

## O CERTIFIC E A TEORIA DO CAPITAL HUMANO

**Bruno Silva Costa e Conceição de Maria Cardoso Costa**

IFB

[bruno.costa@ifb.edu.br](mailto:bruno.costa@ifb.edu.br) - [conceicao.costa@ifb.edu.br](mailto:conceicao.costa@ifb.edu.br)

---

### RESUMO

Este artigo tem como objetivo apresentar os primeiros resultados da implementação do Programa CERTIFIC no Instituto Federal de Brasília – IFB, como uma experiência inovadora em educação via reconhecimento de saberes profissionais. Procura ainda fazer uma correlação entre a Teoria do Capital Humano e o programa CERTIFIC levantando questões sobre a tese de que o grau de educação possui impacto direto nos rendimentos pessoais do indivíduo.

**PALAVRAS-CHAVE:** CERTIFIC, educação, reconhecimento de saberes, capital humano .

## O CERTIFIC E A TEORIA DO CAPITAL HUMANO

### 1. INTRODUÇÃO

As transformações inerentes à reorganização socioeconômica ocorridas a partir da década de 1990 com o processo de globalização geraram alterações importantes sobre os fluxos de comércio e de capitais, provocando mudanças significativas sobre as relações de trabalho. A produção passou a visar a competição internacional, tendo para isto que melhorar a qualidade dos produtos e otimizar seus tempos de produção. Surge, então, uma nova reestruturação produtiva, que impactou diretamente nos processos de trabalho, com a diminuição dos ciclos de produção e a consolidação das tecnologias da computação e da informática.

Estas mudanças passam a exigir dos trabalhadores novas habilidades de modo a adequarem-se aos novos processos produtivos. As consequências da modernização e da busca por maior produtividade ao menor custo incluem, na prática, cortes de pessoal e elevação da jornada de trabalho, piorando as condições de trabalho. Observa-se o crescimento do desemprego, do trabalho precário, da pobreza, da exclusão e da economia informal, ampliando-se assim as desigualdades sociais, fruto de políticas governamentais voltadas para atender aos interesses do capitalismo. Esse modelo produz um forte distanciamento de classes sociais, que resulta na lógica perversa de que os ricos cada vez ficam mais ricos e os pobres cada vez ficam mais pobres.

Segundo Oliveira (2001), neste contexto, há uma forte diminuição do poder político dos Estados-Nações, decorrentes da globalização. O capital busca uma nova interpretação ideológica, capaz de justificar as relações de poder e de exploração. Neste sentido, segundo o autor, surge o discurso de que vivemos numa "Sociedade do Conhecimento" e que, por conseguinte, são exigidas dos trabalhadores novas qualificações e habilidades que lhes permitam inserir-se no mercado de trabalho, competindo de forma igualitária com outras pessoas. Estas novas habilidades e comportamentos, tais como flexibilidade, capacidade de comunicação e participação, são considerados fundamentais dentro de um modelo de produção que busca superar a rigidez do modelo taylorista. Espera-se ainda que a escola seja o *locus* apropriado onde o trabalhador possa encontrar os caminhos para adaptação a esse contexto e que possibilite ao educando, e futuro trabalhador, apropriar-se de novos conhecimentos e ajustar-se, da melhor forma possível, à flexibilidade do novo padrão de produção.

Embora alguns segmentos do setor produtivo, como também autoridades governamentais associem o desemprego à falta de qualificação dos trabalhadores, consequência da não frequência à escola, paradoxalmente, são a necessidade de trabalhar e as dificuldades financeiras os motivos preponderantes para o abandono dos estudos. É preciso então criar formas de atrair esses trabalhadores para a escola, não apenas por razões econômicas, mas também como uma questão de justiça e de resgate de uma dívida social. Uma escola que seja capaz de proporcionar uma educação integral e permanente, em sistemas educativos flexíveis, que formem cidadãos conscientes do seu papel no mundo e para o mundo. Uma escola que reconheça o valor dos conhecimentos adquiridos fora da escola, na experiência dos indivíduos no trabalho, buscando incorporá-los na estrutura curricular, certificando seus saberes e facilitando a continuação dos seus estudos no sistema regular ou na educação profissional.

Nessa perspectiva, o Ministério do Trabalho e Emprego juntamente com Ministério da Educação, por meio da Portaria nº 1.082/09, criaram a Rede Nacional de Certificação Profissional e Formação Inicial e Continuada – Rede CERTIFIC. Um programa de reconhecimento de saberes profissionais construídos em processos não formais, que trazem para a escola a avaliação de um saber não construído por ela.

Trata-se de uma ação cooperada para a ampliação da oferta de programas educacionais inclusivos, tendo como princípio a garantia de gratuidade aos trabalhadores nos processos de certificação profissional e nos cursos das instituições de educação profissional, permitindo-os usufruir dos bens culturais e tecnológicos disponíveis.

É neste sentido que os Institutos Federais de Educação, Ciência e Tecnologia, na prerrogativa de atender ao que estabelece a Lei nº 11.892, de 28 de dezembro de 2008, exercendo o papel de instituições acreditadoras e certificadoras de competências profissionais” (art.2º § 2º), bem como ao artigo 41 da Lei nº 9.394/96 - Lei de Diretrizes e Base da Educação Nacional, iniciaram em 2010 a implantação de Programas Interinstitucionais de Certificação Profissional e Formação Inicial e Continuada para o atendimento de trabalhadores, jovens e adultos que buscam a formação e/ou a avaliação, reconhecimento e certificação de saberes adquiridos em processos formais, ou não formais de ensino. A implantação do CERTIFIC na Rede Federal de forma interinstitucional busca fortalecer a proposta de rede e criar espaços para construção coletiva da metodologia, da avaliação e da produção científica sobre os impactos do programa no ambiente escolar e na vida dos trabalhadores.

No Distrito Federal, o Instituto Federal de Brasília - IFB, lançou em agosto de 2010, edital para o processo de certificação profissional para as áreas de hospitalidade e lazer e construção civil, possibilitando a certificação para os perfis de auxiliar de eventos, recepcionista de eventos, pedreiro, armador, eletricista e encanador. Ainda em fase de conclusão, o processo de certificação tem demonstrado uma grande expectativa por parte dos trabalhadores. Querer voltar a estudar; dirimir algumas dúvidas relacionadas ao trabalho que já realiza; e possuir um certificado exigido por algumas empresas como requisito à empregabilidade são algumas das razões apresentadas pelos candidatos à certificação do IFB. Isso reflete as expectativas não só em relação às melhorias no âmbito profissional, mas também como possibilidade de continuidade dos estudos e elevação de sua escolaridade.

Ainda sem resultados efetivos que possam ser analisados conclusivamente, questiona-se se de fato a escola conseguirá atender às propostas do programa, como também se após concluídas as etapas de certificação, o trabalhador conseguirá, efetivamente, perceber diferenças de produtividade e ganhos financeiros em consequência da certificação e da elevação do seu nível de escolaridade.

## 2. CERTIFICAÇÃO PROFISSIONAL: DE ONDE VEM ESTA IDÉIA?

Em meados do século passado a Organização Internacional do Trabalho (OIT) apresentou uma primeira proposta de certificação. Ao longo dos anos, o contexto das relações de trabalho sofreu mutações. Embora novos conceitos tenham sido introduzidos, a lógica nessas relações permaneceu a mesma, ou seja, aqueles que detêm o capital exploram a força do trabalhador e este, cada vez mais, precisa se qualificar e se adaptar às mudanças provocadas pelo avanço tecnológico, e para que isso aconteça é necessário adquirir novas competências tornando-os, desta forma, polivalentes.

Na década de 1970 a certificação só era possível se estivesse associada à formação. Segundo Pronko (2005), alguns organismos internacionais provocam a partir da década de 1990 as primeiras discussões em torno daquilo que se denomina “formação ao longo da vida” sendo esse o ponto de partida nas discussões sobre certificações por competências.

Ibarra (1996) define um sistema de certificação de competência laboral como:

[...] “um mecanismo hábil, eficiente e transparente, que deve avaliar e certificar com amplo valor social os conhecimentos e habilidades dos indivíduos, independentemente da forma como tenham sido adquiridos e com base em uma norma reconhecida em nível nacional”.

Em uma tentativa de englobar os diferentes conceitos, poderíamos citar a contribuição trazida pelo Alexim (2001), que define Certificação como:

[...] "o reconhecimento dos conhecimentos, habilidades e atitudes (competências), de domínio do trabalhador, exigidos pelo sistema produtivo, de acordo com padrões socialmente definidos, concedido por entidade reconhecida e/ou autorizada, independentemente do modo como foram adquiridos”.

Para Moraes & Lopes Neto (2005) uma das principais questões acerca da certificação profissional é se ela deve ser baseada em competências. Na opinião dos autores a substituição das “qualificações” pelas “competências” visa eliminar os antigos perfis profissionais ligados aos “postos de trabalho”, substituindo-os por outros baseados na “polivalência”. Destacam ainda que as competências se reduzem a uma parte dos atributos do trabalhador, não incluindo dimensões culturais e cognitivas fundamentais à avaliação das potencialidades dos sujeitos. Propõem, neste sentido, a análise crítica do uso generalizado do modelo da competência na educação e na certificação profissional e de conhecimentos. Não seria adequado reduzir um processo complexo de formação humana a um dos seus aspectos específicos, ao desempenho de tarefas úteis e práticas. Concluem que o conceito de competência, anteriormente referido, não se aplica às novas dimensões da educação profissional e tecnológica, marcada pelos fundamentos científico-tecnológicos, bem como histórico-sociais, cujos parâmetros balizaram o longo percurso para a construção destas políticas públicas.

### 3. A REDE CERTIFIC: CONTRAPONTO OU AFIRMAÇÃO À TEORIA DO CAPITAL HUMANO?

Segundo o documento Orientação para Implantação da Rede CERTIFIC, elaborado pela SETEC (2010), a proposta para o reconhecimento de saberes está pautada nos seguintes aspectos:

A Rede CERTIFIC busca atender às principais demandas decorrentes do atual contexto de desenvolvimento econômico e social do país, garantindo a gratuidade aos trabalhadores nos processos de certificação profissional e nos cursos das instituições de educação profissional, permitindo-os usufruir dos bens culturais e tecnológicos disponíveis. O Reconhecimento de Saberes adquiridos no mundo do trabalho, nas especificidades de cada atividade profissional e na trajetória de vida dos trabalhadores constitui-se no ponto de partida da base de sustentação de uma concepção de Educação Profissional e Tecnológica na qual se propõe a formação como um processo de desenvolvimento integral do ser humano. Nesse sentido, a certificação profissional e a elevação da escolaridade da população apresentam-se como um dos fatores marcantes para o desenvolvimento do país. A Rede CERTIFIC estimula a volta dos trabalhadores à escola quando prevê a oportunidade de prosseguimento de estudos em um itinerário formativo que contemple os diversos níveis e modalidades da Educação Profissional e Tecnológica.

O processo de certificação via reconhecimento de saberes parte do pressuposto de que as habilidades e conhecimentos relacionados ao trabalho não necessariamente são adquiridos dentro do ambiente escolar mediante processo sistematizado de instrução. Mesmo considerando a instrução como sendo o maior dos investimentos<sup>1</sup>, o valor econômico da educação depende, predominantemente, da procura e da oferta da instrução.

Segundo Schultz (1964) há uma relação profunda entre instrução e investimento:

[...] “a concepção de que a instrução eleva as futuras rendas do estudante, tal instrução possui os atributos de um investimento”.

Ainda de acordo com Schultz (1973), o investimento na qualificação produz outros desdobramentos:

[...] “a qualificação e o aperfeiçoamento da população, advindos do investimento em educação, elevariam a produtividade dos trabalhadores e os lucros dos capitalistas, impactando na economia como um todo. Diante disso, a inclusão do capital humano nos modelos de crescimento econômico é uma questão chave para se compreender a dinâmica da economia no longo prazo, uma vez que, até então, esse fenômeno era explicado somente pelo capital natural e capital construído existente entre regiões e países”.

Segundo Becker (1993), outro expoente da Teoria do capital Humano, há outros benefícios decorrentes do investimento em educação:

[...] “o capital humano é um conjunto de capacidades produtivas que uma pessoa pode adquirir, devido à acumulação de conhecimentos gerais ou específicos, que podem ser utilizados na produção de riqueza”.

Para Becker (1993), a principal preocupação decorre do fato de que os indivíduos tomam a decisão de investir em educação, levando em conta seus custos e benefícios, dentre eles melhores rendimentos, maior nível cultural e outros benefícios não-monetários. Afirma ainda que

---

<sup>1</sup> Investimento pode ser definido como a aplicação de algum tipo de recurso com a expectativa de receber um retorno futuro superior ao aplicado (<http://www.guiadeinvestimento.com.br>).

o nível de capital humano de uma população influencia o sistema econômico de diversas formas, desde o aumento da produtividade, dos lucros, do fornecimento de maiores conhecimentos e habilidades, até a superação de dificuldades regionais.

Quais os benefícios que o indivíduo trabalhador poderá encontrar na qualificação, via instrução? Partindo da afirmação da teoria do capital humano que reforça a tese de que as pessoas se educam, que a educação tem como principal efeito mudar "habilidades" e conhecimentos das pessoas, que quanto mais uma pessoa estuda, maior sua habilidade cognitiva e maior sua produtividade, e ainda, que produzindo mais a pessoa percebe maiores rendas, entende-se, neste sentido, que poderá haver uma chance maior de o trabalhador auferir bons salários caso possua um bom grau de escolarização ou mesmo qualificação necessária para ocupar uma determinada função. Dentro de uma visão demagógica com viés puramente capitalista, essa possibilidade que é dada ao trabalhador poderia ser traduzida como redistribuição de renda.

Porém, para Frigotto (1989), há um fator determinante que vai além do investimento na formação:

[...] não basta apenas o investimento na formação e qualificação da força de trabalho, para haver um maior acesso à riqueza produzida por parte da população. A possibilidade de distribuição desta riqueza depende, exclusivamente, de uma mudança das relações de poder e de uma modificação radical do sistema de produção.

O Brasil está prestes a sediar nos próximos cinco anos três eventos esportivos de dimensões e relevância internacionais. O modelo proposto de certificação via reconhecimento de saberes é um mecanismo que demanda um tempo razoavelmente mais curto se comparado à oferta de um curso de qualificação oferecidos nos padrões já conhecidos. Não seria essa uma manobra utilizada pelo poder estatal a serviço do capitalismo, com o objetivo específico de atender aos interesses das empresas internacionais que buscam se instalar aqui nos próximos anos para atenderem à demanda dos eventos esportivos, e já poderem contar com mão de obra devidamente qualificada via certificação? Há de se considerar, neste sentido, uma dicotomia de como atender num curto espaço de tempo às demandas do mercado por qualificação, ao mesmo tempo em que os trabalhadores precisam, segundo Carvalho (2008), de uma formação profissional que não se limite à aquisição do saber fazer, e sim uma formação profissional sólida e geral que contemple aspectos culturais, científicos e tecnológicos.

#### **4. METODOLOGIA DE CERTIFICAÇÃO PROPOSTA PELA REDE CERTIFIC**

O processo de certificação proposto pela Rede CERTIFIC inicia-se com a etapa de pré-inscrição. Espaço aberto para divulgação do programa e para o preenchimento de um formulário onde o candidato escolhe o perfil a ser certificado. Neste período todos os servidores da escola passam por uma sensibilização para compreender o programa e poder acolher e informar adequadamente os trabalhadores. Finalizada esta etapa, os candidatos devem comparecer ao evento de orientação. O objetivo desse evento é apresentar as etapas do programa e esclarecer todas as dúvidas. É um momento de acolhimento do trabalhador no ambiente da escola e de

integração com a equipe multidisciplinar, que o acompanhará nas etapas seguintes. Esta equipe é formada por psicólogos, assistentes sociais, pedagogos e por docentes da área técnica.

Após o evento de orientação os candidatos se inscrevem no programa, preenchendo um questionário sócio-profissional correspondente à sua experiência e iniciam o processo de certificação. Estabelecido um cronograma de atendimento com os inscritos, iniciam-se os diálogos com a equipe multidisciplinar do Instituto Federal. Nessa etapa o trabalhador terá a oportunidade de, individualmente, relatar para a equipe toda a sua experiência profissional, destacando como aprendeu o ofício. É uma etapa acompanhada e orientada pelos assistentes sociais e psicólogos, e bastante rica pelos depoimentos e experiências de vida apresentados.

Na sequência, os trabalhadores, organizados pelos perfis de certificação, participam da Dinâmica de Grupo, onde terão a oportunidade de discutir com seus pares as atribuições, condições de trabalho, locais de atuação profissional, necessidade de qualificação e critérios de avaliação.

Com o objetivo de preparar os trabalhadores para a avaliação de desempenho profissional, são propostas diversas atividades com especialistas que discutem a atuação profissional sob a perspectiva da economia solidária e o uso de tecnologias sociais. Complementando esta etapa os candidatos participam de visitas técnicas e mini-cursos sobre sua área e normas para atuação profissional, direitos trabalhistas e saúde e segurança do trabalhador.

Finalizando o processo, segue-se a etapa de avaliação do desempenho profissional. Nesta fase o trabalhador demonstra através de atividades práticas em laboratório ou no ambiente de trabalho específico ao perfil profissional, suas habilidades profissionais.

Ao longo de todo o processo é construído um Memorial Descritivo que servirá como instrumento para que a equipe multidisciplinar reconheça os saberes do trabalhador e o encaminhe para a Certificação Profissional ou para o ingresso nos cursos de Formação inicial e continuada - Cursos FIC, ou para cursos PROEJA FIC, para aqueles que ainda não possuem o ensino fundamental completo. Os cursos PROEJAFIC caracterizam-se pela formação integrada da qualificação profissional com elevação da escolaridade em nível fundamental da Educação Básica.

## 5. CONCLUSÕES

O avanço tecnológico levou o mercado a redesenhar as demandas por qualificação do trabalhador. Diferentemente da proposição do modelo taylorista/fordista, não basta ao indivíduo apenas aprender o modo de executar uma determinada tarefa. A escola entra num contexto de dimensão social cujo papel é também o de formar indivíduos politizados, conscientes do seu papel na sociedade, criativos e construtores de sua própria autonomia. Resta saber se a escola conseguirá cumprir o seu papel e se o governo conseguirá atender as demandas sociais dissociadas dos interesses do capitalismo.

O programa CERTIFIC é uma proposta desafiadora e suscita algumas questões passíveis de respostas. Desafiadora para uma instituição nova como o Instituto Federal de Brasília, com apenas 3 anos de existência, ainda sem a *expertise* necessária para condução do programa. Neste contexto, a escola terá os elementos motivadores para propiciar a permanência e o êxito desses

trabalhadores? Estará pedagogicamente preparada para atender e entender as heterogeneidades e especificidades desse público?

A teoria do Capital Humano associa a possibilidade de elevação dos ganhos financeiros à qualificação do trabalhador. Mesmo sendo concebido para possibilitar o desenvolvimento do trabalhador através da educação, o CERTIFIC poderá não atender às expectativas, uma vez que o trabalhador não é um simples recurso de produção e sua produtividade não depende exclusivamente de investimentos em qualificação tecnicista. Fica evidente que para alcançar o sucesso esperado será necessário um estudo mais aprofundado da proposta de certificação, investindo-se de fato em uma formação mais ampla que inclua aspectos técnicos, culturais, sociais, éticos e políticos. Só assim o programa estará contribuindo para um processo de inclusão social verdadeira que diminuirá, sobremaneira, as desigualdades sociais. Resta saber se esse programa conseguirá cumprir o seu papel e se o governo atenderá as demandas sociais dissociadas dos interesses do capitalismo.

## 6. REFERÊNCIAS

1. ALEXIM, J. C. **Palestra proferida na 37a. Reunião Anual de Diretores Regionais do SENAC**, realizada em Campos de Jordão/SP, de 24 a 27 de abril de 2001.
2. ANTUNES, R. **Adeus ao trabalho? Ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade do mundo do trabalho**. Cortez Editora, 7a edição, São Paulo, 2001.
3. BRASIL. Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional. Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996. **Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil**, Brasília, DF, 23 dez. 1996. Disponível em: <http://portal.mec.gov.br/seed/arquivos/pdf/tvescola/leis/lein9394.pdf>. Acesso em: 01 dez. 2011.
4. BECKER, G. S. **Human capital a theoretical and empirical analysis, with special reference to education**. 3ª ed., University of Chicago, NBER, New York, 1993. Disponível em: <http://www.nber.org/books/beck94-1>. Acesso em: 02/12/2011.
5. CARVALHO, O. F. **Educação e Formação Profissional - Trabalho e tempo livre**. Brasília: Plano Editora, 2003.
6. \_\_\_\_\_. **Tendências da relação Trabalho e educação no contexto da globalização**. Formação de professores para educação profissional e tecnológica. Brasília: INEP, 2008, v. 8, p. 141-155.
7. CINTERFOR/OIT. **La Nueva Recomendación 195 de OIT**. Montevideo: Cinterfor, 2006.
8. FRIGOTTO, G. **A produtividade da escola improdutiva: um (re) exame das relações entre educação e estrutura econômica social e capitalista**. São Paulo: Cortez, 1989.
9. MORAES, C.S.V., LOPES NETO, S. **Educação, formação profissional e certificação de conhecimentos: considerações sobre uma política pública de certificação profissional**. In: Educação e Sociedade, 26(93): 1435-1469, set.-dez., 2005.
10. OLIVEIRA, R. **A Teoria do Capital Humano e a Educação Profissional Brasileira**. Boletim Técnico do SENAC, Rio de Janeiro, v. 27, n. 1, p. 27-37, jan./abr. 2001.
11. PRONKO, M. **Recomendación 195 de OIT. Cuestiones históricas y actuales**. Montevideo: CINTERFOR/OIT, 2005. 182 p.
12. SCHULTZ, T. W. **O valor econômico da educação**. Rio de Janeiro: Zahar Editores, 1964.
- \_\_\_\_\_. **O capital humano: investimentos em educação e pesquisa**. Rio de Janeiro: Zahar Editores, 1973.