas foi assim que vi a minha estadia na instituição. Senti-me afastada do grupo de trabalho, embora me tivessem recebido particularmente bem. Com o passar das semanas fui sentido cada vez mais próxima deles.

O ponto alto desta integração foi quando o meu Orientador no IEF, IP solicitou a elaboração do manual de avaliação para o SkillsPortugal. Esta foi uma das tarefas que mais me ocupou ao longo do Estágio e foi sempre intercalada com outras tarefas que surgiam no dia-a-dia.

É de salientar que apesar da integração não ter acontecido inicialmente, desde o primeiro contacto com a Instituição, fui muito bem recebida por todos dentro do Instituto e durante a minha estadia contei com a ajuda de todos que sempre estiveram disponíveis para retirar qualquer dúvida acerca do trabalho e do funcionamento do IEF, IP.

No capítulo seguinte faz-se a descrição de duas das actividades desenvolvidas no dia-a-dia da instituição e que foram consideradas como pertinentes para enquadrar neste Relatório de Estágio.



## Capítulo III – Actividades Desenvolvidas na Instituição

### 3. Apresentação das Actividades Desenvolvidas no Local de Estágio

Tendo em conta a diversidade de tarefas desenvolvidas ao longo do tempo na Instituição, neste capítulo destacam-se duas: a elaboração do Manual de Avaliação do *SkillsPortugal* e a elaboração de um artigo, intitulado de O Impacto dos Campeonatos das Profissões na Perspectiva dos Concorrentes e dos Jurados, para a Revista Formar.

#### 3.1. O Manual de Avaliação

O principal objectivo da construção deste Manual de Avaliação foi criar um sistema de avaliação dos concorrentes no âmbito do *SkillsPortugal*. E como tal, o mesmo contém orientações sobre o modo como se desenrola o processo de avaliação das competências profissionais demonstradas pelos jovens concorrentes e esclarece aquilo que se julga importante conhecer acerca do Campeonato Nacional das Profissões. Consiste, portanto, numa descrição e análise sobre os Campeonatos das Profissões, sobre o processo de avaliação dos concorrentes nestes Campeonatos e a forma como é entendida a avaliação dos concorrentes durante as competições. Porém, no Manual de Avaliação desenvolvido apenas se fez referência as avaliações desenvolvidas no Campeonato Nacional das Profissões porque era este o objectivo do próprio Manual. Ou seja, evidenciar apenas o que acontece no âmbito do Campeonato Nacional.

O Manual de Avaliação foi incorporado neste Relatório com a seguinte estrutura: 1º. – caracterização dos Campeonatos das Profissões dos seus concorrentes; 2º. – o processo de avaliação dos concorrentes nos Campeonatos das Profissões; e 3º. – os instrumentos de avaliação dos concorrentes e suas limitações.

De modo a fundamentar os conteúdos presentes nestes três pontos delineados fez-se um enquadramento teórico com as informações consideradas prioritárias sobre o que os autores dizem acerca da formação profissional em Portugal; sobre a avaliação em contexto de educação/formação; assim como os instrumentos de avaliação utilizados para avaliar os saberes em contexto educativo/formativo. A teoria foi sempre intercalada com a tarefa de avaliação que os jurados e formadores fazem nos Campeonatos das Profissões, tendo-se procurado interligar estes conceitos com a prática para melhor se perceber a realidade descrita.

### **3.1.1. Caracterização dos Campeonatos das Profissões**

O conceito de Campeonatos das Profissões remonta ao ano de 1950, quando se disputaram, em Madrid, os primeiros Campeonatos Internacionais das Profissões entre Portugal e Espanha, no qual participaram 24 concorrentes, 12 de cada país, distribuídos por 12 profissões. A consolidação desta iniciativa conduziu, ainda na década de cinquenta, à criação de uma organização específica, actualmente designada por *WorldSkills International* ([www.worldskills.org](http://www.worldskills.org)).

#### ***WorldSkills* (Campeonato do Mundo das Profissões)**

*WorldSkills* são competições internacionais que acontecem de dois em dois anos nos países escolhidos por sorteio e que contam com a participação de concorrentes oriundos de países de todo o mundo. Trata-se de um evento onde os jovens profissionais competem para demonstrar as suas aptidões profissionais. O número de países membros envolvidos são a volta de 45 e cerca de 1000 concorrentes participam em cada profissão. A partir de 1967, o número de países em competição começou a crescer e a expandir-se pelos restantes continentes, envolvendo actualmente 50 membros.

Esta competição internacional envolve uma vasta gama de pessoas: os *experts* (peritos ou jurados) que são treinadores/formadores dos concorrentes, os responsáveis pelo design e organização de avaliação da competição, os responsáveis pela organização e estrutura do concurso e outras pessoas responsáveis pela logística e administração.

O *WorldSkills* visa dar visibilidade às políticas de educação e formação profissional dos seus estados membros e traduz-se no acontecimento mais importante e com mais visibilidade no reconhecimento da importância de se apostar nas qualificações dos cidadãos e das empresas. Para esse efeito, através de acções e cooperação entre os seus membros, procura a consciencialização mundial da importância que os elevados padrões de competência têm para a consecução de sucesso económico e da realização individual.

#### ***EuroSkills* (Campeonato da Europa das Profissões)**

Em complemento ao *WorldSkills*, foi criada em 2007 a *European Skills Promotion Organisation* ([www.euroskills2008.nl/wm.cgi](http://www.euroskills2008.nl/wm.cgi)), que conta actualmente com 29 países europeus.

O conceito *EuroSkills* foi lançado numa reunião informal durante o decorrer do 38.º Campeonato Mundial das Profissões realizado em Helsínquia em 2005, pretendendo ser o equivalente europeu deste evento, com incorporações de aspectos que fossem ao encontro das particularidades que a Europa enfrenta no seu mercado de emprego.

Na sequência da boa aceitação do conceito, foram sendo promovidas várias reuniões durante o decorrer de 2006 no sentido de o implementar, tendo como horizonte temporal o mês de Setembro de 2008 para realizar a primeira edição do *EuroSkills*. Esta 1.ª edição decorreu na Holanda, na cidade de Roterdão, no período de 18 a 20 de Setembro de 2008. Ao todo, foram cerca de 44 as saídas profissionais que estiveram em competição, com 434 jovens profissionais oriundos de 29 países do continente europeu a demonstrarem perante milhares de pessoas, em especial jovens, o que sabem e aprenderam sobre a sua profissão.

O *EuroSkills* é, deste modo, um evento que decorre nos anos pares, intercalado com o *WorldSkills*, onde os jovens, formadores e outros agentes da formação profissional têm oportunidade de competir entre si. O desenvolvimento do *EuroSkills* segue, em termos gerais, as linhas de orientação para o desenvolvimento do Campeonato do Mundo, sendo, contudo, pioneiro no desenvolvimento de provas por equipa, podendo inclusivamente integrar numa prova concorrentes de vários países da União Europeia, contribuindo desta forma para o fomento do trabalho em equipa através da partilha de métodos e técnicas de organização e execução do trabalho.

### ***SkillsPortugal* (Campeonato Nacional das Profissões)**

*SkillsPortugal* é coordenado pelo Departamento de Formação Profissional do IEFP, que, para o efeito, promove e organiza anualmente os Campeonatos Regionais e Nacionais das Profissões. No Campeonato Nacional ocorre a selecção dos melhores jovens que representarão Portugal nas competições internacionais. Estes Campeonatos pretendem atingir, na sua essência, os mesmos objectivos dos definidos para o *EuroSkills*, transpostos para a dimensão nacional.

A promoção, organização e realização dos Campeonatos Nacionais das Profissões desenvolve-se em duas fases distintas, de acordo com um regulamento específico.

Fase Regional: a fase regional é a primeira etapa de selecção e os concorrentes podem competir no âmbito das cerca de 45 a 50 profissões que existem em concurso.

No âmbito de cada Campeonato Regional existe um vencedor por cada profissão e esse vencedor é automaticamente seleccionado para o Campeonato Nacional. Isto é, no âmbito nacional normalmente temos 7 concorrentes em cada profissão, um proveniente de cada Delegação Regional, sendo que o vencedor do Campeonato Nacional integra a selecção nacional que representa Portugal, quer no *EuroSkills* quer no *WorldSkills*.

Nos Campeonatos Regionais pode haver competição em qualquer profissão mas apenas se existirem no mínimo 5 concorrentes inscritos e condições adequadas de espaço e equipamentos no local onde as provas irão decorrer. Quando não existam condições físicas para permitir que todos os inscritos possam participar, será efectuada uma selecção com a seguinte ordem decrescente de prioridade: a) inscritos em representação de organizações; b) aceitação de, pelo menos, um inscrito por organização que pretenda participar; c) data de entrada da inscrição.

Outro aspecto considerável é o facto de que nos Campeonatos Regionais são privilegiadas as profissões que integram a lista oficial da *WorldSkills*. Cada Delegação Regional e Região Autónoma é responsável pela elaboração das provas para as profissões que fazem parte do respectivo Campeonato e assegura a organização dos espaços e a aquisição dos materiais de consumo, assim como os demais aspectos logísticos. Após a realização do respectivo Campeonato, as Delegações Regionais e as Regiões Autónomas devem enviar as provas ao Delegado Técnico de Portugal no *WorldSkills*, para efeitos de constituição de um banco de provas.

Fase Nacional: decorre no âmbito nacional, sendo que o campeão nacional representa Portugal no Campeonato Internacional das Profissões, como já referido. A sua realização acontece habitualmente de dois em dois anos e reúne os melhores classificados da fase regional, que disputam entre si o título de campeão nacional. A Delegação Regional onde decorre o Campeonato providenciará todos os elementos logísticos necessários ao normal desenvolvimento das provas, nomeadamente os materiais de consumo, preparo, ferramentas e equipamentos, devendo articular com as restantes Delegações Regionais e Regiões Autónomas para a resolução dos problemas que eventualmente possam vir a existir.

### **Objectivos dos Campeonatos das Profissões**

Os Campeonatos das Profissões são encontros onde se pretende identificar no seio de milhares de jovens que investem na sua formação, aqueles mais competentes.

Nestes eventos os jovens têm oportunidade de competir entre si, pretendendo-se, com a sua realização, atingir um conjunto alargado de objectivos:

- Estimular os jovens para a obtenção de uma qualificação profissional e para a manutenção do gosto pelo trabalho, numa lógica que favoreça a formação ao longo da vida, tendo em vista a sua realização socioprofissional;
- Valorizar o estatuto social da Formação Profissional, favorecendo o reconhecimento das vias profissionalizantes como alternativas de sucesso para a inserção na vida activa;
- Proporcionar o aperfeiçoamento de métodos e técnicas de organização e execução através do desenvolvimento dos valores da qualidade, da criatividade, da autonomia e do trabalho em equipa;
- Seleccionar os melhores candidatos nas profissões em competição;
- Dinamizar o intercâmbio social, cultural e tecnológico entre os jovens, técnicos de formação e restantes participantes;
- Contribuir para o debate e reflexão sobre as diferentes intervenções ao nível da qualificação inicial e consequente interacção entre o ensino profissional, ensino tecnológico e a formação profissional;
- Sensibilizar os jovens, famílias, empresários e trabalhadores (no activo ou desempregados) para a importância da formação como factor de aprendizagem ao longo da vida, de desenvolvimento pessoal, de inovação, de crescimento económico e coesão social.

### ***3.1.2. Caracterização dos Concorrentes dos Campeonatos das Profissões***

Os concorrentes do SkillsPortugal são jovens provenientes de Academias e Centros de Formação, Escolas Profissionais, Empresas e por auto-inscrição, seleccionados em provas regionais realizadas em finais de Outubro de cada ano. Normalmente para participarem em Campeonatos Internacionais, estes jovens são seleccionados nos Campeonatos Regionais e Nacionais. Todavia, esta não é uma condição obrigatória, de maneira que existem jovens que são inscritos nos Campeonatos Internacionais sem antes terem passado nas provas nacionais.

O Campeonato Nacional das Profissões está aberto à participação de jovens que tenham completado 17 anos à data da inscrição e não tenham mais de 22 anos até 31 de Dezembro do ano em que se realizam os Campeonatos Internacionais.

Não podem ser concorrentes, os jovens que tenham:

- a) sido campeões regionais ou nacionais em edições anteriores e pretendam concorrer em profissões que não integrem a lista oficial de profissões da *WorldSkills*;
- b) estado presente num Campeonato Internacional das Profissões;
- c) abandonado a participação em edições anteriores dos Campeonatos sem motivo justificado;
- d) sido expulsos em edições anteriores.

Quando não existam condições físicas para permitir que todos os inscritos possam participar é efectuada uma selecção com a seguinte ordem decrescente de prioridade:

- a) inscritos em representação de organizações;
- b) aceitação de, pelo menos, um inscrito por organização que pretenda participar;
- c) data de entrada da inscrição.

São aceites nestas competições concorrentes do género masculino e feminino, sem qualquer discriminação.

Os concorrentes destes Campeonatos são, de facto, jovens que investem na sua formação profissional, pois, vêm nela uma forma de obter qualificação e crescimento profissional. Sendo assim, torna-se necessário deter olhar atento à qualidade da formação profissional ministrada aos jovens concorrentes, pois, elevar os padrões de aprendizagem que são alcançadas através da formação profissional é a principal prioridade destes campeonatos profissionais.

Face a essa vontade dos jovens concorrentes em obter uma qualificação profissional e ao facto de estes Campeonatos fomentarem a participação de jovens com qualificação profissional surge-nos, neste ponto, a seguinte questão: como é entendida a formação profissional em Portugal?

### **Formação Profissional em Portugal: conceito e modalidades**

Em Portugal o conceito de formação profissional ainda não está completamente clarificado. De acordo com Cardim e Miranda (1998) a origem histórica recente, a evolução diversificada das intervenções, assim como a abrangência e diversidade tornou a determinação do conceito de formação profissional uma tarefa difícil. Este facto dificultou a identificação do seu conteúdo e inibiu a formulação de uma definição universal. Segundo este autor, a formação trata-se de “uma actividade em que não há

um modelo absoluto e generalizado que permita uma caracterização e tipificação, clara e unívoca, das intervenções que nela se enquadram. Não há, igualmente, um suporte institucional que permita esta caracterização, como existem, no que respeita ao ensino, na «escola» ou na «universidade», instituições capazes de qualificar certos tipos de intervenções educativas (...)» (Cardim & Miranda, 1998, p. 14).

Outro motivo emergente que propicia esta dificuldade na definição do conceito de formação profissional deve-se ao facto de ser uma formação muito indiferenciada, abrangendo ao mesmo tempo e no mesmo local, jovens, adultos, activos ou não activos, operários ou quadros com qualquer nível ou formação de base prévia. Este trabalho com uma vasta gama de públicos-alvos tão diferenciada, certamente que promove actividades formativas bastante diversificadas e difíceis de tipificar. São actividades realizadas nas mais diferentes condições e momentos porque abrangem acções de realização prévia até à profissionalização, acções de longas duração até à sua execução em simultâneo ao desempenho profissional, acções de poucas horas, entre outros.

Por outro lado, em Portugal a formação profissional é uma actividade contraditória, pois, se de um lado é descrita como um factor determinante e condicionante da evolução dos recursos humanos das organizações, por outro é vista como uma actividade pouco formalizada e pouco reconhecida social e empresarialmente. É, todavia, uma formação que apresenta um débil reconhecimento social e pouca credibilidade enquanto actividade que contribui para a qualificação dos cidadãos, comparativamente a formação administrada nas universidades e nas escolas.

Posto isto, e segundo o mesmo autor (Cardim & Miranda, 1998), a formação profissional deve ser alvo de uma análise cuidada e crítica para que se possa compreender e conhecer melhor o que ela é e o que era necessário ser, o seu campo de estudo e os meios e os modelos que podem ser utilizados. Apenas este trabalho irá permitir uma melhor orientação dos sistemas e estruturas que as constituem e concretizam.

Apesar de Cardim e Miranda (1998) considerar que não existe um consenso universal com relação ao conceito de Formação Profissional devido a sua variação de abrangência e a sua diversidade de forma e conteúdo, existem traços comuns que permitem uma caracterização sua, relativamente genérica. O conceito de formação profissional é deste modo apresentado por Cardim e Miranda (1998) de acordo com a selecção de definições historicamente mais significativas. O primeiro conceito citado

pelo autor refere que a formação em cada país “deve responder às necessidades dos adolescentes e adultos ao longo da vida, em todos os sectores da economia e a todos os níveis de qualificação profissional e de responsabilidade” (Cardim & Miranda, 1998, p. 16). O autor também afirma que “a formação profissional visa identificar e desenvolver aptidões humanas, tendo em vista uma vida activa produtiva e satisfatória e, em ligação com diversas formas de educação, melhorar as faculdades dos indivíduos compreenderem as condições de trabalho e o meio social e de influenciarem estes, individual ou colectivamente” (Cardim & Miranda, 1998, p. 18). Ambas as definições remetem-nos para o entendimento de um dos pressupostos inerentes a formação profissional que é o facto de estimular os jovens e adultos para a obtenção de uma qualificação profissional e para a manutenção do gosto pelo trabalho, numa lógica que favorece a formação ao longo da vida, tendo em vista a sua realização socioprofissional.

Outra definição, não menos importante, menciona a formação profissional como o “conjunto de actividades que visam a aquisição de conhecimentos, capacidades práticas, atitudes e formas de comportamento, exigidas para o exercício das funções próprias de uma profissão ou grupo de profissões em qualquer ramo de actividade económica” (Cardim & Miranda, 1998, p. 17). Nesta perspectiva atribui-se importância máxima aos conteúdos da formação profissional e no modo como os mesmos podem ser fundamentais para a aquisição de conhecimentos que deverão ser utilizados no exercício da profissão. É, no entanto, a valorização do estatuto social da formação profissional, favorecendo o reconhecimento das vias profissionalizantes como alternativas de sucesso para a inserção na vida activa. O que vai ao encontro da definição de formação profissional atribuída, em 1991, pelo Conselho de Ministros da Comunidade, a propósito do programa PETRA<sup>5</sup> que considerou que é formação profissional “toda a forma de ensino que prepara para a qualificação para uma profissão, ofício ou emprego específico, ou que confere aptidões específicas para o exercício de uma determinada

---

<sup>5</sup> No sentido de melhorar os serviços de orientação no que respeita ao seu conhecimento sobre as oportunidades e práticas de orientação noutros Estados-membros foi lançado o programa comunitário de acção – programa PETRA para estudantes em formação profissional inicial. Este projecto foi concebido para incentivar a mobilidade de estudantes e estagiários. O programa PETRA foi lançado em 1988 por decisão do Conselho (87/569/CEE. JO N° L 346, 10/12/87) e continha entre os seus objectivos: melhorar a qualidade da formação profissional inicial dos jovens e incentivar uma melhor utilização das possibilidades resultantes de mecanismos de orientação profissional mais diversificados e de acompanhamento da formação e de uma coordenação dessas acções numa perspectiva de continuidade. Em 1991, por decisão do Conselho (Anexo a 91/387/CEE. JO N° L 214, 02/08/91), é lançado o Programa PETRA II, com a duração de três anos, o qual inclui uma linha de acção independente (Acção III) que apoia as medidas de nível nacional com vista ao desenvolvimento dos sistemas de orientação face à dimensão europeia.



profissão, ofício ou emprego, semelhante ao ensino profissional, quaisquer que sejam a idade e o nível de formação dos alunos ou dos estudantes e mesmo se o programa inclui uma componente de educação geral” (cit. por Cardim & Miranda, 1998, p 18).

O que implica que os indivíduos sejam dotados de qualificações e competências que lhes permitam acompanhar o ritmo das transformações do mercado de emprego e da sociedade em geral.

Ainda nesta mesma linha de pensamento, tem-se o conceito de formação profissional que é contemplado na lei de bases do sistema educativo (46/86) que determina que a formação profissional “para além de complementar a preparação para a vida activa iniciada no sistema básico, visa uma integração dinâmica no mundo do trabalho pela aquisição de conhecimentos, e de competências profissionais, por forma de responder às necessidades nacionais de desenvolvimento e à evolução tecnológica”, cit. por Cardim e Miranda (1998, p. 18).

Existem, entretanto, inúmeros conceitos de formação profissional, todos eles igualmente importantes. Mas quando se trata de reflectir profundamente sobre este contexto de formação, Cardim e Miranda (1998) apresenta um conceito mais generalista de formação profissional, considerando-a como aquela que “é constituída pelas intervenções, escolares ou extra-escolares, que visam a preparação inicial, de jovens e adultos (activos ou não), para o exercício de qualquer profissão qualificada, ou técnica, de nível não superior e o aperfeiçoamento dos activos de todos os níveis de qualificação profissional e responsabilidade” (p. 19).

A partir da análise documental sobre determinados documentos retirados no site da instituição pude constatar que no IIEFP a formação profissional é percebida como um ferramenta central de combate ao défice de qualificação dos cidadãos. Esta formação é uma estratégia de qualificação da formação portuguesa de modo a promover o crescimento económico e a coesão social e, consequentemente, assegurar o aumento da competitividade e modernização das empresas. O aumento de qualificação dos cidadãos é o modo mais certo para se atingir melhor qualidade e produtividade do trabalho, o aumento da promoção da empregabilidade e o desenvolvimento pessoal. Logo, é um conceito de formação que está extremamente associada ao exercício das funções próprias de uma profissão ou grupo de profissões em qualquer ramo de actividade económica. É portanto uma metodologia que difere da educação no sentido

em que se especializa na experiência profissional e é voltada para a aquisição de competências profissionais.

A formação pode assim variar de modelo de execução (sistemas de ensino escolar ou extra-escolar), não sendo da exclusiva competência do sistema educativo (as escolas), mas também dos promotores e sistemas não formalmente integrados naquele – os centros de formação, públicos ou privados e, ainda, das próprias instituições de trabalho (empresas e organismos públicos) que muitas delas realizam, com ou sem centros de formação, certos tipos de actividades formativa, (Cardim & Miranda, 1998).

Assim sendo, o autor considera que formação distingue-se, de certo modo, da educação, na medida em que a educação define-se como “um processo e um conjunto de actividades orientadas para desenvolver num indivíduo conhecimentos técnicos, valores e compreensão, relacionados com um campo de actividade alargada que permitam definir, analisar e resolver uma gama muito ampla de problemas” (Cardim & Miranda, 1998, p. 20), enquanto que, noutra perspectiva, a formação apresenta uma orientação para o ensino dos conhecimentos, capacidades práticas, atitudes e comportamentos necessários ao desempenho das profissões. Contudo, a identificação das diferenças entre a educação e a formação não implica que se considerem, estas, antagónicas ou alternativas, devendo a sua diferenciação implicar maior relação e complementaridade.

No quadro seguinte pode-se compreender melhor as diferenças existentes entre o conceito de educação e formação.

**Quadro 1: Identificação das diferenças entre educação e formação (Cardim & Miranda, 1998)**

	<b>Educação</b>	<b>Formação</b>
<b>Conteúdo</b>	Estruturas mais teóricas e conceptuais que fundamentam capacidades analíticas e críticas	Conhecimentos, capacidades, atitudes e comportamentos determinados num contexto de trabalho específico
<b>Processo</b>	Orgânico e amplo de mudança visando estabelecer uma base de condutas generalizadas e diversas situações similares ou inovadoras	Mecânico que se baseia em respostas uniformes e previsíveis através de uma instrução normalizada reforçada mediante a prática e a repetição
<b>Orientação</b>	Para o desenvolvimento da pessoa	Para o trabalho e a profissão
<b>Efeito</b>	Geral para o conjunto das actividades e funções do indivíduo e estimulante das diferenças individuais	Específico a situações de trabalho e uniformizador
<b>Tempo</b>	Mediato e alargado	Imediato e limitado

No IEFP a formação profissional está, claramente, mais próxima do conceito de formação apresentado no quadro I, pelo facto de ser um Instituto que também tem fins formativos, e por todos os serviços que desenvolve junto à comunidade no âmbito da formação e empregabilidade.

Sendo o conceito de formação profissional amplo e abrangente importa, neste ponto, precisar as diferentes modalidades de intervenção que nela se podem, e costumam, identificar.

Segundo Cardim e Miranda (1998) as modalidades de formação são designadas como expressões ou tipos elementares, ou modos, que a formação pode adoptar nas práticas das entidades formativas. Nelas estão integradas as actividades que se distinguem por objectivos e públicos-alvo diferenciadores (formação inicial – não activos; formação contínua – activos), com reflexos profundos na diferenciação das fórmulas organizativas, recursos envolvidos e métodos pedagógicos utilizados. Da mesma forma, também se considera que as modalidades de formação são dois tipos de intervenção: a pré-formação e a reconversão. Neste sentido, segundo o autor existem três modalidades de formação fundamentais. São elas: a formação pré-profissional, a formação profissional propriamente dita e a reconversão. Dentro da formação profissional propriamente dita existem duas grandes modalidades – a qualificação ou formação inicial e o aperfeiçoamento ou formação contínua, como se pode ver no quadro seguinte.

**Quadro 2: Relação entre as diferentes modalidades formativas (Cardim & Miranda, 1998)**

<b>Formação</b>	Formação pré-profissional		
	Formação profissional (propriamente dita)	Qualificação inicial	
		Aperfeiçoamento	Actualização Reciclagem Promoção
	Reconversão		

O IEFP, através da sua rede de Centros de Formação Profissional, oferece um conjunto de formações em diferentes saídas profissionais. Quanto às modalidades de formação destinadas aos jovens existem no IEFP:

- Os cursos de aprendizagem (são cursos de dupla certificação, que, quando concluídos com aproveitamento, permitem obter uma certificação profissional e uma habilitação escolar de nível secundário);
- Os cursos de educação e formação para jovens (são também cursos de dupla certificação que permitem obter uma certificação profissional de nível 1 ou nível 2 e uma habilitação escolar de nível básico – 6º ou 9º anos de escolaridades);
- Os cursos de especialização tecnológica (são cursos pós-secundários não superiores que conferem uma certificação profissional de nível 4 e o 12º ano – para os jovens que ainda não forem detentores desta habilitação – e que visam suprir as necessidades de quadros intermédios do tecido empresarial. São, neste momento, uma alternativa válida para a formação de técnicos especializados).

Estes três cursos de formação destinados aos jovens referidos anteriormente tratam-se, portanto, de modalidades de formação inicial. São cursos de formação profissional inicial dirigidos a jovens, privilegiando a sua inserção no mercado de trabalho e permitindo o prosseguimento de estudos. A qualificação inicial visa a preparação completa ou fundamental para o exercício de uma profissão (ou grupos de profissões) e a integração na actividade de jovens ou adultos com pouca ou nula experiência anterior na formação. É, assim, uma modalidade orientada para a formação completa de profissionais e é caracterizada por actividades de grandes sistemas institucionais que operam na formação.

No que diz respeito às modalidades de formação destinadas aos adultos, no IIEFP podemos encontrar:

- Os cursos de educação e formação de adultos (EFA) (também são cursos de dupla certificação que permitem obter uma certificação profissional e uma habilitação escolar de nível básico ou secundário, dando aos adultos as ferramentas necessárias para (re)ingressar num mercado de trabalho exigente e competitivo;
- O processo de reconhecimento, validação e certificação de competências (RVCC) (este processo desenvolve-se num Centro de Novas Oportunidades (CNO) com o apoio de técnicos especializados e dá aos adultos a possibilidade de reconhecer, validar e certificar os conhecimentos e as competências adquiridos ao longo da vida em diferentes contextos. A certificação obtida permite-lhe valorizar-se profissional, pessoal e socialmente e dar continuidade ao seu projecto de qualificação;

- A formação modular (tal como o RVCC a formação modular visa proporcionar respostas aos planos pessoais de qualificação resultantes de processos de reconhecimento, validação e certificação de competências necessárias a (re)integração ou permanência dos adultos no mercado de trabalho). Os cursos de formação profissional contínua têm em vista o completamento e à construção progressiva de uma qualificação profissional. Esta formação propõe-se a colmatar algumas lacunas de conhecimentos verificadas, pelos candidatos, no decurso da respectiva actividade profissional.

As intervenções de aperfeiçoamento são normalmente realizadas através de acções de curta duração e orientadas principalmente para quadros superiores e profissões com um conteúdo exigente que implica actualização de conhecimentos face ao progresso técnico. Trata-se, deste modo, de um aperfeiçoamento orientado para a melhoria de desempenho de funções na carreira dos já activos e que contempla três modalidades específicas: a) Actualização (*updating*): visa preparar os trabalhadores já activos para técnicas e aspectos novos de uma profissão em resultado da evolução tecnológica; b) Reciclagem: visa a preparação face à perda de capacidades de execução ou a manutenção do grau de operacionalidade; e c) Formação de produção ou complementar: corresponde a preparação para aspectos novos da profissão que decorrem da evolução na carreira ou o desempenho de novos cargos afins.

É deste modo que a formação profissional no IIEFP em Portugal funciona e é a partir do investimento na formação profissional como uma forma de obter uma carreira profissional que os jovens participam nos campeonatos profissionais. Aquando da sua participação, estes jovens são avaliados, tendo os jurados a função primordial de avaliar as competências profissionais que foram adquiridas ao longo da formação.

Assim sendo, importa neste ponto do Relatório caracterizar os jurados que participam na avaliação do desempenho dos concorrentes e, igualmente, descrever o modo como ocorre o processo de avaliação dos concorrentes nos Campeonatos das Profissões.

### **3.1.3. Caracterização dos Jurados Campeonatos das Profissões**

O Perfil do Jurado: um júri do campeonato das profissões é, antes de mais, um perito na área alvo de avaliação. Assim sendo, é um sujeito que deve conhecer as regras da competição; dominar a língua oficial preconizada no concurso, principalmente ser

capaz de comunicar em Inglês ou Francês ou Alemão; demonstrar integridade e tratar todos de modo justo e igual; ser alguém com alta capacidade de gestão e liderança; deter competências necessárias à elaboração das provas; deter as competências necessárias à elaboração de critérios de avaliação; possuir conhecimentos, experiência e habilidade para avaliar; actuar de forma transparente e imparcial e evitar a desistência dos concorrentes; exercer participação activa como conceptor de provas e membro de júri nos Campeonatos Regionais e Nacional imediatamente anteriores ao Campeonato Internacional em causa; ser capaz de implementar um Plano de Preparação que potencie a obtenção de um resultado condicente com os objectivos definidos pela Comissão Organizadora.

A Função do Jurado: no que diz respeito a função desempenhada pelos jurados, esta varia consoante o tipo de avaliação feita em cada prova (avaliação objectiva ou subjectiva). Para que, no final, o vencedor seja o melhor concorrente em competição, o júri deve actuar de forma coesa, transparente e imparcial, uma vez que a competição é entre os concorrentes e não entre elementos de júri ou organizações. Portanto, ao júri de cada profissão compete:

Antes da realização das provas:

- a) Orientar a preparação e colocação dos materiais necessários à realização das provas nos respectivos locais, com a antecedência adequada;
- b) Diligenciar para que os postos de trabalho possuam os equipamentos e ferramentas de utilização colectiva previstos pelo conceptor da prova;
- c) Introduzir, se necessário, pequenas alterações/adaptações quer às provas, quer à ficha de classificação, tendo, obrigatoriamente, de as comunicar atempadamente aos concorrentes.

No início da realização das provas:

- a) Verificar a identidade dos concorrentes;
- b) Sortear os postos de trabalho pelos concorrentes e proceder à posterior distribuição;
- c) Definir e divulgar o horário de realização da prova;
- d) Efectuar as recomendações julgadas necessárias para o bom desenvolvimento da competição e prestar os esclarecimentos solicitados pelos concorrentes.

Durante a realização das provas:

- a) Estabelecer e manter um clima de ordem e disciplina nos locais de realização das provas;
- b) Assegurar o sigilo e imparcialidade na realização das provas;
- c) Garantir o cumprimento dos horários previamente definidos;
- d) Encerrar, de forma adequada, os locais das provas nos períodos de interrupção.

Após a realização das provas:

- a) Receber os trabalhos realizados, sinalizando-os através de um sistema identificativo que permita a manutenção do anonimato dos seus executantes;
- b) Classificar todos os trabalhos realizados;
- c) Tratar as reclamações em tempo compatível com o programa geral do Campeonato;
- d) Elaborar e assinar a acta bem como todos os documentos necessários à validação de todas as provas;
- e) Dar conhecimento das classificações ao Delegado Técnico de Portugal na *WorldSkills*.

A selecção do Jurado: O Júri é constituído por um *expert* de cada País a concurso. Cada País inscreve um concorrente e um *expert*. A maneira de cada País seleccionar os seus *experts* varia. No entanto existem duas formas predominantes: a contratualização dos jurados por um período de dois ou tres anos para os Campeonatos Internacionais (muitos países adoptam este sistema); e a selecção idêntica aos concorrentes, ou seja, na Fase Regional é identificado um *expert* que representará a região no Campeonato Nacional das Profissões. A selecção dos jurados para o *WorldSkills* é baseada na experiência e também no empenho demonstrado nas participações nacionais.

O elemento de júri que adopte posturas não profissionais ou desonestas, nomeadamente através da participação, activa ou passiva, em processos fraudulentos, será imediatamente afastado da competição e será impedido de participar em futuras edições dos Campeonatos. É com estes critérios de eficácia que se espera que os resultados obtidos nestes campeonatos possam traduzir fielmente as competências dos concorrentes que são avaliados ao longo das competições.

### **3.1.4. O Processo de Avaliação nos Campeonatos das Profissões**

A avaliação como um campo específico de acção e de reflexão encontra-se presente em todos os domínios da actividade humana, formal ou informalmente e tem vindo a organizar-se, formalizar-se, tecnicizar-se e profissionalizar-se nas mais diversas áreas. Este facto possibilitou o desenvolvimento de técnicas e de instrumentos que viessem apoiar no desempenho desta tarefa que é a avaliação.

Quando se fala de avaliação em contexto de educação/formação torna-se importante que se perceba dois pressupostos fundamentais: 1 – a avaliação como prática escolar e formativa não é simplesmente uma actividade neutra e meramente técnica. Ela tem por base um modelo teórico do mundo, de ciência e de educação que se traduz em prática pedagógica. 2 – a avaliação como prática escolar e formativa realiza-se através de uma relação pedagógica onde ocorre acções intencionais baseadas em condutas, normas, atitudes e habilidades dos actores envolvidos. Como referido por Gipps (1998), “a avaliação deve na medida do possível ser de natureza tal que se preste à melhoria da qualidade de aprendizagem e que seja orientada para esse fim” cit. por (Sousa, 2006, p. 12).

Historicamente, a avaliação educacional engloba quatro âmbitos fundamentais: a avaliação de aprendizagens, de programas e projectos, de instituições e do sistema educativo (Fernandes, 1992). Este estudo centra-se, no âmbito da avaliação de projectos (os Campeonatos das Profissões), mais especificamente na área da formação profissional.

O formador, encarnando o papel de avaliador, atribui sentido e dá significado à avaliação, produz conhecimentos e representações acerca da avaliação e do seu papel como agente de transmissão de conhecimento. Nos Campeonatos das Profissões os avaliadores são chamados de jurados (*experts*) e são os peritos nas áreas específicas das diferentes profissões, como referido anteriormente. São eles os responsáveis pela avaliação do desempenho dos concorrentes (avaliam as competências profissionais) nas diferentes provas que são realizadas. Pelas funções que desempenham, os jurados devem possuir um perfil adequado à sua função.

No que se refere à eficácia da avaliação, segundo Vale (2005) a avaliação transformou-se numa obrigação quer se fale da eficácia quer da qualidade dos serviços pagos por todos os cidadãos e ao qual os trabalhadores da educação não podem escapar. Por isso, o autor refere que “qualquer acto de avaliação apresenta quatro dimensões:



(um) é um acto de julgamento uma vez que persegue uma finalidade, um dever ser; (dois) operacionalizado através de um conjunto de critérios, o referente, que expressa as expectativas a ter em conta e a partir do qual se constrói o referido, ou seja, os aspectos observáveis no objecto; (três) utilizado para suportar a tomada de uma decisão, de controlo, de condução ou de avaliação, que adaptem as acções seguintes; (quatro) destinado a um acto de comunicação social, portanto a alguém, seja o aluno, a si próprio ou a um avaliador social” (Vale, 2005, p. 55). Porém, a dificuldade da avaliação encontra-se precisamente na ausência de consensos sobre a própria essência do acto de avaliar.

Em termos muito gerais, o que distingue a avaliação de outras formas de investigação educativa é, segundo Coutinho (2004), mais uma questão de finalidade, objectivo ou critério do que de metodologias e métodos propriamente ditos. De facto e segundo o mesmo autor, a avaliação orienta-se sempre para a acção porque é considerada como uma modalidade de investigação aplicada, que se destina ao uso por oposição à investigação fundamental ou básica preocupada com fundamentação de teorias ou consolidação de conhecimentos já existentes.

A avaliação compara o que é com o que deveria ser, ou seja, os resultados obtidos com os objectivos/metacritérios previamente definidos e visa fundamentar uma tomada de decisões acerca do que se avalia: aprovar, rejeitar, modificar, implementar. A avaliação é sempre um processo de recolha e processamento de informação que pode ser obtida pelos mais diversos métodos e técnicas, do inquérito à entrevista passando pelos testes ou mesmo os métodos de observação directa ou indirecta. Em avaliação todos os métodos são lícitos desde que forneçam informação válida e fiável capaz de fundamentar as tomadas de decisão.

Nos Campeonatos das Profissões a avaliação é desenvolvida a partir de critérios de avaliação previamente definidos, sendo que estes dividem-se em subcritérios que por sua vez subdividem-se em aspectos a avaliar. Os critérios, subcritérios e os aspectos da avaliação são definidos pelo colectivo do júri. Avaliam-se os concorrentes de forma objectiva e subjectiva dependendo do tipo de provas que desempenham e do tipo de critérios que foram definidos para avaliação destas provas.

Existem, neste caso, critérios objectivos e subjectivos. Como referido pelo jurado do IIEFP na entrevista feita (**Anexo 7**) “*os critérios objectivos são avaliados por grupos de três experts e neste caso inserem-se tudo o que têm a ver com funcionamento*

(...) *que ou está ou não está, ou funciona ou não funcionam. (...) os subjectivos já depende muito da sensibilidade e dos conceitos e formas de trabalhar diferentes que pode haver de país para país e neste caso (...) são necessários cinco experts para avaliar*” (E1, comunicação pessoal, 24 Junho 2010)

Nos quadros seguintes podemos verificar um exemplo do modo como é feita a avaliação de critérios objectivos e subjectivos no âmbito das provas elaboradas nos Campeonatos das Profissões.

**Quadro 3: Exemplo de avaliação objectiva nos Campeonatos das Profissões.**

<i>Aspectos</i>	<i>Pontuação máxima</i>	<i>Descrição do critério</i>	<i>Requisito ou tamanho</i>	<i>Resultado ou valor obtido</i>	<i>Pontuação atribuída</i>
<b>1</b>	2	Tamanho	25 cm	24 cm	1.50
<b>2</b>	3	Largura	16 cm	14 cm	2.00

**Quadro 4: Exemplo de avaliação subjectiva nos Campeonatos das Profissões**

<i>Aspectos</i>	<i>Pontuação máxima</i>	<i>Descrição do critério</i>	<i>Resultado dos avaliadores (1,2,3,4,5)</i>					<i>Pontuação atribuída</i>
<b>1</b>	2	cor agradável à vista	7	8	5	7	6	1.34
<b>2</b>	3	Originalidade no uso das cores	1	9	9	5	1	1.50

O desempenho dos concorrentes na prova é avaliado pelos jurados em conformidade com os procedimentos de avaliação estabelecidos nos descritivos técnicos da profissão (**Apêndice 1**). Como referido pelo jurado entrevistado, “*o descritivo técnico ou descrição técnica da profissão é um documento onde está descrito seja o perfil profissional em que se insere, seja o tipo de trabalho que é suposto esse profissional fazer (...) as tarefas bases que esse profissional executa, os conhecimentos transversais que é suposto ter, os critérios de avaliação, a forma como é avaliado, a quê que deve corresponder a prova, linhas gerais de definição do que deve ser a prova a apresentar aos concorrentes, orientações para o funcionamento da competição (...)*” (E1, comunicação pessoal, 24 Junho 2010).

Portanto, a principal função do descritivo técnico é dar informação geral aos países participantes sobre todos os aspectos importantes para a competição. Cada critério no descritivo técnico é dividido em vários subcritérios. Todos os aspectos a serem avaliados são definidos dentro de cada subcritério.

Dentro de cada profissão os jurados das competições determinam o resultado de cada concorrente através de pontuações. No momento da atribuição da pontuação para

cada concorrente, os peritos que fazem parte dos júris da competição são organizados de acordo com o tipo de avaliação que vão desenvolver – subjectiva ou objectiva. Para esse efeito, são atribuídos três *experts* para procederem a avaliação objectiva e cinco *experts* para avaliarem os aspectos subjectivos.

Na avaliação subjectiva as pontuações são atribuídas pelos jurados em cartões numerados de 1 a 10, em que 1 é mau, um trabalho que não esteja feito tem pontuação 1 e um trabalho com pontuação 10 é perfeito. O aspecto a avaliar é analisado e depois a ordem do jurado responsável são apresentadas as numerações que cada um atribuiu. A pontuação atribuída pelos cinco *experts* não pode exceder a diferença de quatro pontos. Ou seja, um não pode estar a dizer que está muito bom e outro a dizer que está medíocre. Após essa votação são anotadas as cinco pontuações atribuídas sendo que os extremos, a mais alta e a mais baixas, são anulados e das três do meio é feita a média e é a partir daí que é atribuída a avaliação (**Anexo 14**).

Na avaliação objectiva as pontuações são atribuídas de acordo com a medição. Utilizam instrumentos para medir milimetricamente o tamanho dos resultados obtidos com a elaboração da tarefa proposta.

Durante o processo de avaliação dos concorrentes espera-se que seja avaliado as competências e não apenas o produto final. No entanto, isto nem sempre acontece em todas as profissões. Actualmente existe a tendência para ser avaliado tanto o produto final como as competências que levaram a execução do produto final. Como referido pelo jurado entrevistado no IIEFP “(...) a tendência actual é para centrar a avaliação no desempenho, precisamente nas competências e não somente no produto final” (E1, comunicação pessoal, 24 Junho 2010).

Com base na descrição feita, certamente que podemos afirmar que avaliação nestes Campeonatos tem em conta o princípio da triangulação da avaliação. Pois, existe a triangulação associada às técnicas e instrumentos de avaliação (fazem avaliação objectiva e subjectiva), tal como a triangulação associada os intervenientes no processo de avaliação ou seja, a triangulação dos jurados (cinco jurados para avaliar os critérios subjectivos), em que estes procuram detectar desvios derivados da influência do factor subjectividade do investigador.

Porém, pode-se considerar que a concepção da avaliação destes jurados associa-se a uma das três gerações de avaliação identificadas por (Guba & Lincoln, 1989) cit. por Fernandes (2005, p. 56) que é a geração da avaliação como medida. Trata-se de uma

geração técnica onde a avaliação era sinónimo de medida, pois, a ideia que prevalecia era a conceptualização de que através dos testes bem construídos seria possível medir com rigor e isenção as aprendizagens dos sujeitos. O modo como é feita a avaliação objectiva nestes Campeonatos aproxima-se bastante desta conceptualização de avaliação como medida em que classificar, seleccionar e certificar são as funções da avaliação por excelência.

### **A Triangulação da Avaliação**

A triangulação consiste em combinar dois ou mais pontos de vistas, fontes de dados, abordagens teóricas e métodos de recolha de dados numa mesma pesquisa para que possamos obter como resultado final um retrato mais fidedigno da realidade ou uma compreensão mais completa do fenómeno a analisar.

Partindo deste pressuposto é possível reflectir sobre a importância da triangulação da avaliação no acto de avaliar. Ela exerce uma função muito importante. Fernandes (2005) propõe um princípio de triangulação aplicável: a) às estratégias, técnicas e instrumentos – a importância de se diversificar os métodos e instrumentos de recolha de dados e encontrar formas de dar alguma estrutura à avaliação de natureza mais informal que ocorre no contexto social. A triangulação das fontes de dados permite confrontar os dados provenientes de diferentes fontes, diminuindo os erros de avaliação; b) aos intervenientes no processo de avaliação, ou seja, a triangulação do investigador, em que entrevistadores/observadores diferentes procuram detectar desvios derivados da influência do factor investigador; c) a triangulação da teoria, em que se abordam os dados partindo de perspectivas teóricas e hipóteses diferentes; e d) a triangulação metodológica, em que para aumentar a confiança nas suas interpretações o investigador faz novas observações directas com base em registos antigos, ou múltiplas combinações metodológicas (aplicação de um questionário e de uma entrevista semi-estruturada, observação directa e indirecta, observação indirecta e entrevista, etc.).

Em modo de resumo, pode-se colocar a seguinte questão: mas o que, efectivamente, os jurados avaliam nos Campeonatos das Profissões? A resposta a esta questão é claramente previsível. Por se tratar de um concurso de profissões, estes jurados avaliam as competências profissionais dos concorrentes na realização das provas a partir de critérios previamente estabelecidos nos descritivos técnicos das

competições. Esta avaliação é feita de forma objectiva e subjectiva, de acordo com os objectivos previamente definidos para cada prova.

De acordo com as finalidades da avaliação pode-se referir que nos Campeonatos das Profissões é feita uma avaliação criterial e normativa ao mesmo tempo, ou seja, existe uma complementaridade destes dois tipos de avaliação. É criterial na medida em que o desempenho dos concorrentes é analisado por referência a critérios e/ou subcritérios de avaliação pré-estabelecidos, sendo apreciadas as competências efectivamente realizadas pelos concorrentes em relação às finalidades consideradas e aos objectivos orientadores das competições. E, por outro lado, espera-se, à partida, que todos os concorrentes tenham a possibilidade de atingir as metas pré-estabelecidas no descritivo técnico da competição. É normativa porque faz-se a comparação do desempenho dos concorrentes num grupo com base na realização da mesma tarefa. Daí ser possível mencionar que este tipo de avaliação complementa a abordagem criterial e a abordagem normativa.

### **Avaliação Criterial e Avaliação Normativa**

A utilização das designações avaliação criterial e de avaliação normativa tem precisamente a ver com as finalidades da avaliação que se pretende fazer, com o seu significado e com o domínio do saber, ou seja, quando se questiona sobre se alguém possui o domínio ou não de um saber.

De acordo com (Fernandes et al., 1994) “as perspectivas criterial e normativa não são, pois, mutuamente exclusivas. Pelo contrário interpenetram-se.” Sendo assim, as vantagens e desvantagens de cada um destes dois tipos de avaliação dependem das finalidades que se têm em vista e em função destas finalidades que o avaliador se orienta numa ou noutra direcção.

Segundo (Ribeiro 1991) o binómio avaliação de referência normativa/avaliação de referência criterial emergiu em 1963 com Glaser. A partir desta altura os conceitos de norma e de critério têm surgido constantemente nos textos sobre avaliação em contínuas tentativas de clarificação. Os critérios são elementos que permitem ao indivíduo verificar se realizou correctamente a tarefa proposta e se o produto da sua actividade está de acordo com aquilo que deveria obter. O critério reporta-se ao indivíduo que aprende, à tarefa avaliada e às condições em que se realiza. A avaliação é feita pela relação entre o valor efectivo e o visado. Os critérios de avaliação devem ser

consistentes com os propósitos avaliativos, devem ser claros e devem resultar de uma concepção de ensino e aprendizagem explícitas que fundamente as opções técnicas e profissionais.

Quanto a isto, Scriven (1991) cit. por (Fernandes et al., p. 1) fala de critérios como indicadores de sucesso ou de mérito e de norma como o desempenho comparativo dos indivíduos num grupo, na realização da mesma tarefa. No mesmo sentido, Meirieu (1992) cit. por (Fernandes et al., p. 2) define critérios como elementos que permitem ao sujeito verificar se realizou bem a tarefa proposta e se o produto da sua actividade se ajusta às aprendizagens a realizar. Por outro lado, Landsheere (1979) cit. por (Fernandes et. al., p. 2). transcreve definições em que norma surge como o conjunto de regras colectivas ou comuns que servem de *standards* na orientação da acção e critério como um modelo usado para uma comparação qualitativa.

Posto isto e de acordo com (Fernandes et al., 1994) pode-se retirar duas conclusões com base nestas três definições: a) não existe uma norma mais sim várias, na medida em que as normas variam em função dos grupos que as definem e das reinterpretações pessoais; e b) os critérios impõem a construção de um referencial com o qual se comparam os resultados obtidos com os resultados esperados.

Na tentativa de estabelecer uma distinção entre estes dois tipos de avaliação (criterial e normativa) pode-se considerar que do ponto de vista normativo o grupo é o ponto de referência para se proceder a avaliação. Através da comparação do seu desempenho médio é que se procede a medição do desempenho de cada aluno ou formando. O que significa que coloca-se em ênfase o princípio de que os resultados dos alunos são distribuídos simetricamente em relação a um ponto central, e a partir deste nível considera-se normal que uma parte dos alunos se situe claramente acima ou abaixo da média do grupo.

Do ponto de vista da perspectiva criterial o desempenho do formando é analisado por referência a critérios, sendo apreciadas as aprendizagens efectivamente realizadas pelo aluno em relação às finalidades consideradas e aos objectivos orientadores da acção. Neste caso, não se exclui à partida a possibilidade de a maioria dos formandos atingir as metas pretendidas quando os objectivos de aprendizagem são atingidos. Esta leitura enquadra-se perfeitamente no processo de avaliação realizado nos Campeonatos das Profissões cuja finalidade é fazer com que os concorrentes cumprem

com sucesso as tarefas que lhes são propostas e que maior número possível destes concorrentes consiga superar os objectivos propostos para a competição.

Em modo de resumo pode-se caracterizar a avaliação normativa e a avaliação criterial no quadro seguinte.

**Quadro 5: Características da avaliação normativa e avaliação criterial**

	<b>Avaliação Normativa</b>	<b>Avaliação Criterial</b>
<b>Finalidades de avaliação</b>	Tem como intenção classificar os alunos (dividir em classes);	Considera o aluno como um ser singular e procura observar e analisar os processos individuais de aprendizagem (através da selecção de critérios de êxito e interacção formativa professor-aluno).
<b>Resultados da observação e sua interpretação</b>	Servem para hierarquizar, classificar e seleccionar os alunos;  Permitem a tomada de decisão quanto ao acesso ao nível de escolaridade seguinte	Servem para reorganizar as condições de aprendizagem de acordo com as necessidades dos alunos; Fundamentam as decisões relativas à progressão dos alunos; Permitem orientar as decisões (reformulação de estratégias, de objectivos intermédios e outra selecção de conteúdos).
<b>Potencialidades no diagnóstico das dificuldades de aprendizagem dos alunos</b>	Permitem identificar os alunos que não atingiram o sucesso escolar e que necessitam de medidas especiais	
	Não identifica o tipo de medidas para o apoio diferenciado aos alunos com dificuldades de aprendizagem.	Identifica o tipo de medidas para apoio diferenciado aos alunos com maiores dificuldades de aprendizagem.
<b>Agrupamento dos alunos de acordo com o seu desempenho</b>	Distribuição de alunos por classes de “bons” e “maus” ou “médios” Fomenta a competição entre os alunos	Progressão possível de todos os alunos. Fomenta a competição do aluno consigo próprio.

Por se tratar de uma avaliação que ocorre junto de jovens e que se inicia durante a formação profissional que lhe é ministrada torna-se importante conhecer e compreender o que certos autores pensam sobre a avaliação na formação profissional.

### **A Avaliação na Formação Profissional**

De acordo com Diogo (2008), a avaliação na formação profissional é encarada como uma forma de controlo, embora, na realidade a avaliação seja um processo distinto. O controlo produz informações relativas à distância entre o que foi planificado e o que foi realizado. Porém, a avaliação vai mais além do controlo porque atribui um

significado à aprendizagem, no qual resulta um juízo de valor sobre as actividades da formação. Do mesmo modo, Fontes (n.d) refere que a avaliação na formação “procura obter vários tipos de resultados: 1. As diferenças entre os objectivos fixados e os resultados alcançados; 2. Os efeitos da formação nos postos de trabalho; 3. Os factores que terão influenciado resultados aquém dos esperados, tais como: meios e métodos inadequados; deficiências atribuíveis aos formadores e às condições logísticas em que a acção decorreu; selecção inadequada dos formandos, etc.” Portanto, o importante é ter-se em conta que a avaliação da formação, não se reduz apenas à detecção das diferenças entre os objectivos esperados e resultados alcançados, mas é acima de tudo um processo reflexivo sobre o próprio dispositivo de formação.

É por isto mesmo que a leitura que se faz dos resultados dos concorrentes nos Campeonatos das Profissões deve ter em atenção tanto as condições em que a formação foi ministrada aos concorrentes como a forma como os *experts* procederam a avaliação das provas e, não apenas as competências destes concorrentes no desempenho das tarefas. Contudo, isso na realidade nem sempre acontece na medida em que os jurados por vezes apenas avaliam se os critérios definidos foram alcançados pelos concorrentes, não dando grande importância às competências e às técnicas utilizadas para os alcançar. Normalmente, trata-se meramente em relacionar as diferenças entre os objectivos fixados nos descritivos técnicos da profissão e os resultados alcançados, embora haja actualmente a vontade de alterar este facto, e não olhar apenas para o produto final, como referido anteriormente pelo E1.

Para além do aspecto da eficácia da avaliação e dos momentos do processo de ensino-aprendizagem em que ela deve ser aplicada, de acordo com Fernandes (2005) a avaliação possui duas funções: função formativa e função certificativa.

A primeira decorre ao longo do período da formação e de todas as actividades a ela associadas. Trata-se de uma avaliação dos processos e dos produtos do ensino-aprendizagem.

Quanto a função certificativa, esta corresponde à comprovação das aprendizagens desenvolvidas pelo formando, procurando a formulação de juízos acerca das suas aquisições. Trata-se, portanto, de classificar, hierarquizar e comparar os desempenhos dos formandos para mais tarde certificá-los.

Baseando no que foi anteriormente referido pode-se constatar que o modo como os jurados avaliam as competências profissionais dos concorrentes dos Campeonatos



das Profissões está francamente inserida na função certificativa da avaliação. Ou seja, estes jovens obtêm uma classificação consoante o desempenho que demonstram no final da realização das provas que lhe são exigidas. Pois, a avaliação formativa tal como é definida por Fernandes (2006) deve ser entendida como “um processo sistemático e deliberado de recolha de informação relativa ao que os alunos sabem e são capazes de fazer e essencialmente destinado a regular e a melhorar o ensino e a aprendizagem” (Fernandes, 2006, p. 32).

Nesta concepção a avaliação é percebida como uma forma de controlo que visa informar sobre o rendimento do aluno, sobre as deficiências na organização do ensino e sobre os possíveis alinhamentos necessários no planeamento do ensino para atingir os objectivos de educação desejados. Isto acontece “(...) na intimidade da relação professor-aluno, ou mesmo no interior da auto-análise feita pelo aluno ou pelo professor” (Cortesão, 1993, p. 12), com recurso a mensagens (*feedback*) que permitem identificar deficiências e indicar ao aluno o caminho que deve percorrer para eliminar as dificuldades de aprendizagem detectadas, melhorando-as num ciclo contínuo e ascendente.

A partir dos dados de que dispomos, com base na análise das entrevistas, não é possível afirmar que haja algum tipo de práticas de avaliação formativa porque não se sabe o que acontece ao longo da formação adquirida antes dos concorrentes participarem nestas provas (não temos informação sobre as concepções dos formadores sobre a avaliação, não conhecemos as suas práticas de avaliação em contexto de formação, etc.). Este seria, possivelmente um trabalho a desenvolver no futuro.

Por outro lado, as tendências actuais indicam que seja utilizado, nos Campeonatos das Profissões, a função certificativa da avaliação, na medida em que não existe nenhum parâmetro de avaliação que contempla as competências profissionais que os concorrentes já tinham antes de realizarem as provas finais e as relaciona com o seu desempenho obtido após a prova final.

De acordo com estas duas concepções de avaliação (formativa e certificativa) Chueiri (2008), apropriando-se das teorias de Perrenoud apresenta duas práticas de avaliação: *Avaliação Sumativa e Avaliação Formativa*.

A primeira, segundo a autora apresenta uma função classificativa e tem como objectivo verificar se existe aquisição do conhecimento a partir de objectivos previamente estabelecidos. Este tipo avaliação é apenas feita no final do processo de

ensino-aprendizagem (ênfase nos produtos). Este tipo de avaliação, segundo Fernandes (2007, p. 588), “deve ocorrer apenas para fazer balanços globais sobre o que os alunos sabem e são capazes de fazer”, sendo esta realidade aquela que encontramos nos Campeonatos das Profissões.

Quanto à segunda, esta tem uma função reguladora da aprendizagem e centra-se nos processos e produtos do ensino-aprendizagem. Trata-se de uma avaliação interactiva, centrada nos processos cognitivos dos alunos e associada aos processos de *feedback*, de regulação, de auto-avaliação e de auto-regulação das aprendizagens. Contudo, estas duas concepções de avaliação não são, necessariamente eliminatórias, pois, podem ser intercaladas para que se atinja melhores resultados no processo de avaliação das aprendizagens.

Isto vem confirmar mais uma vez que a avaliação que os jurados fazem durante as competições é claramente uma prática de avaliação sumativa, o que não quer dizer que ao longo do processo de formação profissional não tenha existido práticas de avaliação formativa. No entanto, na realização das provas no âmbito das competições profissionais são avaliadas apenas o que os concorrentes são capazes de fazer naquele contexto específico e não a totalidade de capacidades que ele possui (ênfase nos produtos). Esta avaliação preocupa-se mais em avaliar o resultado final enquanto a avaliação formativa está mais preocupada com a avaliação dos processos do que os produtos das aprendizagens.

Existe, no entanto, uma vontade dos jurados em alterar este facto, pois, jurado entrevistado referiu que na sua profissão (carpintaria) já tem sido feito um esforço no sentido de focar cada vez mais nas competências e não apenas no produto final “(...) *em relação a minha [profissão] eu penso que está num ponto muito confortável e que a evolução é previsível e desejável, é no sentido de focar cada vez mais nas competências. (...) Daqui há algum tempo estaremos a avaliar realmente as competências muito mais do que apenas o produto final*” (E1, comunicação pessoal, 24 de Agosto de 2010).

### **3.1.5. Avaliação de Competências Profissionais no SkillsPortugal**

Como referido, os jurados avaliam as competências profissionais dos concorrentes no momento da realização da prova. Mas como se avaliam tais competências?

Para se falar de competências torna-se necessário, antes de mais, falar de aprendizagens, uma vez que implica adquirir novos conhecimentos, o que conduz a uma mudança de comportamento. Todavia, a competência apenas existe quando o indivíduo é capaz de mobilizar as aprendizagens adquiridas para a resolução de problemas num contexto específico. Apenas assim, poder-se-á constatar que a mudança de conduta ocorreu devido às aprendizagens adquiridas.

Ainda sobre as competências, estas podem ser vistas como motivos, marcas de personalidade, atitudes e valores de cada pessoa, contendo conjuntos de conhecimentos, o conceito que se tem de si próprio, as capacidades cognitivas, etc. “A formação de competências exige uma pequena revolução cultural para passar de uma lógica de ensino para uma lógica de treinamento (*coaching*), baseada num postulado relativamente simples: constroem-se as competências exercitando-se em situações complexas” (Perrenoud, 1999, p. 54).

As competências são entendidas, numa perspectiva sistémica, como a mobilização de saberes, capacidades e recursos externos e pessoais, de natureza cognitiva, emocional e afectiva, construídos e integrados em situações de aprendizagem explícitas ou implícitas, em contextos diversificados de experiência pessoal, profissional, social e de vida.

Três características fundamentais da competência segundo Le Boterf (1994) refere-se exclusivamente a pessoa; 2) implica o assumir de responsabilidades e o reconhecimento social dessa assunção; 3) é um processo combinatório de mobilização dinâmica dos recursos individuais (saberes, saber-fazer, atitudes, relações, etc.) para encontrar a resposta eficaz na realização das mais diferentes actividades, nas mais diversas situações, sendo indissociável de cada uma dessas acções.

As competências são, assim, caracterizadas pela sua relação com a actividade ou o problema e pela selecção e reestruturação dos conhecimentos e capacidades para dar resposta. Assim entendidas, as competências requerem, para o seu reconhecimento e validação, a montagem de dispositivos diferentes dos utilizados em situações de avaliação de saberes explícitos e o recurso a instrumentos adequados ao fim a que se destinam, centrados nos jovens e contextualizados nas suas experiências de vida.

Normalmente as competências podem ser observadas a partir de características individuais que podem ser medidas de modo fiável entre um grupo de trabalhadores, por exemplo, relacionadas com o desempenho que um indivíduo exerce num cargo numa

determinada empresa e o modo como mobiliza meios ou recursos para a resolução de problemas do dia-a-dia.

Segundo Le Boterf (1994), a competência resulta de um saber actuar, mas para que ela se construa é necessário poder e querer actuar. A competência é uma construção, é o resultado de uma combinação pertinente de vários recursos (conhecimentos, redes de informações, redes de relações, saber-fazer).

No Campeonato Nacional das Profissões a avaliação das competências dos concorrentes revelam as habilidades profissionais que possuem e que são capazes de evidenciar durante a realização das provas. O concorrente demonstra a sua competência quando é capaz de combinar e mobilizar diferentes recursos-pessoais (saberes, saber-fazer, aptidões, qualidades, experiências, etc.) e contextuais (humanos e materiais) numa situação concreta. Estes saberes encontram-se definidos nos descritivos técnicos da profissão em competição. Não é só ser apto para realizar uma actividade, mas ir além, ou seja, ir até ao nível da compreensão – compreender porquê e como conseguiu realizar determinada tarefa, ser capaz de agir num contexto da competição, e transferir ou transpor essa competência neste contexto específico.

Assim sendo, o reconhecimento social das competências de um sujeito não se pode dissociar do processo que lhe é inerente, na medida em que assenta num trabalho reflexivo do jovem sobre si mesmo e na (re) valorização do seu património experiencial pelos outros no contexto da comunidade em que se insere. Portanto, estes jovens concorrentes são avaliados neste período de tempo e como tal, esta avaliação apenas revela o estado de espírito destes indivíduos na altura e, não todo o conhecimento e competência que possuem e que desenvolveram ao longo do processo de formação.

Todavia, reconhecer e validar essas competências pressupõe, por isso mesmo, alguns cuidados, na medida em que se trata de compreender processos de integração e construção internos ao sujeito, que, contudo, se desocultam, se tornam externos, públicos, sociais, no momento da produção da competência. Implica, antes de mais, a consciência do sujeito relativamente a si próprio, numa auto-avaliação dos seus recursos, da capacidade de mobilização dos mesmos, do nível de autonomia demonstrado e do potencial da sua evolução, dependendo do reconhecimento social dos desempenhos – considerados como a parte visível da competência – do olhar do outro sobre a face externa da competência, na medida em que a competência só é reconhecida em interacção com outros numa determinada situação.

Adoptando a definição de competência referida por Perrenoud (1995) cit. por Roldão (2003, p. 20), como “um saber em uso” e corroborando esta ideia, este tipo de saber traduz-se na capacidade efectiva de utilização e manejo de conteúdos intelectuais, verbais e práticos, com os quais sabemos agir em situações concretas. O que se pretende efectivamente é que todos os saberes já adquiridos ao longo da vida, nos torne mais competentes. Desta forma compreendemos que as competências não são apenas saberes mobilizáveis mas também recursos ligados à acção tendo como finalidade a resolução de situações-problema. Isto é, o indivíduo não é considerado um mero “instrumento” de trabalho mas essencialmente uma fonte de criação de valor (Le Boterf, 2005, p. 118).

A existência dos Campeonatos das Profissões procuram enquadrar o concorrente nas profissões, levando-os a demonstrar com o máximo rigor as competências profissionais adquiridas ao longo do processo de formação. É no processo de avaliação das suas competências profissionais que os jurados e o próprio concorrente comprova se é um profissional competente ou se ainda é necessário adquirir mais formação. Os jurados e os formadores – que de certa forma são quem os acompanha ao longo deste percurso face a experiência que têm de há muitos anos (uma vez que Portugal desde 1950 participa nestes Campeonatos) – conhecem as regras das profissões, conhecem as profissões, são técnicos altamente qualificados, trabalham no sentido de preparar muito bem esses jovens e os ajudam a transformar em profissionais competentes.

Mas o que é um profissional competente? E como é que se conhece a competência de um profissional?

Le Boterf (2003) define o profissional como “...aquele que sabe administrar uma situação profissional complexa.” (p. 37). O que significa que dada a diversidade de situações que surgem no contexto de trabalho, o profissional deve ser alguém capaz de administrar com eficiência a tal complexidade. O autor refere que esta complexidade remete às características objectivas de uma situação ou de um problema.

Esse saber administrar do profissional pode ser evidenciado no saber agir com pertinência, saber mobilizar saberes e conhecimentos num contexto profissional, saber integrar ou combinar saberes múltiplos e heterogéneos, saber transpor, saber aprender a aprender e saber envolver-se.

Este conceito obriga a que o sujeito tenha que recorrer a estratégias diversificadas e utilizar com rigor e consistência os seus conhecimentos, de forma a

adequar os procedimentos e “agir face ao imprevisto, e de transferir para novas situações os conteúdos aprendidos” (Peralta, 2002, p. 31).

### ***Saber agir com pertinência***

O profissional competente deve ser capaz de executar para além daquilo que está prescrito. Isto revela a sua mobilidade para resolver problemas imprevistos, tomar iniciativas e decisões, negociar e arbitrar, fazer escolhas, assumir riscos, reagir a contingências, inovar no dia-a-dia e assumir responsabilidades. Não é necessário ser competente para executar o que é prescrito ou para aplicar o que é conhecido, ou seja, o saber-fazer refere à execução do que está prescrito. O saber agir vai mais além, pois, implica a mobilização de conhecimentos para agir mediate situações complexas e imprevistas, adaptando-se a situações inconstantes. Como refere Le Boterf (2003, p. 39) “o profissional é o homem da situação. Ele sabe não apenas escolher, mas sabe escolher na urgência, na instabilidade, e na efermidade.”

### ***Saber mobilizar saberes e conhecimentos num contexto profissional***

O profissional competente não é aquele que apenas possui conhecimento ou habilidades, mas aquele que sabe mobilizá-los num contexto profissional. Exemplo: pode-se conhecer direito comercial e redigir mal os contratos. Assim sendo, um profissional competente deve possuir conhecimento ou capacidades e saber mobilizá-los numa situação de trabalho, executá-la num contexto de competitividade e de stresse. Apenas através da aplicação das suas competências em contexto de trabalho que o indivíduo se transforma num bom profissional. Neste sentido, a competência profissional é definida como um saber fazer operacional validado, em que o termo validação salienta bem a necessidade de que os conhecimentos ou a experiência do empregado sejam confirmados no domínio de funções efectivamente exercidas. Se não existir esse reconhecimento da execução, não podem existir competências, pelo facto do profissional apenas ser capaz de demonstrar as suas capacidades na acção.

### ***Saber integrar ou combinar saberes múltiplos e heterogéneos***

Como referido anteriormente, os saberes e saber-fazer são diversos, heterogéneos e múltiplos. Perante este facto, o profissional deve ser capaz de seleccionar os elementos necessários num conjunto de recursos de que dispõe, organizá-

los e empregá-los para a resolução de problemas. A forma como o profissional correlaciona/combina/integra as suas diversas experiências ou conhecimentos para resolver uma situação com que se depara é que evidencia o seu profissionalismo. Como referido por Le Boterf (2003) “nem tudo o que o profissional sabe é útil a todo o momento” (p. 57). A lógica de integração dos saberes, dos saber-fazer e dos comportamentos se estabelece em função das exigências da situação de trabalho.

### ***Saber transpor, saber aprender a aprender e saber envolver-se***

O bom profissional não pode limitar-se à execução idêntica de tarefas únicas e repetitivas, pelo contrário, ele deve saber transpor estas competências para a resolução de tarefas inovadoras e diferentes dependendo da situação em que se encontra. Isso pressupõe que tenha a capacidade de aprender e de se adaptar. Exemplo: num novo ambiente, o profissional sabe utilizar conhecimentos ou habilidades que adquiriu e executou em contextos distintos. Neste caso, o autor fala-nos da noção de “competência transferível” (Le Boterf, 2003, p. 71).

O profissional competente sabe tirar as lições da experiência. Ele sabe transformar a sua acção em experiência e não se contenta em fazer e agir. A sua própria prática profissional é um meio e uma oportunidade de construção do saber, na medida em que ele sabe administrar o seu tempo para resolver as tarefas que lhes são impostas como para fazer delas um tempo de aprendizagem e de auto-realização. “O profissionalismo é um produto da história do profissional e do seu percurso biográfico, quer trate-se da sua vida pessoal, social ou profissional”. (Le Boterf, 2003, p. 77)

Todas as características dos profissionais referidas anteriormente supõem o seu envolvimento. Capaz de tomar iniciativas e de fazer propostas, este profissional não poderia esconder-se atrás das instruções e dos procedimentos. Por isso se diz que a competência do profissional não é mais apenas uma questão de inteligência porque toda a sua personalidade e sua ética estão em jogo.

É necessário querer agir para poder e saber agir. Há envolvimento tanto da subjectividade quanto de objectividade. O profissional habita sua área de competência e a incorpora. Daí se referir que o envolvimento do profissional depende da sua implicação efectiva e afectiva na situação. Ele a avaliará de modo diferente em função da coragem que tem para confrontá-la e, por conseguinte, dos recursos pessoais que está pronto para nela investir.

Portanto, se a competência consiste em saber mobilizar e combinar os recursos, o profissional possui, por sua vez, “uma dupla instrumentalização” a qual Le Boterf (2003, p. 93) denomina de “instrumentalização de recursos pessoais e instrumentalização de recursos do seu meio”. A primeira é aquela que é incorporada no profissional, sendo constituída por saberes, saber-fazer. Aptidões ou qualidades e por experiências acumuladas. A segunda é objectivada pelo profissional, sendo composta por máquinas, instalações materiais, informações e redes relacionais.

O concorrente dos Campeonatos das Profissões que realiza todas as etapas das provas com o máximo de seriedade e cumpre todos os critérios de avaliação pré-estabelecido será, certamente, considerado como sendo um profissional capaz de mobilizar os saberes e aplicar numa situação concreta de trabalho, logo, poderá ser visto como um profissional competente. Mas será competente ou apenas foi capaz de realizar as tarefas naquele momento? É esta tarefa que cabe aos jurados verificar, sendo que, como tal, o seu desempenho deve ser o mais justo e imparcial possível.

No entanto, para que se possa obter bons resultados de avaliação, que instrumentos de avaliação devem ser utilizados, sabendo que métodos diferentes podem conduzir a resultados contraditórios quando aplicados a um mesmo problema/questão/programa que se pretende avaliar e sabendo que métodos inapropriados podem gerar resultados pouco rigorosos e tomadas de decisões erradas – favorecendo ou penalizando um determinado programa, método ou intervenção educativa que se pretende avaliar.

### ***3.1.6. Os Instrumentos de Avaliação utilizados nos Campeonatos das Profissões***

Uma das problemáticas da avaliação reside na escolha dos instrumentos de avaliação que possa ser capaz de evidenciar os resultados de avaliação objectivos.

Como se sabe, na escolha dos instrumentos de avaliação é necessário ter sempre em atenção a sua diversificação para que possa obter resultados de avaliação fiéis à realidade estudada. Evidentemente que deve-se aceitar sempre a subjectividade de qualquer instrumento, pois ela está sempre presente porque estes instrumentos são construídos pelos avaliadores. Contudo, diversificar é preciso para um resultado mais conciso e mais próximo da verdade acerca da realidade estudada.



### Características dos Instrumentos de Avaliação: Qualitativo ou Quantitativo?

Desde sempre que a necessidade de se quantificar os resultados de avaliação tem mobilizado esforços dos professores e dos investigadores na construção de instrumentos de medida que possibilitem a clarificação dos saberes dos indivíduos.

Por mais rigor que se queira dar aos instrumentos de avaliação a subjectividade está inevitavelmente presente: na escolha que se faz dos itens; no modo como se apresentam e na linguagem que se utiliza; a leitura que o avaliador pode fazer das respostas e comportamento do avaliado e as expectativas que tem em relação a elas. Por isso mesmo, aceitar a subjectividade em avaliação e diversificar os instrumentos de avaliação é a forma mais eficaz de evitar a ilusão de que a objectividade é sempre possível e de que o avaliado é aquilo que o teste mede. Porém, apesar deste facto, não se pode cair no erro de dizer que a avaliação é relativa e que não pode ser executada com todo o rigor científico.

Daí resulta o confronto entre os que, no desejo de tudo objectivar, defendem os métodos quantitativos e os outros que, preferindo olhar o indivíduo na situação e descrevê-lo a partir dos dados colhidos na observação directa, optam pelos métodos qualitativos. Assim sendo, perante esta dificuldade em utilizar apenas o quantitativo ou o qualitativo devido a complexidade dos problemas de ensino-aprendizagem e da sua avaliação, esboça-se hoje uma outra via que propõe a utilização das duas metodologias através de um processo progressivo de aperfeiçoamento que implica a adequação às situações e articulação entre as várias técnicas e instrumentos, segundo Fernandes et al., (1994). Significa, neste sentido, que a utilização das duas abordagens da avaliação (a qualitativa e quantitativa) pode ser uma forma eficaz para se obter bons resultados de avaliação.

No quadro seguinte evidencia-se as técnicas de recolha de dados que são utilizadas pelos diferentes avaliadores.

**Quadro 6: Técnicas de recolha de informação (Lemos, 1992)**

	<b>Inquérito</b>	<b>Observação</b>	<b>Análise</b>	<b>Testes</b>
<b>Instrumentos</b>	- Entrevistas - Questionários - Técnicas sociométricas - Técnicas projectivas	-Registos de incidentes críticos -Grelhas de observação -Escala de classificação	-Análise de conteúdo	-Testes de aproveitamento - Testes de aptidão -Medidas de desempenho

		-Escala de ordenação - Listas de verificação		típico
<b>Tipo de informação</b>	- Opiniões -Auto-percepções -juízos subjectivos -Domínio afectivo (atitudes) -Percepções sociais	-desempenho ou produto final de um desempenho -domínio afectivo (reações emocionais) - Interacção social no domínio psicomotor -comportamento típico	-Resultados da aprendizagem durante o processo (objectivos intermédios) -Destrezas cognitivas e psicomotoras -Alguns resultados afectivos	-atitudes e aproveitamento -objectivos terminais -resultados cognitivos -desempenho máximo
<b>Objectividade</b>	-Pouco objectivo -Bastante sujeito ao enviesamento e erro	- Subjectiva -Mais objectiva consoante cuidadosa construção e uso dos instrumentos	- Objectiva mas instável ao longo do tempo	- Muito objectivo - Fiel
<b>Custos</b>	-Barato mas demora tempo	- Barato mas demora tempo	- Muito barato -Tempo de preparação longo e crucial	- Muito caro - Muita informação obtida por unidade de tempo

Esta tabela adaptada de TemBrink (Lemos 1992) cit. por (Fernandes et al., 1994) dá conta da multiplicidade de instrumentos, das suas características e do tipo de informação que cada um permite recolher.

Algumas das dificuldades e limitações que os autores apontam aos instrumentos de avaliação são as seguintes: não há instrumentos de avaliação que dê uma imagem completa, nítida e definitiva da realidade; à qualidade formal nem sempre corresponde a qualidade real que se associa ao valor de verdade da informação obtida; o mesmo problema apresentado de forma diferente tende a conduzir a níveis de realização diferentes; a mesma resposta lida por avaliadores diferentes pode ter interpretações diversas que resultam, por vezes, em avaliações divergentes; o mesmo avaliador, em momentos diferentes, está sujeito a ler diferentemente as mesmas respostas dos alunos; não há instrumentos de avaliação fáceis ou difíceis, a dificuldade de um instrumento de avaliação está dependente do contexto de realização e das variáveis que interactivam; perante os mesmos instrumentos os formandos reagem diferentemente porque é diferente a maneira como os interpretam e como os aceitam, entre outros aspectos.

Nos Campeonatos das Profissões os instrumentos de avaliação utilizados na avaliação dos concorrentes baseiam-se nas seguintes técnicas de recolha de informação: observação (avaliação objectiva e subjectiva); provas ou testes (avaliação objectiva); e medição (avaliação objectiva).

### **Observação**

Segundo Rounlund e Linn (1990) cit. por (Fernandes et. al., 1994, p. 375) “a observação directa é o melhor meio que possuímos para avaliar alguns aspectos de aprendizagem e possibilita informação suplementar acerca dos outros. O problema é ...como obter um registo objectivo dos comportamentos mais significativos?”

De acordo com (Fernando et al., 1994) a observação é uma técnica utilizada por todos nós (ainda que de forma sistemática) e que permite a recolha de informação acerca do modo como os formandos desempenham as suas tarefas, as competências e as atitudes desenvolvidas, a medida que decorre o processo de formação. Contudo, tal como os restantes instrumentos de avaliação, a observação contempla, por exemplo, alguns problemas: a observação pode ser perturbada por outros acontecimentos da sala de aula; inicialmente é difícil definir o que é um comportamento significativo; exige esforço e tempo a nível da planificação e do registo.

Nos Campeonatos das Profissões a observação feita pelos jurados serve para avaliar os critérios subjectivos e objectivos das provas e a partir desta observação é atribuída a pontuação que cada um dos jurados julga adequada. São utilizadas para este efeito as grelhas de observação ou de penalizações (Fichas de Classificação) (**Anexo 14**) definidas e validadas pelo colectivo de júris.

### **Testes/Provas**

Segundo (Fernando et al., 1994) os testes são os instrumentos mais utilizados pelos formadores, pois, apresentam as mesmas questões a todos os formandos, com o mesmo formato, as mesmas instruções e nas mesmas condições. Contudo, na construção dos testes é necessário ter em conta algumas regras básicas: a) todo o teste deve ser apresentado de forma completamente legível e interpretável pelos formandos; b) os formandos devem ter completa familiaridade com a linguagem utilizada, não apresentando os itens qualquer ambiguidade nem sendo introduzido nada de novo a esse nível em relação ao que foi utilizado nas aulas; c) o tempo de execução não deve afectar

as respostas dos formandos, pois o teste deve poder ser respondido por um formando que tenha um ritmo 20 a 25% inferior ao ritmo médio; d) a forma de correcção e pontuação deve ser do conhecimento prévio dos formandos ou estar claramente definida no próprio teste; e) em caso de existir uma folha de resposta separada devem ser dadas indicações precisas para a sua utilização.

O papel tradicional dos testes, dada a sua associação a um ensino predominantemente expositivo, tem sido o de verificar se os formandos conseguem reproduzir com fidelidade aquilo que o formador expôs, de modo a que este atribua no final do processo de formação uma classificação numérica de passagem ou de reprovação. Isto deita por terra o papel formativo da avaliação. Evidentemente que o problema não está na utilização dos testes mas sim na forma como são utilizados para avaliar as aprendizagens adquiridas pelos formandos. Não devem ser apenas sumativos mas também formativos.

Nos Campeonatos das Profissões a avaliação dos critérios objectivos é feita também através das provas e podem ser de vários tipos: provas únicas que ao longo das áreas de competições se vão desenvolvendo; provas modelares em que cada dia é efectuado um módulo diferente ou até mais do que um módulo que são provas dirigidas normalmente por competência em competência ou por grupo de competências e que são diferentes umas das outras; e provas modulares complementares em que os módulos são complementares, embora seja feita e avaliado em separado no final o conjunto dos módulos resultam num resultado único.

Nos Campeonatos das Profissões as dificuldades em avaliar, segundo o jurado entrevistado, surgem quando existe uma deficiente definição dos critérios ou dos aspectos a avaliar. “Os problemas que surgem eles podem ser variados mas têm a mesma origem: deficiente definição dos critérios ou dos aspectos e a forma de avaliação. Há casos pontuais em que por deficiente definição dos critérios ou da forma de avaliar ou das penalizações a atribuir às vezes se geram algum desacordo por parte de alguns experts em relação a pontuação a atribuir.” Esses erros quando acontecem não têm correcção possível, devendo neste caso serem evitados para que não haja incapacidade de avaliar os concorrentes durante as competições. Esses erros não se corrigem, não têm correcção possível, esses erros evitam-se preparando o trabalho como deve ser” (E1, comunicação pessoal, 24 Junho 2010)

## **Medição**

A partir da medição a avaliação é feita através dos instrumentos de medida que é muito utilizado nos Campeonatos das Profissões. Estes instrumentos de medida, normalmente são electrónicos e são utilizados para medirem as peças que os concorrentes fazem durante as provas. Quando se coloca a peça acabada o instrumento de medida faz automaticamente a leitura da peça, regista todas as medidas e apresenta-as no final.

No caso concreto, por exemplo, na profissão de soldadura são feitas radiografias às soldaduras para ver se existem fissuras internas. Neste caso específico trata-se de uma avaliação objectiva porque através de um instrumento de medida verifica-se se as peças contêm as medidas correctas ou incorrectas, sendo através desta medida que se procede a avaliação dos concorrentes. (juntar isso com o que foi falado anteriormente).

### **3.2. Artigo para a Revista Formar**

Os resultados obtidos a partir da análise dos questionários aplicados aos jurados e aos concorrentes apresentados mais detalhadamente no capítulo seguinte é que foi a base para a elaboração deste artigo (**Apêndice 3**).

Portanto, os resultados obtidos com o tratamento e interpretação dos dados recolhidos junto aos concorrentes e jurados dos Campeonatos das Profissões serviram de material para a elaboração deste artigo. Este artigo teve como título O impacto dos Campeonatos das Profissões na perspectiva dos concorrentes e dos jurados e foi uma síntese dos resultados obtidos nesta pesquisa.

Este capítulo retratou, deste modo, duas das tarefas que foram realizadas no local de Estágio e que foram um grande contributo para que eu pudesse conhecer e compreender a realidade por detrás do projecto “Os Campeonatos das Profissões”. Este projecto retrata uma forma de competição levada a cabo por jovens com qualificação profissional em diversas áreas e que são avaliados pelos jurados, de acordo com os objectivos e os critérios de avaliação previamente definidos para cada profissão a concurso. A avaliação das competências demonstradas pelos diferentes concorrentes é realizada de forma sumativa e certificativa com recurso a técnicas de recolha de informação (provas, observação e medição). É com base nos resultados apresentados durante o evento que os concorrentes são nomeados como primeiro, segundo ou terceiro classificado.

## Capítulo IV – Apresentação da Análise e Interpretação dos Dados

### 4. Apresentação e Análise dos Dados

#### 4.1. Análise dos Questionários Realizados aos Concorrentes

Este questionário encontra-se dividido em três partes: a parte I (questão 1 a 5) recolhe informação geral de caracterização dos concorrentes que corresponde aos seus dados pessoais, académicos e profissionais; a parte II (questão 1 a 3) procura recolher dados sobre a frequência dos concorrentes na formação profissional, no que se refere à sua situação actual face à formação, ao tipo de curso frequentado ou que ainda se encontra a frequentar, assim como ao motivo pelo qual se inscreveu neste mesmo curso; a parte III (questão 1 a 13) recolhe dados acerca das percepções/opiniões dos concorrentes referentes à sua participação nos Campeonatos das Profissões, ao impacto que estes campeonatos proporcionaram na sua vida pessoal e profissional e às vantagens e desvantagens da existência destes concursos profissionais.

Tendo em conta os principais objectivos deste estudo, anteriormente referidos, a aplicação deste questionário deveu-se, sobretudo, ao facto de se tentar conhecer, analisar e avaliar que tipo de impacto os Campeonatos das Profissões exercem nos jovens concorrentes e as suas opiniões quanto às vantagens e desvantagens que resultam destas participações.

A principal finalidade da parte I e II do questionário foi, precisamente, conhecer o percurso formativo e profissional destes jovens até à sua participação nos Campeonatos das Profissões. A análise deste percurso permitiu melhor percepção da informação recolhida na parte III do questionário. E, deste modo, possibilitou uma análise e avaliação sobre o impacto pessoal e profissional dos campeonatos das profissões nos seus concorrentes.

Assim sendo, e de acordo com as respostas recolhidas na **Parte I** do questionário, poder-se-á referir que doze dos inquiridos eram do sexo masculino e três do sexo feminino. O que indica, aparentemente, que nestas competições os sujeitos do sexo masculino são aqueles que normalmente participam em maior número. Mas, numa análise mais profunda verifica-se que não é bem assim, pois, este facto tem a ver com o tipo de profissões que estavam a concurso na altura em que estes jovens participaram. Os campeonatos reflectem muito o que se passa na formação e na formação

efectivamente aquilo que se constata é que nas áreas tradicionalmente masculinas são homens que continuam a participar e nas áreas tradicionalmente feminina são massivamente mulheres que fazem essa formação. Se olharmos para a acitividade profissional destes concorrentes (Tabela 5.1.1 do **Anexo 10**.) verificámos que são tradicionalmente consideradas como sendo mais frequentadas pelos indivíduos do sexo masculino. Daí termos tido mais concorrentes do sexo masculino nos Campeonatos das Profissões. Isto vai no sentido do que foi referido pelo Orientador de Estágio (E2, comunicação pessoal, 16 Junho 2010) “(...) *nas áreas onde nós concorreremos há maioritariamente homens a concorrerem nos campeonatos do que mulheres*”, *na medida em que estas áreas são vistas como áreas profissionais para sujeitos de género masculino*.

Quanto às idades, estas variavam entre os dezanove e os vinte e cinco anos de idade. Contudo, através de uma análise mais detalhada denotou-se que a idade que mais se evidenciou foi vinte e dois anos, como se pode ver na tabela 2 do **anexo 10**, (correspondente a idade), seguindo depois a idade de 20 anos. Como estas competições são dirigidas essencialmente para jovens é normal a existência desta variação de idade.

Relativamente à distribuição geográfica destes concorrentes em Portugal, verificou-se que abrangem muitos distritos do país e não existe uma concentração significativa em um distrito em especial. Até porque, como referido pelo orientador de estágio no IEFP o processo de selecção destes concorrentes começa ao nível do campeonato regional e existem sete campeonatos regionais “(...) *cinco no continente, (norte, centro, Lisboa vale do Tejo, Alentejo e Algarve) e dois que é a região autónoma dos açores e a região autónoma da madeira (...)*” (E2, comunicação pessoal, 16 Junho 2010), de maneira que são seleccionados jovens oriundos de diversos cantos do país. Apesar disto, e de acordo com os dados recolhidos junto dos 15 inquiridos, pôde-se constatar que neste grupo a maioria dos concorrentes residia no distrito do Porto, um total de 4 concorrentes.

Os 15 participantes apresentavam o mesmo nível de habilitação académica, o que já seria de esperar, na medida em que os diferentes jovens participantes dos Campeonatos das Profissões provêm normalmente de academias e centros de formação, das escolas profissionais e empresas onde a formação de base consiste nos cursos de qualificação profissional. Mediante os dados recolhidos verificou-se que os 15 participantes tinham realizado o Curso Técnico Profissional (Tabela 4 do **Anexo 10**).

São cursos técnicos que habilitam os jovens para uma profissão e talvez seja por este facto que a maioria destes jovens não tenha prosseguido os estudos para o nível superior (ensino superior universitário), pois, já tinham uma profissão e, provavelmente, ingressaram directamente no mercado de trabalho.

Quanto a situação profissional actual dos participantes constatou-se que onze estavam empregados, dois encontravam-se em situação de desemprego e dois estavam à procura do primeiro emprego. Os onze concorrentes empregados exerciam profissões muito variadas, sendo que apenas dois desempenhavam a mesma profissão – electricista. No entanto, dos onze participantes empregados todos mencionaram que exerciam a profissão que correspondia a sua área de formação. Ou seja, todos tinham formação na área em que se encontravam a exercer e foram com estas profissões que participaram nos Campeonatos das Profissões. No que se refere aos participantes desempregados constatou-se, igualmente, que ambos exerceram profissões diferentes e, também como no grupo anterior, tinham formação na área em que estavam a trabalhar antes de ficarem desempregados. Os dois participantes que estavam à procura do primeiro emprego não fugiram à regra, pois, tinham formação em áreas diferentes e também estavam à procura de emprego na área em que se formaram, bem como na área profissional em que desempenharam o concurso nos Campeonatos das Profissões.

Por este motivo, é pertinente concluir que este grupo de participantes apostou na formação profissional como meio de conseguirem uma inserção no mercado de trabalho, valorizando o estatuto social desta formação e favorecendo o reconhecimento das vias profissionalizantes como alternativas de sucesso para a inserção na vida laboral.

Verificou-se ainda, que tanto os participantes que estavam desempregados como os que estavam à procura do primeiro emprego encontravam-se nesta situação profissional há algum tempo, pois, quando lhes foi perguntado *Há quanto tempo estavam desempregados ou à procura do primeiro emprego* responderam um período máximo de 3 anos, 7 meses e 6 meses. Facto este que comprova a situação precária ao nível de empregabilidade que actualmente se regista em Portugal (o alto índice de desemprego registado em 2010, segundo os dados do OCDE 19% dos cidadãos portugueses encontravam-se desempregados em 2010). O participante que respondeu 3 anos, justificou-se dizendo que estava nesta situação porque resolvera investir numa formação de nível superior e como tal, não tinha tempo para exercer a profissão.



No que diz respeito à frequência de formação profissional, que corresponde aos dados recolhidos na **Parte II** do questionário, é de salientar que dos 15 participantes inquiridos apenas dois estavam a frequentar um curso profissional na altura. Os restantes treze já não se encontravam inscritos em nenhum curso de formação. A maior parte dos inquiridos que já não se encontravam em formação tinham-na terminado num período máximo de quatro anos. Ou seja, três dos participantes tinham terminado no ano de 2006, três no ano de 2007, quatro no ano de 2008 e três deles tinham terminado no ano de 2009. Apenas um tinha terminado no ano de 2003. Os dois concorrentes que na altura estavam a frequentar um curso profissional pertenciam a áreas de formação distintas do mesmo modo como os concorrentes que não estavam inscritos.

Certamente que se pode apurar que este grupo de 15 participantes dos Campeonatos das Profissões tinham formação em áreas muito distintas, o que é também resultado da vasta gama de profissões que a formação profissional em Portugal proporciona aos jovens e adultos e que também é estimulado pela sua participação nos Campeonatos das Profissões.

Relativamente ao modo como estes jovens tomaram conhecimento do curso de formação profissional que frequentaram ou que estavam a frequentar, constatou-se que a maior parte deles tinham ouvido falar destes cursos nas escolas secundárias onde estudavam na altura. Um total de seis concorrentes escolheram a opção “Outro” e a justificação dada foi que tinham ouvido falar do curso através das escolas secundárias (A10), através das acções de formação realizadas nas escolas (A11), pela psicóloga de apoio da escola (A4), em eventos realizados pelas escolas (A9), através de professores (A6) e através de outras pessoas (A5). Tratou-se, portanto de acções levadas ao cabo dentro das escolas que motivou estes jovens a se inscreverem nos respectivos cursos técnico profissionais. No entanto, houve outras respostas, apesar de ser em menor número, pois, três concorrentes mencionaram que tinha sido através dos centros de emprego, outros três referiram que tinha sido aconselhado por um amigo e dois referiram que souberam através da Internet.

Relativamente a razão pelo qual estes jovens se inscreveram no curso profissional, constatou-se, através das suas respostas, que foi pelo facto de: terem uma motivação intrínseca pela área de formação (A4, A5, A8, A11, A12, A13, A14 e A15); ser uma possibilidade de se realizarem profissionalmente (A5, A9, A10 e A15); vontade de terminar o ensino secundário e ter um curso profissional (A1, A12 e A15);

necessidade de obter uma qualificação na área (A11, A13 e A14); e oportunidade para frequentar o ensino superior e prosseguir com os estudos (A4).

Posto isso, de acordo com a análise da **Parte III** verificou-se que dos 15 concorrentes que responderam ao questionário, catorze tinham participado no *WorldSkills*, doze deles tinham participado no *EuroSkills* e treze tinham participado no *SkillsPortugal*. Perante este facto poderemos questionar o seguinte: se os jovens concorrentes são seleccionados em campeonatos regionais e nacionais antes de participarem nos campeonatos internacionais, porque motivo dois dos concorrentes inquiridos não havia participado no *SkillsPortugal*? A resposta a esta questão é que nem sempre os concorrentes que participam nas competições internacionais são seleccionados primeiramente no âmbito do campeonato nacional. O que acontece muitas das vezes, como referido pelo Orientador de Estágio (E2, comunicação pessoal, 16 Junho 2010) “(...) *para que possamos fazer a inscrição de uma equipa completa inserimos concorrentes que muitas das vezes não passaram pelo crivo do campeonato regional e nacional porque pura e simplesmente não tivemos essa competição. Ou seja, em alguns casos poderá haver uma selecção directa de concorrentes junto de centros de referência ao nível do país para que possam representar Portugal no estrangeiro (...)*”, sem terem que passar necessariamente pelo campeonato regional e nacional. Por outro lado, verificou-se que mais de metade dos inquiridos tinham participado nos Campeonatos no ano de 2009 e em profissões igualmente muito diversificadas (Tabela 2 do **Anexo 10**).

No que diz respeito ao modo como tomaram conhecimento da existência dos Campeonatos das Profissões é de salientar que foi, essencialmente, através dos centros de formação onde estes jovens concorrentes contactaram pela primeira vez com o universo dos campeonatos das profissões. É, normalmente, nos centros onde obtêm essa informação e onde lhes dão a conhecer os objectivos dos campeonatos. Pois, dez dos inquiridos responderam que tinham tomado conhecimento da existência destes campeonatos através dos centros de formação. O IEFP como entidade gestora destes campeonatos em Portugal também tem um papel activo na divulgação destes campeonatos. Esta divulgação é feita junto ao Ministério da Educação, às escolas, à comunicação social e aos jovens e seus familiares. Como referido pelo Orientador de Estágio (E2, comunicação pessoal, 16 Junho 2010) “(...) *por exemplo agora para a questão do EuroSkills 2010 estamos a articular, por via do Ministério da Educação, directamente com as escolas a explicar aos jovens o que é o campeonato das profissões (...)*temos protocolos com a comunicação social, temos um programa na TSF [nome

*comercial da emissora de rádio portuguesa TSF Rádio Notícias], temos (...) um conjunto de brochuras de divulgação. Mas o nosso target [alvo] são efectivamente os jovens e as famílias.”*

Por este motivo, todos os inquiridos responderam que apenas tiveram esse conhecimento quando estavam inscritos no curso profissional. Pelos vistos, a internet, os jornais ou a televisão não foram apontados como canais de divulgação desta informação. Assim sendo, é lógico que a escolha do curso em que se inscreveram não foi à partida influenciada pela futura participação nestes campeonatos. Fizeram a inscrição principalmente pelo gosto que sentiam pela área, como referido anteriormente, e só depois de lá estarem é que souberam da existência dos campeonatos.

Relativamente ao motivo que os levou a participar nos Campeonatos das Profissões é possível verificar que a maioria dos concorrentes mencionou duas razões que mais se evidenciaram nas suas respostas. Pois, numa escala *Likert*<sup>6</sup> em que o grau de concordância ia do “discordo totalmente” até ao “concordo totalmente” todos os concorrentes referiram que concordavam/concordavam totalmente que a razão pelo qual participaram tinha sido a vontade de aprender mais e a necessidade de melhorar a sua prática profissional. Entretanto, apontaram outros motivos que foram, de igual modo, importantes e na qual concordavam/concordavam totalmente. São eles: a) necessidade de demonstrar as suas competências profissionais (indicado por catorze concorrentes); b); a vontade de estabelecer contacto interpessoal (mencionado por catorze concorrentes); c) a vontade de conhecer outros países (referido por treze concorrentes); d) a vontade de adquirir uma profissão (mencionado por doze concorrentes; e) e uma forma de se sentir realizado profissionalmente (mencionado por doze concorrentes). Por outro lado, o motivo pelo qual discordaram/discordaram totalmente foi o facto da sua participação nos campeonatos das profissões ter servido apenas como uma forma de ocupar o tempo livre. Pois, este aspecto foi mencionado por onze concorrentes.

No que diz respeito ao impacto dos Campeonatos das Profissões na vida pessoal e profissional dos concorrentes, é possível destacar que mais de metade dos concorrentes considera que o facto de ter participado nos campeonatos das profissões influenciou, em algum aspecto, a sua vida pessoal e profissional. Dez dos concorrentes

---

<sup>6</sup> A Escala Likert é um tipo de escala de resposta psicométrica usada comumente em questionários, e é a escala mais usada em pesquisas de opinião. Ao responderem a um questionário baseado nesta escala, os perguntados especificam seu nível de concordância com uma afirmação.

mencionaram a existência de influência ao nível pessoal e nove mencionaram que houve influência ao nível profissional.

Apesar de actualmente não receberem prémios monetários pela participação nestes campeonatos, recebem aquilo que talvez seja mais importante que é a visibilidade perante as suas competências profissionais, o facto de verem reconhecidas publicamente as suas competências. E assim sendo, indicaram que ao nível pessoal foi positivo porque: a) possibilitou a realização e aprofundamento de diversas aprendizagens e aptidões profissionais (A6, A7, A13 e A14); b) permitiu a auto-avaliação das suas próprias competências e do que são capazes de fazer (A3, A4, A9 e A11); c) proporcionou o intercâmbio social e cultural entre os jovens concorrentes (A3, A8 e A15); d) promoveu a realização pessoal (A3 e A8); e) e possibilitou a continuação dos estudos (A4). Foi, neste sentido, uma realização pessoal associada à profissional.

Quanto ao nível profissional consideraram que foi positivo porque a) proporcionou o enriquecimento do currículo e a inserção no mercado de trabalho (A1, A3, A4, A7 e A10); b) contribuiu para o desenvolvimento de conhecimentos/experiências profissionais (A3, A7, A8, A11 e A15); c) propiciou o desenvolvimento do sentimento de confiança nas suas competências profissionais (A5, A8, A10 e A11).

Mais de metade dos concorrentes consideraram que a participação nestes Campeonatos abriu novas perspectivas para o futuro. Quanto as perspectivas do foro pessoal mencionaram que pretendem, no futuro, desenvolver mais aprendizagens com os colegas e prosseguir os estudos (A3, A4, A6 e A11); aumentar a auto-estima, a confiança e realização pessoal (A3, A4, A8 e A10), conhecer novos países e trabalhar no estrangeiro (A6); e voltar a participar noutros campeonatos das profissões (A2). Como perspectivas para a sua vida profissional esperam conhecer e melhorar novas práticas de trabalho (A2, A4, A6, A8 e A9); melhorar o currículo através do reconhecimento da sociedade das aptidões profissionais desenvolvidas nas competições (A2, A3, A6 e A11); e arranjar emprego ou trabalhar por conta própria (A10).

No que respeita à sua participação nos Campeonatos das Profissões, todos os concorrentes concordaram/concordaram totalmente que foi um meio privilegiado essencialmente para: enriquecer o currículo; se desenvolverem profissionalmente; e melhorar e aumentar as oportunidades profissionais. No entanto, quando se questionou se a participação nos campeonatos das profissões tinha tido alguma influência na sua situação profissional actual, apenas quatro responderam que sim. A justificação dada foi

que conseguiram encontrar emprego e trabalhar com uma equipa que já conheciam, conseguiram continuar os estudos e melhorar o currículo, o que foi, certamente, uma mais-valia para as entrevistas de emprego.

Quanto ao grau de satisfação destes 15 concorrentes após terem participado nestes campeonatos, constatou-se que nove responderam que estavam satisfeitos, cinco responderam que estavam completamente satisfeitos e apenas 1 referiu que estava insatisfeito. Aqueles que estavam satisfeitos e completamente satisfeitos consideraram que deveu-se ao facto de terem tido a oportunidade de conhecer novas práticas profissionais (A2, A11 e A15); terem alcançado bons resultados na realização das provas (A1, A3, A4, A6 e A10); e terem desenvolvido competências pessoais como a auto-estima, a confiança, a responsabilidade e a organização (A3). No entanto, também evidenciaram alguns aspectos que poderiam ser melhorados para que a competição fosse mais satisfatória. São eles: o nível de organização e divulgação do campeonato (A8 e A9) e dificuldades em atingir os objectivos propostos para as provas (A4, A5, A7 e A15).

Esta questão da falta de divulgação do Campeonato foi reforçada pelo Orientador de Estágio no IEF, IP que apontou como principal causa da maioria dos jovens e familiares da sociedade portuguesa não saberem da existência destes campeonatos o facto de serem pouco divulgados pela comunicação social. *“De facto a comunicação social, nomeadamente os meios televisivos são a grande massa de comunicação (...) não havendo comunicação por esta via é difícil chegar à mais pessoas”* *“(...) penso que talvez conseguíssemos ultrapassar esse problema se de alguma forma conseguíssemos que os políticos ao seu mais alto nível conseguissem marcar com mais frequência presença neste tipo de eventos, porque seria uma forma de trazer a comunicação social”* (E2, comunicação pessoal, 16 Junho 2010).

Por fim, e no que diz respeito a opinião dos concorrentes face às principais vantagens e desvantagens que a participação nos Campeonatos das Profissões exerce nos jovens concorrentes é de salientar que mais de metade responderam que eram mais as vantagens do que desvantagens. Relativamente às vantagens, evidenciou-se o facto de mencionarem o intercâmbio intercultural fomentado por estes Campeonatos (A2, A3, A4, A8 e A10); a aquisição de conhecimentos sobre novas formas e técnicas de trabalho (A2, A8, A10 e A11); a possibilidade de adquirir conhecimentos novos fundamentais para a inserção no mercado de trabalho (A2, A3 e A10); e a oportunidade de evoluírem

peçoal e profissionalmente e verem reconhecidas as suas competências profissionais (A5, A7, A8 e A10).

Em suma, e apesar de se tratar de um pequeno número de concorrentes inquiridos foi possível verificar, com base na análise dos dados obtidos, que os campeonatos das profissões exercem inúmeros impactos positivos destacados anteriormente não apenas para os concorrentes como para os formadores e a sociedade em geral que tem muito a ganhar com o aumento de profissionais qualificados no mercado de trabalho. Entretanto, e apesar de se ter a consciência da importância destes campeonatos nos dias de hoje, os mesmos são pouco divulgados e pouco reconhecidos em Portugal. Talvez seja a altura certa para se modificar esta realidade, pelos inúmeros motivos que foram referidos ao longo da análise da informação recolhida junto dos concorrentes.

#### **4.2. Análise dos Questionários Realizados aos Jurados**

Este questionário encontra-se dividido em três partes: a parte I (questão 1 a 7) recolhe informação geral de caracterização dos jurados que corresponde aos seus dados pessoais, académicos e profissionais; a parte II (questão 1 a 12) procura recolher dados sobre a participação dos jurados nos Campeonatos das Profissões, no que se refere à sua função nos Campeonatos; aos anos de experiência como jurado dos Campeonatos das Profissões e o motivo pelo qual exerce esta função; a formação adquirida para exercer esta função, assim como as influências que a profissão apresenta na sua vida pessoal e profissional e as expectativas que detêm quanto ao futuro desta profissão. A parte III (questão 1 a 13) recolhe dados acerca das percepções/opiniões dos jurados referentes à sua participação nos Campeonatos das Profissões, ao impacto que estes Campeonatos proporcionaram na sua vida pessoal e profissional, às vantagens e desvantagens da existência destes concursos profissionais, assim como o que deve ser melhorado no futuro dos Campeonatos Nacionais das Profissões.

O objectivo da parte I e II do questionário foi, precisamente, conhecer o percurso formativo e profissional dos jurados dos Campeonatos das Profissões e a sua participação nos Campeonatos. Já a parte III foi importante para que se pudesse conhecer a opinião dos jurados quanto a existência dos Campeonatos das Profissões em Portugal.

De acordo com as respostas recolhidas na **Parte I** verificou-se que nove eram do sexo masculino e apenas dois eram do sexo feminino. Eram jurados cuja faixa etária não era inferior aos 30 anos. A maioria dos inquiridos tinha idade superior a 45 anos (5 inquiridos), três tinham idades compreendidas entre os 30 e 35 anos e os restantes três tinham entre 36 e 45 anos de idade.

Relativamente à distribuição geográfica destes concorrentes pelo país, verificou-se que abrangem muitos distritos do país e não existe uma concentração significativa em um distrito em especial, como se pode evidenciar na tabela 3 do **anexo 9**. Contudo, é de realçar que os distritos de Lisboa, Portalegre e Porto foram os mais representativos neste grupo de jurados, uma vez que cada um destes distritos tinha 2 jurados, ao contrário dos restantes que apresentavam apenas um.

No que se refere ao nível de habilitação académica destaca-se o facto de que os dez jurados que responderam a esta questão possuíam, pelo menos, formação de nível secundário, sendo que metade destes jurados (total de cinco) tinham o curso técnico profissional como seria de esperar. Pois, a maioria dos jurados dos Campeonatos das Profissões são formadores que preparam os jovens para participarem nos Campeonatos e para serem formadores torna-se necessário serem detectores, no mínimo, de uma formação profissional.

Dos onze jurados apenas um encontrava-se em situação de desemprego e todos os inquiridos empregados estavam na altura a exercer a profissão de formadores. Como se pode constatar na tabela 5.1.1. do **anexo 9** os jurados desempenhavam a profissão de: Técnico Superior de Formação; Formador; Técnico de Formação; Formação; Monitor chefe coordenador de cozinha e pastelaria; e formador profissional e, de igual, modo, a área em que estavam a exercer funções coincidia com aquela na qual foram habilitados para trabalhar. Ou seja, todos tinham formação na área em que se encontravam a exercer e tiveram conhecimento da existência desta formação através do IEF (7 jurados) e através do centro de formação (3 dos jurados).

No que se refere a experiência de participação nos Campeonatos das Profissões, constatou-se que a maioria dos inquiridos exerceu nestes Campeonatos, simultaneamente, a função de Jurado e Presidente de Júri (10 jurados) apenas dois exerceram a função em simultâneo de Jurado, Presidência de júri e Chefe de Oficina e um deles exerceu apenas a função de Chefe de Oficina.

Na **parte II** do questionário correspondente aos dados relativos à participação nos Campeonatos das Profissões, no que diz respeito ao número de anos com experiência profissional, a análise das respostas obtidas permitiu-nos constatar que estes jurados possuem muitos anos de experiência em actividades profissionais e que, alguns deles começaram a trabalhar ainda antes de atingirem a idade adulta. Por outro lado, quando lhes foi perguntado há quanto tempo eram formadores, verificou-se que se estava perante um grupo heterogéneo de jurados no que diz respeito aos anos de experiência como formador – cinco dos jurados tinham entre 15 a 20 anos de experiência como formador, outros cinco tinham entre os 5 a 8 anos de experiência e apenas um tinha menos de 3 anos de experiência (tabela 3 do **anexo 9**).

No âmbito da profissão de formador foram identificados quatro motivos principais para exercerem esta profissão: 1 – o gosto pela formação e promoção da formação (B2, B4, B5, B7 e B9); 2 – convite obtido por parte dos Centros de Formação (B1 e B6); 3 – ser compensado pelo trabalho desenvolvido (B3 e B10); e 4 – oportunidade de ser reconhecido internacionalmente (B11).

Tendo em conta os anos de experiência com a função de jurado, os inquiridos desempenharam as suas funções nos diferentes Campeonatos das Profissões, a nível nacional e internacional. Por isso, como se pode constatar na tabela 5 do **anexo 9**, dos 10 inquiridos que responderam a esta questão, todos tinham desempenhado funções no *SkillsPortugal*, estando dividido do seguinte modo: 5 deles participaram no *SkillsPortugal* e *WorldSkills*, 4 deles participaram apenas no *SkillsPortugal*, 1 participou no *SkillsPortugal*, *EuroSkills* e *WorldSkills*. Portanto, apenas 1 dos 10 esteve presente nos três Campeonatos das Profissões ao longo destes anos de competição.

Os principais motivos que estiveram por detrás desta participação nestes Campeonatos com a função de jurado foram apontados por 9 jurados e são os seguintes: uma forma de contribuir para a construção de profissionais qualificados no país e contribuir para o reconhecimento da importância em se apostar nas qualificações dos cidadãos e das empresas (apontado por 9 jurados). Do mesmo modo, 9 dos jurados apontaram que discordavam totalmente que a sua participação nos Campeonatos das Profissões foi meramente uma forma de ocupar o tempo livre e por necessidade visto que não consegue arranjar outro emprego. Ainda no seguimento da função que cada um destes jurados desempenhou nos campeonatos das profissões, foi interessante constatar, a partir da análise das respostas obtidas, que apenas 3 dos jurados respondeu que



frequentou algum tipo formação que o habilitasse a exercer as funções nos campeonatos das profissões. Assim sendo, pode-se referir que não existe concretamente nenhum curso ou tipo de formação específica dirigida a formação de júris dos campeonatos das profissões. Normalmente são jurados com qualificação numa profissão e reconhecidos como formadores neste ramo profissional e que são chamados para integrar e equipa de jurados quer nos campeonatos nacionais como nos campeonatos internacionais. Integram estas diferentes equipas e desempenham variadas funções de Jurado, Presidente de Júri ou Chefe de Oficina.

Estes jurados vão inicialmente para este mundo profissional com algumas expectativas. Neste caso pode-se destacar as seguintes: oportunidade de obter emprego e crescer profissionalmente (B1 e B6); valorizar e melhorar a formação profissional (B2, B9, B10); munir os formandos de uma formação de qualidade (B3 e B7); e adquirir mais conhecimento (B4 e B5). Actualmente as expectativas de futuro são, na sua grande maioria, as mesmas que as anteriores, pois, para além de entenderem que é uma forma de valorização da formação profissional, é também uma oportunidade de adquirir novos conhecimentos e demonstrar as suas competências profissionais perante ao país e ao mundo. Porém, nem sempre é fácil para esses jurados, o trabalho desenvolvido é exigente e o percurso pode ser árduo, e envolve obstáculos que por vezes são difíceis de ultrapassar e que influenciam as suas vidas, pessoal e profissional. No âmbito profissional destacou-se o facto de ser um emprego pouco seguro (B1) e ao nível pessoal o facto de se ter pouco tempo para estar com a família e para realizar as tarefas pessoais do dia-a-dia (B3, B4, B5, B7 e B10).

Perante isto, quando questionados sobre o modo como avaliam o trabalho desenvolvido pelos jurados nas tarefas que desempenham, sete deles respondem que é um desempenho muito positivo e quatro são da opinião que é um desempenho positivo. As razões apontadas foram justificadas como sendo pelo facto de haver empenho e dedicação demonstrado pelos jurados (B2, B7); pela sua contribuição na melhoria das competências profissionais dos jovens uma vez que, na maioria dos casos, quem prepara e motiva o competidor é o próprio jurado (B4, B5 e B9); pelo modo eficaz como se processa a avaliação levada a cabo pelos jurados (B9); e pelo contributo para a melhoria da formação profissional (B10). Mas, em todo caso, dois dos jurados referiram aspectos menos positivos quando avaliam as competências dos concorrentes: dificuldade na avaliação dos critérios subjectivos (B1) e a subvalorização de alguns concorrentes em

detrimento de outros não pelas competências demonstradas mas pelo seu país de origem “(...)muitas vezes não estão preocupados em escolher o melhor concorrente, mas sim o “seu” concorrente” (B3).

Relativamente a **parte III** do questionário, no que se refere a opinião dos inquiridos quanto a importância da existência destes Campeonatos destacou-se o facto de ser considerado como um forma privilegiada para trocas de saberes entre os jovens de diferentes escolas e zonas do país; de os formandos terem uma ideia de quais as suas competências em comparação com os outros concorrentes nacionais ou internacionais na mesma profissão; para desenvolvimento de convívio entre eles (B1, B3, B8 e B10). A maioria dos inquiridos referiu que a importância da existência destes Campeonatos reside no facto de proporcionar a divulgação e melhoria da formação profissional que é ministrada, o que será fundamental para que os formandos continuem a apostar nesta formação no futuro (B2, B4, B5, B6, B9 e B11). É por isso que dez dos inquiridos consideram que a participação destes jovens nos Campeonatos das Profissões é positiva, como se pode verificar na tabela 2 do **anexo 9**, porque os jovens ficam motivados e com o espírito “saudável” de competição, permite o desenvolvimento socio-profissional e a valorização profissional, os concorrentes adquirem o gosto pelo saber e pela aprendizagem de uma profissão, sentido-se recompensados por isso (ver tabela 2.1. do **anexo 9**).

Quando se perguntou se consideravam indispensável a participação dos jovens nestes Campeonatos, oito dos inquiridos responderam sim, dois responderam não e apenas um não respondeu a esta questão. Os que disseram que era indispensável consideram que é pelo facto da presença dos jovens ser indispensável para a existência do concurso; dos jovens desenvolvem a autonomia, o profissionalismo e tornam-se mais qualificados em diversas áreas; e de contribuir para a melhoria da formação profissional que é ministrada nas instituições de formação (Tabela 4.1. **anexo11**).

Quanto à opinião dos inquiridos sobre as principais vantagens e desvantagens que a participação nos Campeonatos das Profissões exerce nos jovens concorrentes destacam-se mais as vantagens do que desvantagens. De acordo com as vantagens estas foram apontadas pelos onze inquiridos, tendo-se verificado as seguintes: aquisição, desenvolvimento e valorização de competências para o exercício da profissão; melhoria do nível de qualificação profissional e aumento da oferta de emprego; aumento de motivação no desempenho profissional e o conhecimento de novas formas

de trabalho. De acordo com as desvantagens, estas foram apontadas apenas por quatro dos inquiridos, tendo-se identificado as seguintes: má conduta de alguns concorrentes, má preparação dos concorrentes; possibilidade de perder o emprego porque por vezes têm que faltar ao emprego para participarem nestas competições e pouca ajuda recebida por parte das entidades ligadas as competições. E foi neste sentido, com base nas vantagens enunciadas, que quando se questionou aos inquiridos se incentivariam os jovens a participar nestes Campeonatos todos apontaram que sim.

No que se refere aos competições em concreto e o modo como se desenrola o processo de avaliação dos concorrentes ao longo das competições, os inquiridos foram questionados quanto a justeza das competições e das avaliações, assim como a eficácia dos testes aplicados aos concorrentes. Relativamente à justeza das competições, dez dos inquiridos consideram que as competições são justas pelo facto das regras serem iguais para todos os concorrentes, ou seja, o regulamento das competições são dados a conhecer de modo igual a todos os concorrentes e porque são premiados os melhores concorrentes. Apenas um dos inquiridos fez referência ao facto de a selecção dos concorrentes nem sempre ser feita de forma justa. No que diz respeito a justeza das avaliações, sete dos inquiridos são da opinião que as avaliações são justas, três referiram que não são justas e um não respondeu a esta questão. Justificaram que as avaliações eram justas porque os critérios de avaliação são objectivos e iguais para todos os concorrentes e que não eram justas porque alguns concorrentes têm contacto com a prova antes dos outros e os júris nem sempre são imparciais.

Relativamente aos testes/provas, todos os inquiridos consideram que os testes reflectem a profissão, ou seja, possuem conteúdos que retratam fielmente a realidade da profissão para qual foi construído e para o qual os concorrentes foram preparados – os testes são bem elaborados, avaliam-se os concorrentes da mesma forma, as tarefas do teste são exclusivos da profissão, os testes são elaborados pelos jurados mais reconhecidos por parte da equipa técnica da competição.

Os inquiridos consideram que o mais importante nos Campeonatos das Profissões é o facto de ser um meio de promoção da profissão, da educação e de formação profissional, na medida em que onze dos concorrentes escolheram esta opção quando lhes foi perguntado o que consideravam ser mais importante nos Campeonatos das profissões, como se pode verificar na tabela 12 do **anexo 9**.

Assim sendo, são da opinião de que deveria ser melhorado/implementado três aspectos no futuro dos Campeonatos Nacionais das Profissões (*SkillsPortugal*): apostar mais na formação dos jurados e na profissionalização da equipa técnica da competição; permitir o acesso de todas as profissões às competições internacionais e avaliá-las segundo as normas das competições internacionais; e apostar mais no apoio (empresarial e financeiro) e divulgação destes eventos profissionais.

Os resultados obtidos a partir da análise dos questionários aplicados aos concorrentes e jurados, certamente, que contribui para que seja possível deter um olhar mais atento e crítico quanto a importância destes Campeonatos para os seus participantes e para a sociedade portuguesa. Pois, através da opinião dos principais intervenientes destes Campeonatos pode-se constatar que os mesmos são uma mais-valia para a valorização e o crescimento da formação profissional em Portugal.

Avaliando os resultados obtidos é possível frisar que o mesmo pode, de algum modo, ser útil na tomada de decisões relativamente a continuidade e o desenvolvimento deste projecto, na tomada de decisões sobre a introdução de modificações neste projecto, na melhoria das competências e qualificações profissionais e o crescimento das empresas e dos cidadãos, entre outros aspectos.

## Conclusão

Tendo em conta que este trabalho se constitui num Relatório de Estágio, onde há um relato do que sucedeu durante o mesmo, cabe-me agora, como forma de o concluir e em resultado da reflexão que pude fazer sobre o percurso formativo realizado, procurar identificar os principais resultados do estudo levado a cabo junto dos jurados e dos concorrentes dos Campeonatos das Profissões, os conhecimentos adquiridos e as aprendizagens realizadas em forma de um balanço avaliativo de todo o processo.

### a) Balanço geral do estudo desenvolvido

Principais impactos dos Campeonatos das Profissões na perspectiva dos concorrentes

- *Impacto da Participação nos Campeonatos das Profissões na vida pessoal:* a) proporcionou o intercâmbio social e cultural entre os jovens concorrentes; b) promoveu a realização pessoal; c) e possibilitou a continuação dos estudos.

- *Impacto da participação nos Campeonatos das Profissões na vida profissional:* a) possibilitou a realização e aprofundamento de diversas aprendizagens e aptidões profissionais; b) permitiu a auto-avaliação das suas próprias competências e do que são capazes de fazer; c) proporcionou o enriquecimento do currículo e a inserção no mercado de trabalho; d) Contribuiu para o desenvolvimento de conhecimentos/experiências profissionais; e) e propiciou o desenvolvimento do sentimento de confiança nas suas competências profissionais.

- *Alteração do Projecto de Vida:* mais de metade dos concorrentes consideraram que a participação nestes campeonatos abriu novas perspectivas para o futuro.

*Perspectivas pessoais:* a) desenvolver mais aprendizagens com os colegas e prosseguir os estudos; b) aumentar a auto-estima, a confiança e realização pessoal; c) conhecer novos países e trabalhar no estrangeiro; d) voltar a participar noutros Campeonatos das Profissões.

*Perspectivas profissionais:* a) conhecer e melhorar novas práticas de trabalho; b) melhorar o currículo através do reconhecimento da sociedade das aptidões profissionais desenvolvidas nas competições; c) arranjar emprego ou trabalhar por conta própria.

– *Vantagens e Desvantagens Decorrentes da Participação:* é de salientar que mais de metade dos concorrentes responderam que eram mais as vantagens do que desvantagens.

<u>Vantagens</u>	vs	<u>Desvantagens</u>
O intercâmbio intercultural fomentado por estes campeonatos		Resultado obtido durante a prova (gostariam de ter chegado mais longe)
A aquisição de conhecimentos sobre novas formas e técnicas de trabalho		Estar longe dos entes queridos
A possibilidade de adquirir conhecimentos novos e fundamentais para a inserção no mercado de trabalho		O não cumprimento das regras dos campeonatos (alguns países levam concorrentes sem a devida preparação)
A oportunidade de evoluírem pessoal e profissionalmente e verem reconhecidas as suas competências profissionais		

#### Principais impactos dos Campeonatos das Profissões na perspectiva dos jurados

- *Principal Motivo de Participação nos Campeonatos das Profissões:* a) como forma de contribuir para a construção de profissionais qualificados no país e contribuir para o reconhecimento da importância em se apostar nas qualificações dos cidadãos e das empresas; b) oportunidade de obter emprego e crescer profissionalmente; c) valorizar e melhorar a formação profissional; d) e munir os formandos de uma formação de qualidade e adquirir mais conhecimento.

- *Importância de existirem os Campeonatos das Profissões:* a) um forma privilegiada para trocas de saberes entre os jovens de diferentes escolas e zonas do país; b) ajuda os formandos a terem uma ideia de quais as suas competências em comparação com os outros concorrentes nacionais ou internacionais na mesma profissão; c) fomenta o desenvolvimento de convívio entre os concorrentes; d) proporciona a divulgação e melhoria da formação profissional que é ministrada, factor essencial para que os formandos continuem a apostar numa formação no futuro.

Assim sendo, de modo geral, os jurados encaram a participação destes jovens nos Campeonatos das Profissões como sendo muito positiva porque os jovens ficam motivados, ficam com o espírito “saudável” de competição, desenvolvem-se profissionalmente e aprendem a valorizar a profissão. De igual modo, os concorrentes adquirem o gosto pelo saber e pela aprendizagem de uma profissão, sentido-se recompensados por isso. Por tudo isto, a maioria dos jurados considera que é indispensável a participação dos jovens nos Campeonatos das Profissões.

- *Principais Limitações mencionadas pelos jurados:* a) má conduta e preparação dos concorrentes; possibilidade de perder o emprego (por vezes têm que faltar nos seus postos de trabalho para participarem nestas competições) e pouca ajuda recebida por parte das entidades ligadas às competições.

- *Alteração do Projecto de Vida:* as expectativas que estes jurados têm para o futuro estão relacionadas com os benefícios da existência dos Campeonatos das Profissões. Nas suas respostas apontam a vontade de continuar a participar nestes campeonatos, pois, para além de entenderem que é uma forma de valorização da formação profissional consideram que é também uma oportunidade de aquisição de novos conhecimentos e de serem reconhecidas socialmente as suas competências profissionais. E devido a isto, todos os jurados inquiridos são da opinião de que o mais importante nos Campeonatos das Profissões é o facto de ser uma via de promoção da profissão, da educação e de formação profissional. Porém, este processo não é simples, o trabalho desenvolvido pelos jurados é exigente e envolve obstáculos que por vezes são difíceis de ultrapassar e que influenciam as suas vidas ao nível pessoal e profissional.

Assim sendo, estão convictos de que deveria ser melhorado/implementado três aspectos no futuro do Campeonato Nacional das Profissões (*SkillsPortugal*): 1 – deviam-se apostar mais na formação dos jurados e na profissionalização da equipa técnica da competição; 2 – permitir o acesso de todas as profissões às competições internacionais e avaliá-las segundo as normas das competições internacionais; e, 3 – apostar mais no apoio (empresarial e financeiro) e na divulgação destes eventos por parte dos *medias*.

Apesar de se tratar de um pequeno número de concorrentes e jurados inquiridos foi possível verificar, com base na análise da informação recolhida, que os Campeonatos das Profissões causam impactos positivos nos seus participantes não apenas para os concorrentes como para os formadores e a sociedade em geral que têm a ganhar com o aumento de profissionais qualificados no mercado de trabalho. Entretanto, e apesar de se ter a consciência da importância destes campeonatos nos dias de hoje, os mesmos são pouco divulgados e pouco reconhecidos em Portugal. Falo por experiência própria, pois, apenas tomei conhecimento da existência do projecto “Campeonatos das Profissões” no momento em que fui estagiar para o IIEFP. Após contactar com esta realidade questioneei alguns dos amigos e colegas da mesma faixa etária que eu, e, como já estava à espera, nenhum deles jamais tinha ouvido falar destes Campeonatos. Talvez

seja a altura certa para se modificar esta realidade, pelos inúmeros motivos e benefícios enunciados anteriormente.

Por outro lado, a melhoria da qualidade da formação profissional que implica melhorar a preparação dos concorrentes destes Campeonatos também seria uma forma de melhorar os resultados obtidos pelos jovens portugueses nestes Campeonatos, sendo que esta melhoria requer que as autoridades reconheçam as necessidades, o percurso e as experiências destes indivíduos que valorizam e dão vida a estes Campeonatos.

Para tal, é essencial que os indicadores de qualidade sejam reconhecidos da mesma forma pelos concorrentes, pelos jurados e pelos restantes intervenientes deste projecto, pois só assim, os actores envolvidos estarão em sintonia quanto ao conceito de qualidade e quanto aos reais benefícios dos Campeonatos das Profissões para o sucesso profissional dos cidadãos e das empresas.

b) Balanço formativo do Estágio: conhecimentos adquiridos e aprendizagens realizadas

Se a aprendizagem pode ser definida como um processo que permite que os indivíduos adquiram novos conhecimentos, desenvolvam competências e mudem o seu modo de agir, então, ao longo do tempo que realizei o Estágio Curricular no IEFP, posso salientar que tive a oportunidade de conhecer e aprofundar os meus conhecimentos área de formação profissional, mais concretamente nos projectos que são realizados no âmbito desta formação. Todo o trabalho desenvolvido no local de Estágio, no meu ponto de vista, permitiu o meu envolvimento no processo de ensino e aprendizagem e passei a dar sentido e a objectivar as aprendizagens realizadas, através das reflexões, auto-avaliação e auto-regulação das minhas aprendizagens.

As experiências passadas ao longo do Estágio foram sempre relacionadas com as experiências adquiridas anteriormente na Licenciatura e, deste modo, passei a compreender melhor alguns dos aspectos relacionados com a análise e avaliação de projectos e de programas no âmbito da educação. Neste caso em concreto tive a oportunidade de aplicar a técnica de análise de entrevistas e inquéritos para analisar e avaliar o impacto dos Campeonatos das Profissões nos participantes destas competições profissionais. Em anos anteriores, durante a minha formação académica tive a oportunidade de construir, implementar e avaliar projectos educativos, ganhando com isso alguns conhecimentos nesta área e no IEFP tive a oportunidade de os colocar em



prática. O conhecimento da existência destes campeonatos profissionais e a elaboração deste estudo no IIEFP foi, portanto, uma mais-valia para a minha formação.

Na minha experiência como formanda que teve a oportunidade de construir e aplicar os instrumentos de avaliação e avaliar o impacto da implementação de um projecto como os Campeonatos das Profissões posso frisar que não há aprendizagem mais significativa para os formandos quando são os próprios a envolverem-se no seu projecto individual. Todo o trabalho desenvolvido neste estudo foi uma descoberta dos meus potenciais para participar activamente na elaboração e implementação de estudos deste âmbito que são pensados com o intuito de contribuir para melhoria de um determinado contexto social, tendo repercussão na própria vida dos actores sociais que fazem parte deste mesmo contexto.

Contudo, apercebi-me de que os formandos apenas constroem conhecimentos sólidos quando existe uma plena integração no trabalho que desenvolvem e quando existe vontade e motivação intrínseca para os realizar. Esta vontade e motivação intrínseca, o desejo de desenvolver algo com a qual nos identificamos e desejamos é factor decisivo para conseguirmos trabalhar por projectos e alcançar os objectivos propostos. Isto foi conseguido no IIEFP com a ajuda do meu Orientador de Estágio e de todos os funcionários do Instituto, não esquecendo do contributo da minha Orientadora de Estágio na Faculdade que sempre me auxiliariam quando foi preciso e forneceram os meios e os recursos materiais e humanos necessários para a concretização deste estudo que propus desenvolver ao longo do Estágio Curricular.

Todavia, elaborar um estudo de avaliação não tem apenas vantagens e não é tão fácil como se pensa, pois, exige um esforço significativo da parte dos sujeitos que os desenvolvem. Pela experiência que tive posso afirmar que o desenvolvimento destes trabalhos apresentam sempre os seus condicionantes e os seus pontos altos, sendo que estes últimos se não forem bem contornados podem permanecer na maior parte das vezes. Neste caso em especial o principal obstáculo que tive que ultrapassar foi o facto de não conseguir aplicar o questionário de forma presencial aos júris e aos concorrentes. O envio por e-mail dificultou o retorno de muito dos questionários que poderiam enriquecer os resultados obtidos após análise de toda a informação recolhida.

Todo esse percurso exigiu da minha parte certo envolvimento, participação, reflexão, orientação, tomadas de decisões, avanços e recuos até conseguir alcançar os objectivos definidos para este estudo que agora chega ao fim.

## Referências Bibliográficas

Almeida, L.& Freire, T. (2003). *Metodologias de Investigação em Psicologia e Educação*. (3 revista e ampliada.<sup>a</sup> ed.) Braga. PsiQuilíbrios

Bogdan, R. & Biklen, S. (1992). *Qualitative research for educational introduction to theory and methods* (1<sup>a</sup> ed.1982). Boston: Allyn and Bacon, Inc..

Cardim, J.C. & Miranda, R.M. (Eds.). (1998). *Práticas de Formação Profissional* (2<sup>a</sup> ed.). Lisboa: Instituto Superior de Ciências do Trabalho e da Empresa.

Chueiri, M. S. (2008). Concepções sobre avaliação escolar. *Estudos em Avaliação Educacional*, v. 19, n.º 39, pp. 49-64. Consultado em [14 de Novembro de 2008] em [http://www.fcc.org.br/pesquisa/actions.actionsEdicoes.BuscaUnica.do?codigo=1418&tp\\_caderno=1](http://www.fcc.org.br/pesquisa/actions.actionsEdicoes.BuscaUnica.do?codigo=1418&tp_caderno=1)

Cortesão, L. (1993). *A avaliação formativa: Que desafios?* Porto: ASA

Coutinho, C. P. (2004). *Quantitativo versus qualitativo: questões paradigmáticas na pesquisa em avaliação*. (pp. 436-448.) Lisboa. Colóquio da Admee-Europa. Consultado em 24 de Novembro de 2009 em <http://hdl.handle.net/1822/6469>

Diogo, P. C. (2008). *Avaliação da formação e transferência das aprendizagens: um estudo de avaliação de um curso no sector bancário*. Dissertação de Mestrado em Ciências da Educação. Lisboa. Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação.

Estrela, A. (1994). *Teoria e Prática de Observação de Classes – Uma Estratégia de Formação de Professores*. Porto: Porto Editora

Fernandes et. al., (1994). *Pensar avaliação, melhorar a aprendizagem*, Ficha B/3 – Avaliação Formativa, Instituto de Inovação Educacional (Projecto de formação/animação a distância gerado no contexto da publicação do normativo de avaliação do Ensino Básico - Despacho 93 - A/ 92). Consultado em 12 de Fevereiro de 2010 em [http://www.dgidec.min-edu.pt/secundario/Documents/avaliacao\\_formativa.pdf](http://www.dgidec.min-edu.pt/secundario/Documents/avaliacao_formativa.pdf)

Fernandes, D. (1992). *Prática e Perspectivas de Avaliação*. IIE (Instituto de Inovação Educacional).

Fernandes, D. (2005). *Avaliação das aprendizagens: desafios às teorias, práticas, e políticas*. Lisboa: Texto Editores.

Fernandes, D. (2006). Para uma teoria de avaliação formativa. *Revista Portuguesa de Educação*, 19 (2). (pp. 21-50). Consultado em [12 de Novembro de 2008] em [www.scielo.oces.mctes.pt/pdf/rpe/v19n2/v19n2a03.pdf](http://www.scielo.oces.mctes.pt/pdf/rpe/v19n2/v19n2a03.pdf)

Fernandes, D. (2007). Avaliação das aprendizagens no sistema educativo português. *Educação & Pesquisa*, v.33, n.º3. (pp. 581-600). Universidade de São Paulo. Brasil. Consultado em [22 de Dezembro de 2008] em [www.scielo.br/pdf/ep/v33n3/a13v33n3.pdf](http://www.scielo.br/pdf/ep/v33n3/a13v33n3.pdf)

- Hill, M.; Hill, A. (2005). *Investigação por questionário*. Lisboa: Edições sílabo.
- Inácio, R. J. P. (2006). *Comunidade virtual de aprendizagem de matemática – uma experiência com alunos do 10º ano de escolaridade (vol. 1)*. Dissertação de Mestrado em Ciências da Educação. Lisboa. Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação.
- Le Boterf, G. (1994). *De la compétence. Essai sur un attracteur étrange*. Paris: Les Editions d'organization.
- Le Boterf, G. (2003). *Desenvolvendo as Competências dos Profissionais* (3ª Ed.). Porto Alegre: Artmed.
- Le Boterf, G. (2005). *Construir as competências individuais e colectivas: resposta a 80 questões*. Porto: Edições ASA (pp. 115-126).
- Peralta, H. (2002). Como avaliar competência (s)? Algumas considerações. In *Avaliação das aprendizagens. Das concepções às práticas*. Lisboa: M.E., DEB (pp. 27-33)
- Perrenoud, Ph. (1999). *Construir as competências desde a escola*. Porto alegre: artes médicas Sul.
- Ribeiro, L. (1991). *Avaliação da Aprendizagem* (3ª ed.). Porto: Texto Editora,
- Roldão, M. C. (2003). *Gestão do Currículo e Avaliação de Competências*. Lisboa: Presença (pp. 18 – 35)
- Sousa, C. M. G. (2006). *A Avaliação do Estágio na Formação Inicial de Professores do 1º Ciclo do Ensino Básico*. Dissertação de Mestrado em Ciências da Educação. Lisboa. Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação.
- Vale, M. J, M. (2005). *Arte, Currículo e Avaliação. A avaliação dos alunos do 2º ciclo do Ensino Básico na disciplina de Educação Visual e Tecnológica*. Dissertação de Mestrado em Educação. Minho. Instituto de Educação e Psicologia. Consultado em 23 de Dezembro de 2009 em <http://repositorium.sdum.uminho.pt/bitstream/1822/6218/1/TESE%20DE%20MESTRADO.pdf>