

CERTIFICAÇÃO PROFISSIONAL: AVANÇOS E ENTRAVES DEZ ANOS DEPOIS.

João Carlos Alexim *

Abstract

A partnership between the ILO and the Ministry of Labor and Employment made it possible to create in 1966 a discussion forum on vocational certification in Brazil, pooling together sectors with a significant interest in the theme. This initiative was followed up by the setting up of a formal technical committee by INMETRO (National Institute of Metrology, Standardization, and Industrial Quality) and an intergovernmental commission to study the creation of a National Vocational Certification System. In the meantime, vocational certification has gained ground as an instrument to regulate the labor market and reinforce projects for developing the quality of production and services in the country. The issues of social justice, equality of opportunities, and social exclusion reduction pervade discussions and program implementation efforts. In sum, the article seeks to portray this journey and analyze some results.

Keywords: Education; Labor; Certification; Vocational; Certification; Equality of Opportunities; Productivity.

Em 1996, o Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) procurou a Organização Internacional do Trabalho (OIT) para desenvolver um projeto de apoio ao Plano Nacional de Qualificação do Trabalhador (Planfor) na linha dos documentos de discussão conceitual, tendo como tema a certificação profissional e a diversidade. O projeto, que se chamou *Avanço Conceitual e Metodológico no Campo da Diversidade no Trabalho e da Certificação Profissional*, foi desenhado em conjunto pelos dois organismos com uma estratégia montada sobre a criação de um fórum das entidades com interesse significativo na matéria.

Iniciativas de certificação de pessoas já existiam, mas estavam basicamente voltadas para os objetivos da produção, sem preocupação com eventuais conseqüências para a comunidade profissional ou o mercado de trabalho. Além do fórum, o projeto se sustentava, dentro da tradição da OIT, sobre um Conselho Consultivo Tripartite, composto por representações de governo, empregadores e trabalhadores. A presença de um conselho com esse perfil foi fundamental para dar peso às ações do projeto envolvendo necessariamente representados dos três universos.

O fórum conseguiu ser atraente para empresas e organizações que já praticavam certificação isoladamente, para outras que estavam interessadas em iniciar atividades nesse campo e agências de governo que precisavam assumir posição e definir políticas em relação ao tema.

A OIT funcionou como terreno neutro, sem hierarquias formais, no qual os participantes se sentiam seguros

para se manifestar com liberdade sobre interesses, experiências e temores.

Entre os serviços prestados pelo projeto se incluem a transferência de metodologias e a assistência técnica de apoio a novas iniciativas. As grandes novidades ficavam por conta do enfoque por competências, da discussão sobre exclusão social e da recomendação que separava as instituições que formavam as que certificavam. Por razões que não poderão ser discutidas aqui, não se logrou – e é de lastimar-se – uma necessária articulação com os programas do Plano Nacional de Qualificação do Trabalhador (*ver em A Certificação de Conhecimentos e Saberes como Parte do Direito à Educação e à Formação*)¹.

Passados dez anos, nos propomos examinar o atual *estado da arte* e o resultado das discussões técnicas e políticas que ocuparam a agenda até os tempos atuais.

De certa forma, a certificação profissional está incorporada no

* Mestre em Sociologia pelo Instituto Universitário de Pesquisa do Rio de Janeiro/IUPERJ. Ex-diretor do Cinterfor – Centro Interamericano de Investigación y Documentación sobre Formación Profesional. Ex-diretor da OIT no Brasil. Ex-secretário Nacional de Relações do Trabalho. E-mail: jcalexim@terra.com.br.

marketing da educação profissional. Não se oferecem cursos, mas certificações em diferentes títulos. Os anúncios de jornal abrem oportunidades para “certificação de recepcionista”, por exemplo, no que antes era a oferta de um curso de recepcionista. Claro, não se esclarece sobre o tipo de certificação de que se trata. Possivelmente uma certificação formativa. Importa aqui registrar o uso mais amplo da titulação, seguramente sem compromisso com o conceito padrão. Esse uso expressa a aceitação e adoção da atividade como instrumento regular do mercado.

De todo modo, parece que se consolidou a aproximação genética entre formação e certificação, mesmo com os cuidados recomendados de preservação de autonomia entre as partes. Em quase todas as experiências aparece uma oferta de formação que precede ou complementa uma certificação malsucedida. Em alguns casos, a educação profissional surge como atividade principal, e a certificação, como complemento. Considerando que nas discussões as oportunidades de formação, em qualquer de suas modalidades, sempre se exigiam como garantia de compensação por eventuais insucessos na certificação, abrindo caminho para inibir processos de exclusão, fica entendido que essa aproximação é bem-vinda, mesmo com os riscos que pode aportar.

Na verdade, a possibilidade de acorrer a um treinamento sob encomenda é a melhor garantia de compensação para submissão a

processos de avaliação com vistas à certificação profissional. Em contrapartida, a certificação contribui para induzir a formação no sentido das demandas da produção.

A primeira desconfiança desenvolvida sobre a certificação dizia respeito à sua natureza seletiva, cobrada pela avaliação segundo uma

*A exclusão social
não é finalmente
conseqüência
exclusiva de
processos de
avaliação, mas
de todo um
complexo de
fatores econômicos
e socioculturais
que atuam
continuamente
na estrutura
e no tecido da
sociedade.*



norma pré-estabelecida. E essa aferição poderia gerar dois tipos de exclusão: um direto, quando os critérios de seleção superam o perfil da realidade, e outro indireto, quando se eleva o perfil das exigências segregando-se um grande número de candidatos ao emprego, que ficam, por isso mesmo, eliminados previamente do novo padrão de desempenho estimado para as funções.

Contra a exclusão potencial resultante do processo de avaliação eventualmente superior ao contexto profissional existente recomenda-se o cuidado técnico e metodológico; não se pode cobrar o que apenas alguns talentos possuem individualmente. Contra essa possibilidade, entretanto, existe toda uma bateria de cálculos estatísticos que demonstra o pouco poder de discriminação que tal instrumento representaria. Mas persiste um perigo: a manipulação desse mesmo instrumento até alcançar o limite desejado, a exclusão “taylor made”. Essa hipótese pode dar-se em nível de uma empresa, mas seria altamente improvável no plano de um contingente ou segmento do mercado de trabalho. O mais comum é a seleção tradicional, que deixa a possibilidade de novas tentativas mediante complementos de estudo. Ao fim e ao cabo, não se pode disfarçar que a certificação é apenas a formatação dos objetivos de um processo de avaliação.

E toda avaliação implica a possibilidade de aprovar uns e desaprovar outros, senão o instrumento não teria validade. Em seu resultado, a estatística precisa produzir uma curva normal em que se incluem poucos muito bons, um bom número de bons, uma quantidade maior de razoáveis, um bom número de ruins e um pequeno número de bem ruins. Adotando-se a prática do corte dual, próprio dos fatores críticos da certificação, teríamos os que sabem e os que não sabem (aprovados e não-aprovados) a partir de limites bastante definidos.

A exclusão social não é finalmente conseqüência exclusiva de processos de avaliação, mas de todo um complexo de fatores econômicos e socioculturais que atuam continuamente na estrutura e no tecido da sociedade. A certificação pode, no máximo, agravá-la. O posicionamento de resistência à certificação passa por razões diversas que precisam ser discutidas.

Começa com o preconceito contra o mercado – tudo que se mede no mercado recebe uma impressão negativa. O primeiro princípio



fundamental referente a objetivos da OIT é de que “o trabalho não é uma mercadoria” (SUSSEKIND, A., 1994)², obviamente dando uma resposta à afirmação contrária, marxista, de que “os operários, compelidos a se venderem a retalho são uma mercadoria como qualquer outro artigo do comércio e portanto estão igualmente sujeitos a todas as vicissitudes da concorrência, a todas as flutuações do mercado” (MARX, K.; ENGELS . **Manifesto do partido comunista**. 1948)³. Marx acrescenta: “o comprador da força de trabalho a consome, fazendo o vendedor dela trabalhar; este, ao trabalhar, torna-se realmente no que antes era apenas potencialmente: força de trabalho em ação, trabalhador” (MARX, K., 1968)⁴. A força de trabalho é uma mercadoria que se coloca no mercado de trabalho, mas com uma diferença: ela não pode ser separada do seu agente, o trabalhador, e, portanto, requer toda consideração especial. Tomadas no valor simbólico, as duas interpretações fazem sentido, embora contrárias. O trabalho é uma mercadoria, uma vez que está posto, no sistema capitalista prevalecente, no jogo de mercado. Mas também é certo que o *mercado de trabalho* segue regras especiais e conta até com uma agência *sui generis* das Nações Unidas para sua regulamentação.

Uma outra razão para alimentar os temores contra a certificação é uma suposta ameaça que representa para o sistema de atribuição de benefícios trabalhistas, montado historicamente sobre as relações de trabalho assalariadas, próprias da produção em larga escala com grandes aglomerados de trabalhadores realizando as mesmas operações ou operações complementares, a chamada organização “taylorista” do trabalho. Salários iguais para trabalhos iguais, planos de férias coletivas e cuidados sindicais.

Com o enfoque na avaliação individual, proporcionada pela certificação, estariam rompendo-se os critérios para atribuição massiva de benefícios. Cada trabalhador receberia um salário diferenciado se

tornando mais difícil a mobilização pela união de interesses. Haveria uma retribuição individualizada pelo trabalho avaliado individualmente: cada um por si, a divisão em favor da empresa.

De fato, pode dar-se o caso em que uma política de pessoal busque a aceleração da produtividade com recursos gerenciais de competição profissional, premiando segundo critérios de rendimento do trabalho individual, ou por pequenas equipes, unidades internas de negócio. Mas essa decisão se deve geralmente a relações de poder na organização do trabalho e não à adoção da certificação profissional, que é apenas mais um instrumento daquela política. As decisões se tomam nas relações de trabalho, em geral descuidadas pelos estudos acadêmicos.

Cabe ainda outra razão freqüente para apontar a certificação como instrumento adverso: ela estaria promovendo a fragmentação da formação profissional com a adoção do enfoque por competências. Se por um lado é verdade que foi o enfoque de competências que estimulou e ampliou a adoção da certificação, não existe obrigação de adotá-lo, e a maioria das organizações ainda não o adota, mesmo quando o deseja ou mesmo o anuncia como propósito. Contra a fragmentação, se coloca uma recomendação já aceita e promovida nas discussões e nos próprios textos do Conselho Nacional de Educação (CNE): a reunião de competências em unidades maiores correspondentes a ocupações no mercado de trabalho (Parecer CNE/CEB n. 16/99)⁵. Embora seja possível e até necessário em alguns casos a certificação de competências específicas, os organismos de certificação estão instados a buscar titulações que correspondam a postos de trabalho no mercado. Defendemos inclusive que a certificação adote estratégias de flexibilidade identificando em certas ocupações as competências críticas, que o trabalhador tem obrigatoriamente de dominar e as brandas que podem ser medidas em graus de apropriação.

Por outro lado, são também numerosos os benefícios atribuídos nas discussões à certificação profissional. Em primeiro lugar, valoriza o trabalho dos que realmente sabem e sabem fazer. Racionaliza o comportamento do mercado de trabalho historicamente submetido a preconceitos, preferências subjetivas, favorecimentos pessoais, assédios de diversas ordens, enfim, comportamentos erráticos eivados de todo tipo de distorções. A certificação ajuda a combater esses desvios.

Tem, nesse sentido, o mesmo papel do planejamento, que tira do poder discricionário a faculdade exclusiva das decisões sobre o destino da empresa e do pessoal. Não é por outra

...

que a certificação adote estratégias de flexibilidade identificando em certas ocupações as competências críticas, que o trabalhador tem obrigatoriamente de dominar e as brandas que podem ser medidas em graus de apropriação.

razão que o político mostra-se avesso ao planejamento. No caso da certificação, resistências podem ocorrer porque se retira do gerente o ato subjetivo, livre de explicações.

De novo é o enfoque por competências que concorre para melhorar o contexto laboral.

E junto, enriquece o perfil do trabalhador, fazendo aflorar qualidades antes invisíveis, e trazendo maior satisfação no trabalho, o que acontece quando o profissional não apenas recebe o reconhecimento, mas também se sente no domínio de suas tarefas.

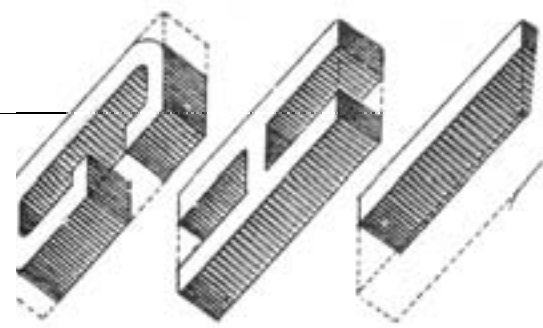
Estudos demonstram que o trabalhador, em sua lide no contexto do trabalho, não repete indefinidamente seus gestos e atitudes, mas vai interferindo criativamente até que, no curso de um bom tempo, podem ser observadas mudanças

significativas. Essas contribuições são regularmente apropriadas pela empresa sem reconhecimento de autoria e sem retribuição financeira. O enfoque de competências, ao buscar com a análise qualitativa do trabalho os desempenhos de excelência, necessariamente se dá conta dessa criação invisível que resulta da práxis do trabalho. Não assegura que o trabalhador finalmente vai receber o que poderiam ser seus direitos de autor, porque a distribuição efetiva de benefícios depende das relações de poder que se projetam, no caso, nas relações trabalhistas.

Uma breve visão das relações de trabalho nos dias de hoje nos deixa sem muitas expectativas. As dimensões do mercado de trabalho informal, sem regras jurídicas e direitos definidos, não colocam dúvidas. O modelo histórico de organização do trabalho não responde mais pelas práticas majoritárias. E um novo modelo não foi ainda difundido de forma a caracterizar nova configuração do sistema produtivo. Estamos em trânsito: nesse *status*, nada é definitivo e quase tudo é permissível. Prevalece um processo permanente de automação digital como fruto das novas tecnologias, reduzindo o emprego formal que agora acoberta uma minoria privilegiada, dotada de qualificações de ponta ou de poderosos padrinhos. Convivem o bom e o mau emprego. Mesmo nas grandes empresas, persiste uma minoria de empregados bastante qualificados e uma grande maioria de empregados subcontratados, herdeiros de funções secundárias e reduzidos benefícios. No serviço público restaram, depois de sucessivas reformas administrativas, as chamadas funções típicas, sendo as demais terceirizadas ou confinadas em baixas escalas salariais. As típicas, poucas, estão nas Forças Armadas, na Justiça, no Legislativo, na diplomacia e na gestão pública dos diversos entes estatais. Elas contam com uma formidável rede protetora, plena de formalismos. A certificação não conseguiria espaço porque poderia representar ameaça aos privilégios corporativos.

De resto, persiste um grande número de funções gratificadas, para as quais não se pode acenar com a certificação por sua natureza eventual.

A forte justificativa para a certificação vem da possibilidade de alentar e instrumentar a educação profissional permanente, sobretudo na recuperação de saberes gerados fora da escola. A certificação reconhece conhecimentos independentemente da forma como foram adquiridos. Para a educação conservadora constitui um presente de gregos, porque a obriga a flexibilizar currículos e critérios, o seu mais neto intestino. Supõe que conhecimentos e habilidades adquiridos na prática de vida e de trabalho poderiam ser transformados em créditos para a formação ou conclusão de cursos. Nada mais difícil se tomamos em conta os costumes educacionais acadêmicos. Quase impossível para uma aferição do tipo automatizado por recursos informáticos, por exemplo. Exigiria certamente a criação de bancas julgadoras com autoridade para avaliar e classificar. E capazes de instruir sua decisão para incluir eventuais ajustes do solicitante em níveis mínimos curriculares. Porque para se transformar em conhecimento o saber prático é preciso mudar de natureza, e isto não é um processo simples. Existem poucas experiências “passadas em julgado” nessa área. Mais simplificadoramente, tratar-se-ia de tomar a prática do trabalho apenas como direito de ingresso na educação formal, na perspectiva de que sua experiência já lhe daria vantagens no aprendizado, além de eventuais dispensas de disciplinas curriculares. Seria igualmente necessário considerar a adequação da linguagem das matérias e aulas à compreensão do solicitante, o que arrasta de novo uma séria dificuldade em função de sua inserção no coletivo escolar. Ou, o que seria mais viável, conceder diretamente um título ocupacional registrando no certificado as competências que mereceram reconhecimento. Mas aí já seria certificação profissional, e não a certificação para crédito educacional.



A outra justificativa se dá pela necessidade de fortalecer a avaliação do trabalho pelas competências do trabalhador. Resulta do esforço das empresas para vencer o bloqueio sindical a favor da negociação coletiva, em grandes números. Explica-se pelo novo formato das empresas, com uma minoria nobre e uma maioria de trabalhadores secundários. Como foi feito no próprio governo, quando relacionou e protegeu as chamadas funções públicas típicas. Corresponde também à já indicada suspeita de que o mecanismo poderia gerar fragmentação funcional.

Existem pelo menos três sentidos para o conceito de competências: no formato mais simples, se entende como sinônimo de tarefa, alegando impossibilidade estrutural de aferir bases comportamentais que, na verdade, resultariam em desvios do conceito weberiano positivo de burocracia funcional. Num segundo sentido, representaria a tarefa com um *plus*, em geral, uma capacidade mais específica, uma exigência especial para a tarefa, que costuma incluir preservação ambiental e defesa contra riscos funcionais. No formato mais típico da tradição norte-americana, seria um comportamento, uma tarefa descrita no seu complemento atitudinal em benefício da qualidade do desempenho. As três modalidades conceituais aparecem com frequência, e aparentemente sua escolha depende das dificuldades apresentadas ou da necessidade de destacar aspectos especiais do desempenho.

Mas a certificação pode ser de uso restrito, instrumento de uma empresa para monitorar o desenvolvimento de uma política de pessoal, vinculando desempenho e plano de carreira, salários e produtividade. Uma empresa pode valer-se da certificação para racionalizar seu programa de pessoal, inclusive com a adoção do treinamento continuado. Nesse caso, os perfis profissionais são estabelecidos com validade circunscrita à empresa. Na verdade, a certificação, nesse caso, funcionaria como instrumento do modelo gerencial.

Mas existe ainda uma função que a certificação vem cumprindo pelo menos em uma das experiências brasileiras: atuar como instrumento de implantação de política ativa. Um dos ministérios, desde o governo passado, tem usado a metodologia de construção da norma para reformar as práticas tradicionais do setor, rompendo com resistências formais de defesa de privilégios corporativos e colocando em cena as práticas que a nova realidade do mundo do trabalho vem construindo em benefício, no caso, do interesse público. Como se sabe, os grêmios de controle profissional são excessivamente zelosos da defesa de mercado para seus membros associados. E por vezes mantêm rigidamente direitos trabalhistas, sem ter em conta a mudança dos sistemas de produção, criando situações que rondam entre Kafka e Dali, entre o absurdo e o surreal. Novas formas de organização do trabalho são recusadas para manter favorecimento da categoria que domina as regras profissionais.

A forte justificativa para a certificação vem da possibilidade de alentar e instrumentar a educação profissional permanente, sobretudo na recuperação de saberes gerados fora da escola.

O processo de certificação, ao avaliar as novas formas de trabalho que a realidade já pratica paralelamente à preservação de antigos privilégios, consegue levantar a questão com argumentos de produtividade, promovendo novos acordos, mais atualizados. Não há argumento formal que resista à evidência das novas práticas, nascidas da incorporação de tecnologias emergentes e pressões da consciência social.

Continua vigente a concepção das três vertentes para caracterizar as experiências de certificação profissional, existentes ou ainda a implantar. São elas: a da produção, a da educação e a do mercado de trabalho. Expressam diferentes motivações e conseqüentes arranjos institucionais. A vertente “produção” busca centrar-se no desempenho de qualidade e valoriza duas competências específicas, a da segurança no trabalho e a da preservação ambiental, porque as empresas filiadas estão sob pressão da concorrência internacional, que exige demonstrações de cumprimento de normas voltadas para essas duas áreas. A vertente “educação” se prende ao desafio de dar respostas às demandas do mercado, instrumentando os cursos de formação profissional, e à necessidade de reconhecer como crédito educativo as experiências desenvolvidas pelo trabalhador no exercício de suas atividades. A vertente “mercado de trabalho” alenta o reconhecimento formal do saber gerado no trabalho e a conseqüente valorização do trabalhador.

Não são muitos os organismos criados ou desenvolvidos nesses dez anos e eles se mantêm em geral com estruturas razoavelmente semelhantes: uma entidade patrocinadora/mantenedora; um conselho superior; comissões técnicas *ad hoc*; provas práticas realizadas em parcerias; o uso de tarefas como realidade e o enfoque

por competências como aspiração. A aplicação da Norma ABNT/ISO 17024⁶ tem se consolidado como referência, e o credenciamento no Instituto Nacional de Metrologia, Normalização e Qualidade Industrial (Inmetro) surge como meta já alcançada por poucos e alentada por boa parte dos demais. Podemos considerar que a Norma 17024 é o fato mais importante surgido nos últimos anos. Mesmo sem ser a solução para todas as questões que a certificação tem suscitado, ela nos traz uma ordenação de regras e atitudes capaz de dar à atividade um perfil mais afinado com as expectativas de todas as partes. Como alinhamento básico, cabe apoiar a Norma e complementar, onde for acordado, com recomendações de política ativa. A forma de participação sindical e a distribuição dos custos seriam exemplos desses pontos a discutir e acordar.

Algumas instituições elaboraram suas próprias normas, através de comissões técnicas de especialistas. A adoção de comissões técnicas como método de análise ocupacional/de competências e de elaboração de normas tem se comprovado como recurso prático, rápido e menos custoso. Mas sua realização requer cuidados especiais, na montagem do grupo e na condução do exercício. Essas comissões costumam ser setoriais para melhor afinação dos resultados. E resta ainda a discussão sobre a participação dos trabalhadores, não como representação técnica, que já ocorre necessariamente, mas como

...
*a certificação,
além do limite
de validade, que
varia de acordo
com a estimativa
de mudanças
na tecnologia e
nos métodos de
trabalho, teria
também de levar
em conta os níveis
de qualificação,
que variam com
a complexidade
da tarefa, a
autonomia do
profissional e a
importância que
vai adquirindo
na estrutura
funcional.*

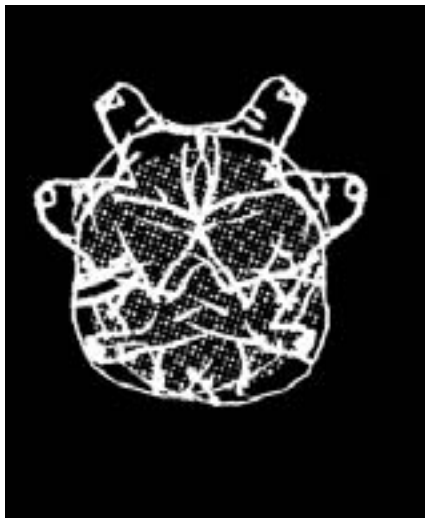
representação política. Ao defender interesses coletivos, a representação sindical assegura perspectivas mais amplas aos resultados. O sindicalista, por vivenciar discussões mais abrangentes, reúne condições para observar aspectos que fogem ao ator específico. Não existe forma de substituir essa perspectiva, mas se reconhecem as dificuldades que dirigentes econômicos públicos e privados encontram para se articular com a representação sindical. Onde podem ser dispensados, mesmo com algum sacrifício dos resultados,

seguramente o serão. A Norma 17024⁷ não fala explicitamente da representação sindical, mas não a impede quando indica que é necessária a *participação "das partes com interesse significativo"* na matéria. Fica, entretanto, distante a possibilidade da presença sindical. Ainda será preciso muita discussão para alcançar a aprovação de políticas que facilitem a colaboração do movimento sindical, com legitimidade e efeitos demonstrativos.

São também poucos os casos de aplicação da certificação em diferentes níveis de qualificação. Na verdade, se pratica a certificação em nível de ingresso no mercado, com exigências mínimas. Se por um lado isso favorece a entrada de pessoal menos qualificado e, portanto, sofre menor carga de exclusão, a estratificação em níveis, que representem não apenas o piso, mas diferentes instâncias da carreira profissional, em que supostamente se acumulam experiência e autonomia, abre possibilidades para o desenvolvimento reconhecido no percurso de trabalho. Com o tempo e a práxis, o profissional vai adquirindo mais competências, que precisam ser certificadas. E serve ainda de estímulo para o trabalhador. Por isso a certificação, além do limite de validade, que varia de acordo com a estimativa de mudanças na tecnologia e nos métodos de trabalho, teria também de levar em conta os níveis de qualificação, que variam com a complexidade da tarefa, a autonomia do profissional e a importância que vai adquirindo na estrutura funcional.

A Norma 17024⁸ fala da necessidade do sistema de certificação não fazer restrições por razões financeiras. Ou seja, não cometer injustiças, gerar exclusão, porque precisa economizar ou não dispõe dos recursos necessários. O ônus da certificação constitui um problema delicado. Os processos são ainda custosos e a apropriação individual de custos, a menos que se trate das profissões altamente remuneradas, não dá conta dos valores: é preciso encontrar patrocínios ou clientes institucionais. Fundos como o Fundo





de Amparo ao Trabalhador (FAT), abertos à formação profissional, poderiam estender seu âmbito à certificação, o que vem sendo tentado há anos aparentemente sem êxito. Mais recentemente se admite que as Escolas Técnicas Federais poderiam atuar na certificação da população menos escolarizada com os custos assumidos pelo governo. Ou seja, a discussão dos custos está sempre presente em todas as iniciativas que envolvem setores de baixa renda.

Enfim, as questões que fazem parte da agenda dos organismos de certificação continuam abertas. A evolução dos sistemas tem sido lenta, comparativamente com países mais avançados. Se por um lado ouve-se mais da certificação e o conceito ganha mais espaço nos debates sobre a educação e o trabalho, por outro, o crescimento não corresponde à demanda potencial. Na verdade, prefeituras, agências de controle do exercício profissional, sindicatos e RH de empresas, por exemplo, que poderiam se beneficiar expressivamente desse instrumento, ainda não se empolgam com a idéia.

O governo continua tentando gerar o grande sistema nacional, que daria conta de, ao mesmo tempo, fazer justiça aos trabalhadores, reconhecendo suas criações e sua experiência, atrair os sindicatos para a arena, atender as necessidades da produção e alimentar o sistema

educativo profissional. Muito combustível para uma só máquina, enquanto o sistema ABNT/ Inmetro segue ganhando terreno, sustentado pela Norma 17024. Seguramente o caminho mais pavimentado faria uma convergência das duas linhas de força. Aguardemos os próximos capítulos.

NOTAS:

- ¹ MORAES, Carmen Sylvia Vidigal; LOPES NETO, Sebastião. **A certificação de conhecimentos e saberes como parte do direito à educação e à formação**. Brasília: MTE, 2006. Col. Qualificação Social e Profissional. p. 19.
- ² SUSSEKIND, Arnaldo. **Convenções da OIT**. São Paulo: Ed. LTR, 1994. p. 68.
- ³ MARX, K.; ENGELS. **Manifesto do partido comunista**. Porto Alegre: Ed. L&PM Pocket, 1948. Ed. Integral, p. 35.
- ⁴ MARX, K. **O Capital**. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 1968. livro 1, v. 1, cap. 5, p. 201.
- ⁵ CONSELHO NACIONAL DE EDUCAÇÃO (Brasil). Câmara de Educação Básica. Parecer CNE/CEB n. 16/99, aprovado em 05 de outubro de 1999. **Documenta**, Brasília, n. 457, p. 3-73, out. 1999. Fixa as Diretrizes Curriculares Nacionais para a Educação Profissional de nível técnico.
- ⁶ ABNT. NBR ISO 17024/9004-3: **Certificação de pessoas**. Rio de Janeiro, [199?]
- ⁷ **Id. ibid.**
- ⁸ **Id. ibid**



RESUMEN

*Carlos Alexim: **Certificación profesional: avances y obstáculos diez años después.***

La colaboración entre la Organización Internacional del Trabajo y el Ministerio de Trabajo y Empleo permitió, a partir de 1996, crear un foro de discusión sobre la certificación profesional en Brasil, que reunió a aquellos sectores que se interesan de manera significativa por este tema. Se dio continuidad a la iniciativa con la formalización de una comisión técnica del Instituto Nacional de Metrología, Normalización y Calidad Industrial (INMETRO) y de una comisión intergubernamental. Ambas tienen como objetivo la creación de un Sistema Nacional de Certificación Profesional. Actualmente la certificación profesional ha ganado terreno como instrumento de regulación del mercado de trabajo y también como refuerzo de los proyectos de desarrollo de calidad de producción y de servicios en el país. Temas como la justicia social, la igualdad de oportunidades y la reducción de la exclusión social forman parte de las discusiones y del esfuerzo por poner en práctica los programas. En resumen, el artículo procura retratar esa trayectoria y analizar algunos resultados.

Palabras clave: Educación; Trabajo; Certificación; Certificado Profesional; Igualdad de Oportunidades; Productividad.