

Qualificação e Competência: um Diálogo necessário entre Sociologia, Gestão e Educação para alimentar as Práticas Pedagógicas na Formação Profissional

Rosemary Roggero*

Abstract

The objective of this article is to reflect on qualification and the competence model, as they have been approached in the fields of sociology, management, and education. It starts from the emerging development model, capturing contradictory interpretations of those concepts with respect to relations between the world of labor and life. The starting point is the productive restructuring processes, an element of the history of the social production of science and technology. Interlinking them has opened up improvised perceptible means for carrying out intersectorial negotiations to discuss what kind of centrality is assigned to education, especially professional training regarding pedagogical practices.

Key words: Qualification; Competence; Management; Professional Training; Pedagogical Practices.

Entre o conhecimento e o poder não existe apenas uma relação de laçao, mas também uma relação de verdade.
Adorno

Introdução

As mudanças econômicas e tecnológicas que ganharam corpo, especialmente em nosso país, a partir dos anos 1990, apresentaram um conjunto de desafios à sociedade em geral e aos trabalhadores em particular.

Enquanto os setores da economia procuravam se modernizar e se reorganizavam, frente às novas demandas impostas pelas políticas econômicas dos países de capitalismo central, implantando novos procedimentos de organização do trabalho e maquinário no setor produtivo e ampliando o leque de oferta de serviços, os trabalhadores viam-se obrigados a movimentar-se em direção a novas atividades, qualificando-se ou requalificando-se para um mercado em veloz mutação.

A necessidade de novos parâmetros de formação e qualificação profissional foi – e ainda é – amplamente divulgada e a educação continuada passou a ser fortemente estimulada. Tornou-se senso comum que qualquer profissional que queira garantir sua sobrevivência no mercado de trabalho deve aderir à idéia de manter-se atualizado por meio de um retorno aos sistemas de formação, que oferecem cada vez mais opções em termos de educação continuada por meios presenciais ou a distância, não só nas escolas, mas em empresas, ONGs e outras agências.

A campanha em torno dessa mudança de comportamento do trabalhador frente ao mercado de trabalho e à realização do trabalho propriamente dita, foi tão intensa ao longo da última década do século XX, que se tornou freqüente ouvir que dois anos de conclusão de um curso superior sem a continuidade de estudos tornaria o profissional obsoleto. Mais dramática tornou-se a realidade daqueles que não tiveram acesso à escolarização em idade própria e, menos ainda, a oportunidade de uma formação profissional, desde logo visto como excluídos do modelo de desenvolvimento que se implantava.

Nesse contexto, a educação – em especial a formação profissional – ganhou relevância nos discursos de todas as áreas, como prioridade em termos da garantia de crescimento econômico e desenvolvimento social do Brasil. Ninguém contestava consistentemente (e nem contesta) essa perspectiva e parecia haver uma convergência nos discursos oriundos dos mais variados setores, sem a percepção clara de contradições ou heteronomias.

No campo conceitual, a mudança de contexto também parecia produzir a necessidade de substituição (se não atualização, e essa questão ainda se mostra confusa) do conceito de qualificação por outro que pudesse explicar, de forma mais apropriada (ou atualizada), o significado das mudanças. Foi o que começou a ocorrer em torno dos conceitos de qualificação e competência.

Considerando o complexo movimento que envolve todo esse processo de mudança, o presente artigo objetiva pôr em diálogo o que tem sido produzido no campo da sociologia, da gestão de pessoas e da educação em termos da implementação do modelo (ou, talvez, seja mais apropriado referir-nos a modelos) de competência, no âmbito das transformações produtivas do atual modelo de desenvolvimento, a fim de possibilitar uma reflexão sobre a formação profissional, especialmente no que se refere às práticas

pedagógicas que essa mudança demanda.

QUALIFICAÇÃO EM MOVIMENTO

Historicamente, a evolução do debate acerca da qualificação vem associada às ondas de renovação tecnológica e, mesmo havendo diferentes abordagens e dificuldade para se atingir consenso sobre os múltiplos aspectos que envolvem essa relação, o imbricamento entre tecnologia e qualificação tem sido um dos mais complexos fatores que interagem no mundo do trabalho e na vida.

O modelo de desenvolvimento que se impôs nos anos 1990, teve como mola propulsora a disseminação de novas tecnologias de base microeletrônica, indicando algumas questões quanto às implicações sociais, políticas e econômicas.¹

Uma delas diz respeito à concepção de que os novos modelos produtivos apontariam para um processo de reestruturação que deveria priorizar as dimensões sociais, políticas e culturais, tendo em vista o aparente esgotamento do modelo tecnoeconômico (ou de organização industrial) de crescimento e de relações político-sociais.

Quanto a isso, temos podido assistir ao embate constante dos governos dos países periféricos (guardadas suas diferenças e contradições internas) no sentido de manter sob controle a ameaça de sucessivas crises econômicas que podem produzir um caos social permanentemente anunciado. Enquanto isso, esse caos se produz e se mantém, como bem demonstra o estudo de Santos,² em sua face mais perversa: a do fascismo financeiro, o qual, em essência, remete ao que tem sido chamado de “economia de cassino” que, impulsionada pelos EUA e União Européia, impõe aos países periféricos e semiperiféricos um acordo de negociação que serve de modelo e critério operacional às instituições de regulação global, impedindo qualquer idéia de desenvolvimento nacional e intensificando a concorrência internacional entre trabalhadores e entre países.

A outra questão centrou-se na necessidade de se desenvolver um enfoque sobre a gênese e a história da produção social da ciência e da tecnologia, considerando que a microeletrônica, como carro-chefe das transformações contemporâneas, acentuaria a tendência de elevação contínua da base técnica do capital, alterando a divisão internacional do trabalho, sua divisão social e de gênero e, conseqüentemente, as relações sociais de produção e reprodução humana (estruturas familiares).

Também temos podido observar os efeitos desse processo, com alterações profundas nas relações sociais, com destaque para as relações familiares, que vêm desenvolvendo novas configurações para além do modelo patriarcal tradicional.

A capacidade de articular o sistema de inovações tecnológicas e organizacionais com a reorganização sociopolítica tomou-se um dos pré-requisitos do novo modelo de desenvolvimento. Mas, na esteira desse processo de articulação, há um complexo emaranhado de questões que parecem encontrar, muitas vezes, soluções improvisadas, cujas conseqüências vão se fazendo sentir na prática das negociações intersetoriais. Baethge³ entende que o processo de modernização social nas sociedades de capitalismo avançado vem gerando uma “crescente subjetivação normativa do trabalho”,⁴ que questiona o modo tradicional de formação de identidade no e através do trabalho.

Esse processo seria acionado pelo desenvolvimento da consciência do sentido subjetivo que liga as pessoas economicamente ativas ao seu trabalho, marcando uma tendência de complementaridade entre a vida privada e o trabalho, o que aparece mais nitidamente nas profissões de prestação de serviços.

O novo caráter social do trabalho definiria a subjetivação como decorrência de três momentos, caracterizados, ao mesmo tempo, pela individualização e pela heterogeneização do conteúdo das intenções. O primeiro momento relaciona-se ao fato de que as atividades de serviços tenderiam a depender de crescente conhecimento e qualificação; o segundo considera que a mudança dos conceitos de racionalização e organização do trabalho pressuporia a superação da rígida divisão do trabalho; e o terceiro aponta para o fenômeno da crescente participação remunerada das mulheres no mercado.

A necessidade de maior e melhor qualificação provocaria um prolongamento dos períodos de formação e especialização profissional, gerando uma espécie de confronto, permeado pelas influências do mundo cotidiano, entre o sistema de trabalho e as intenções e atitudes do indivíduo.

Embora se refira aos países de capitalismo central, o que o estudo de Baethge⁵ não contempla é a crítica à artificialidade pela qual o que ele chama de subjetivação normativa do trabalho se dá. Ao apontar para a necessidade de maior qualificação para as atividades de serviços, deixa de considerar que este setor da economia é caracterizado por uma imensa e heterogênea gama de atividades que incluem desde a prestação de serviços domésticos até os mais altos níveis de produção de conhecimento. No caso brasileiro, embora se possa notar uma demanda por maior e melhor formação em todos os ramos de atividade, desde os mais simples, é possível perceber que isso não se dá diretamente pela necessidade técnica e profissional, mas pela necessidade de se implantar uma nova cultura, desenvolver novos consensos em torno da ideologia dominante e formar consumidores dos novos produtos e serviços, cada vez mais sofisticados.

É certo que o próprio avanço tecnológico obriga os indivíduos a dominar os esquemas que as inovações utilizam, mas o convívio

com essas inovações permite aos que delas necessitam apropriar-se dos modos como funcionam. Aprender a utilizar o computador no trabalho, por exemplo, não significa que o indivíduo seja melhor qualificado, mas apenas que está atualizado no domínio de uma nova ferramenta, tanto quanto pode atualizar-se no uso do microondas em substituição ao forno convencional, em casa. Essa atualização pode dar-se naturalmente, por meio da prática e das interações sociais até porque, nem sempre a um maior grau de escolarização corresponde melhor qualificação ou maior capacidade para absorção do modo de funcionamento das inovações tecnológicas.

Supor que a mudança dos conceitos de organização pressupõe a superação da rígida divisão do trabalho é desconhecer que a dominação atravessa as relações de produção, sendo algo anterior e de natureza muito diversa daquela típica da racionalização do trabalho.

Finalmente, quando Bathge⁶ relaciona, por exemplo, a maior participação remunerada das mulheres no mercado de trabalho como fenômeno relativo à subjetivação típica do novo caráter social do trabalho, não observa que esse fator interfere na formação e na mudança das estruturas familiares, que vão sendo alijadas pela lógica do capital. As mulheres que trabalham, além de não contarem com uma participação no mercado em condições igualitárias em relação aos homens, também são mães e absorvem a estrutura do mercado no desempenho de seu papel na família, servindo, portanto, a dois convenientes propósitos para a manutenção da dominação: por um lado atendem à demanda do mercado de trabalho por mão-de-obra; por outro, levam para as relações familiares muito da lógica desse mercado, reproduzindo-a.

Um grande número de pesquisadores (Kergoat,1984; Paradeise, 1987; Dubar, 1987; Rolle, 1989; e Dugué,1994; entre outros) entende que as preocupações que se têm, hoje, sobre a qualificação são as mesmas de 40 anos atrás. Portanto, tende-se a entendê-la como uma construção histórica e social, de natureza tácita.⁷

Embora se possa concordar com essa abordagem, é preciso questionar a forma como tem se dado a discussão da sociologia do trabalho em torno da qualificação profissional. Trata-se de uma discussão de caráter predominantemente adaptativo, que não aloja a perspectiva crítica acerca de como o indivíduo vem sendo modelado de modo a manter a negação da sua subjetividade. Em geral, os estudos apontam para leituras descritivas das relações entre capital e trabalho, recheadas de interpretações simplistas, que acabam indicando, apenas, a integração do indivíduo e sua adaptação para a manutenção dos processos de dominação, como poderá ser constatado adiante.

Dugué⁸ esclarece que a noção de qualificação é referida à noção de postos de trabalho, típica da organização de trabalho taylorista; com a mudança desse paradigma, surge a noção de competência, relativa às novas formas de organização do trabalho, fundadas sobre a valorização da implicação subjetiva da consciência, amplamente associada à noção de transferibilidade, favorecendo a elaboração de espaços profissionais que permitam a flexibilidade, o que demandaria que as pesquisas sobre a qualificação fossem abraçadas por áreas como psicologia e psicossociologia.⁹

Ambas as disciplinas têm preocupações e objetivos diferentes: à sociologia interessam as formas de conduta e atitudes do indivíduo que sejam relevantes para o sistema social, enquanto a psicologia vê o indivíduo de forma isolada, abstrata, sem enxergar como este se produz socialmente. Numa sociedade antagônica, os indivíduos não se reconhecem como sujeitos, mas são forçados a identificar-se aos demais; por isso, se indivíduo e sociedade não se reconhecem um no outro, embora não existam um sem o outro, psicologia e sociologia não podem ser integradas, ainda que suas análises sejam sempre parciais, quando consideradas isoladamente.

Hirata¹⁰ remete sua análise à passagem das teses sobre a polarização das qualificações para o modelo de competência, apontando que tal modelo distinguiria a qualificação formal da qualificação tácita, no contexto das mudanças tecnológicas e organizacionais que configuram o novo paradigma produtivo, em substituição ao modelo taylorista-fordista (embora essa distinção já existisse sob o fordismo).

Há uma polêmica em torno da substituição do conceito de qualificação pelo conceito de competência, que está apoiada em falsos pressupostos. O que parece emergir dessa discussão é o quanto ambos os conceitos escamoteiam a dinâmica que se realiza entre as forças produtivas e as relações de produção. Todos os aspectos que têm sido postos em evidência para o estudo da qualificação, tanto quanto os que vêm sendo enumerados em relação à compreensão da competência, não têm servido para apontar formas de superação das relações de dominação que estão dadas no mundo do trabalho. Num e noutro conceito, permanecem intocadas as bases da dominação por meio de estratégias da divisão social e das técnicas de organização do trabalho, cujos princípios permanecem inalterados.

Se no início da revolução industrial era requerido um trabalhador obediente e integrado que pusesse à disposição da empresa a sua força física e um mínimo de habilidades para a execução eficiente de tarefas, a

chamada sociedade pós-industrial continua requerendo um trabalhador obediente, ainda que lhe exija a capacidade de pensar, criar, desenvolver iniciativa para resolver problemas e outros requisitos tácitos. Esses requisitos voltam-se à manutenção da lógica do trabalho alienado e não à lógica da emancipação e da liberdade, como seria desejável e muitos querem defender.

Kergoat¹¹ salienta dois níveis de abordagem à questão da qualificação: um diz respeito à qualificação do emprego, outro à qualificação dos trabalhadores. O primeiro envolve um conjunto complexo de requisitos classificados através dos postos de trabalho e das diferenciações salariais, definidos pela empresa – que legitima a divisão do trabalho através das políticas de gestão dos recursos humanos e do grau de incorporação de tecnologia. O segundo, referindo-se à qualificação do trabalhador, envolve sua formação e experiência, incorporando qualificações sociais ou tácitas.

Segundo a autora, a aquisição de habilidades amplamente requeridas pelo mercado de trabalho, através de canais institucionais de qualificação, pertence à esfera privada, por tratar-se de uma aquisição individual e não coletiva. O aspecto coletivo só aparece na relação social, quando os trabalhadores se mobilizam no sentido de valorizar sua qualificação, por meio de negociações que alterem a qualificação do emprego, definida pela empresa. Tal movimento entre as forças capital/trabalho realiza a qualificação como relação social, que é onde se daria a interferência ou participação do sujeito, da subjetividade e das relações intersubjetivas, que condicionam o sucesso da implantação dos novos paradigmas organizacionais, apoiados na comunicação.

Na sociedade industrial, o trabalhador permanecia num espaço fechado, executando suas tarefas de modo a adequar-se ao ritmo da máquina, na esfera da produção. Na sociedade de serviços, o trabalhador continua tendo que adequar-se à lógica da máquina, entretanto já não se encontra confinado ao espaço da produção: movimenta-se na distribuição dos produtos e serviços que dela decorrem e de outros serviços que a sociedade de consumo vai gerando. Isso faz com que se amplie o espaço de relações, mas essas relações também devem obedecer a determinados critérios que moldam o trabalhador. É o que permite questionar a existência de uma real possibilidade de interferência e participação do sujeito, da subjetividade e das relações intersubjetivas, como defende a autora.

Se, antes, o trabalhador ficava confinado ao espaço da fábrica e não precisava saber comunicar-se ou vestir-se bem, hoje, a venda dos produtos se relaciona à venda de sua própria imagem como extensão da imagem da empresa e do produto que ela coloca no mercado. Ele precisa apresentar-se de modo que não deprecie o produto, comunicar-se de modo a valorizá-lo e resolver os problemas que possam impedir seu consumo.

A honestidade, o caráter, a criatividade, a boa comunicação, a iniciativa, a boa aparência, o empreendedorismo, a liderança são características da imagem que a empresa quer que estejam associadas aos seus produtos e serviços como estratégias mercadológicas. Portanto, os trabalhadores devem incorporar essas características ao seu modo de ser e fazer; não apenas para vender os produtos, mas também para consumi-los. Ao tornar-se extensão da empresa e incorporar as características voltadas às estratégias mercadológicas de distribuição dos produtos, o trabalhador torna-se parte do produto, torna-se mercadoria. Sendo assim, revela-se o engodo da possibilidade que as chamadas novas técnicas de organização do trabalho abririam ao trabalhador no sentido de sua interferência e participação. Estas já estão, de antemão, moldadas, portanto não se referem a uma subjetividade livre, mas à sua negação.

Paradeise¹² constata que a mudança nos processos de produção sempre afeta os trabalhadores preparados para o processo anterior, desqualificando-os ou obrigando-os a acompanhar a evolução dos novos requisitos de qualificação. Portanto, a matriz profissional é formada pela articulação dos saberes formais, requeridos pelo mercado, e os saberes informais, adquiridos no posto de trabalho. Por essa razão, cabe aos sistemas de remuneração contribuir para uma regulação (mais ou menos harmoniosa, mais ou menos caótica), dos mercados de trabalho. Isso atribui uma dupla função aos processos sociais de aprendizagem e acesso aos postos de trabalho: regulação das competências e regulação das remunerações.

Ainda que o argumento soe exagerado, há de se considerar que a própria menção à regulação mais ou menos harmoniosa, mais ou menos caótica do mercado de trabalho pelos sistemas de remuneração, já aponta para uma suposta aceitação do fato de o indivíduo ter-se tornado mercadoria.

Além disso, a regulação das competências e a regulação dos sistemas de remuneração têm-se apresentado, sob o signo do desemprego estrutural, por meio de formas altamente coercitivas. A mídia se encarrega de demonstrar o padrão de comportamentos e atitudes que devem ser incorporados e de disseminar quais são os requisitos de qualificação que devem ser perseguidos pelos trabalhadores. A ameaça de desemprego mantém os salários dos empregados em baixa, enquanto seu trabalho é intensificado e as empresas investem na automação da produção. Os desempregados, por sua vez, dedicam-se à incorporação dos padrões ditados pela mídia e vão buscando formas alternativas de subsistência, na expectativa de serem reabsorvidos pelo mercado de trabalho, uma vez que dêem conta das demandas de (re)qualificação.

Desse modo, parece não se apresentar nenhuma possibilidade de negociação entre capital e trabalho. A única alternativa indicada ao indivíduo para manter a sua subsistência é adaptar-se às exigências do mercado, ainda que as estatísticas apontem que a riqueza acumulada já pudesse dar conta de erradicar a miséria e manter um bom padrão de sobrevivência a todos os indivíduos. O que se mantém, então, sob a égide dessa racionalidade contábil, é a irracionalidade completa no sistema totalitário do mundo administrado, cuja propaganda prega o suave funcionamento do todo, sob as benesses da tecnologia.

Villavicencio¹³ entende a qualificação como “produto sempre provisório de um processo complexo em que se combinam numerosos elementos muito heterogêneos, que é necessário distinguir”, ou seja, “trata-se de um conceito que reflete, em primeira instância, a mobilização dos saberes dos trabalhadores, resultado de experiências de formação e elaborações individuais e coletivas.” O autor¹⁴ considera fundamental que a qualificação seja entendida como um conceito explicativo da articulação dos diferentes elementos que compõem as relações de trabalho, propondo o aprofundamento nas categorias explicativas da relação do indivíduo com o trabalho, destacando as dimensões tecnológicas e cognoscitivas da relação homem-máquina e as dimensões organizativas, ideológicas, sociais e culturais da relação homem-homem, criticando a ênfase aos efeitos do fator tecnológico sobre a organização do trabalho, quando é vista, esta última, como consequência direta da primeira.

Desse modo, aponta para a influência de outros aspectos como, por exemplo, o mercado, as estratégias dos trabalhadores e o contexto econômico e social das empresas, avaliando que a relação entre organização do trabalho e mudança tecnológica está sujeita a uma dinâmica de ajuste e compromisso.

Essa dinâmica permitiria tomar a questão do domínio técnico do processo de produção como ferramenta de análise para a compreensão das relações postas pela qualificação, enfatizaria a importância do exame dos saberes requeridos e dos saberes efetivos dos trabalhadores no processo dinâmico da qualificação e aumentaria o poder regulador dos trabalhadores sobre o processo de produção.

Nesse processo estariam se articulando, confrontando e combinando fatores como: a qualificação dos postos de trabalho frente à qualificação dos trabalhadores para ocupar tais postos; as qualidades pessoais subjetivas e os saberes reconhecidos e objetivados no cenário dos sistemas ocupacionais; as trajetórias individuais de vida e as oportunidades de construção da própria qualificação; as possibilidades de negociação na utilização da força de trabalho (salário e carreira); e, a interação entre o sistema ocupacional, o sistema educacional e o sistema social para a obtenção e manutenção de emprego.

Levando em conta essa combinação de fatores, as possibilidades interpretativas que se apresentam tendem, predominantemente, a manter a opinião cristalizada na dominação. Os aspectos subjetivos a que se refere Villavicencio¹⁵ estão incorporados a quaisquer das teses que foram produzidas a respeito da qualificação profissional e, seja qual for o ângulo tomado para a análise, ele tende a reproduzir a ideologia dominante e não a superá-la, porque todas as teses voltam-se ao quanto o trabalhador encontra-se ou não atendendo às especificações do mercado e ao quanto as inovações tecnológicas afetam esse atendimento, e não ao quanto o espaço para a emancipação do indivíduo tem sido negado nas relações entre vida e trabalho.

Dubar¹⁶ interpreta os recentes debates, verificando que as análises sobre a questão da qualificação têm tendido a envolver a distinção entre qualidades subjetivas e saberes objetivos.

As qualidades subjetivas se realizariam através da competência, como qualidades profissionais construídas a partir da experiência e da personalidade (o trabalho profissional como arte). Em contrapartida, há uma qualificação jurídica (a profissionalização como ciência), tradicionalmente associada à instrução e à

transmissão de saberes disciplinares. O exercício de uma profissão suporia, portanto, uma articulação entre esses dois conceitos.

Nesse sentido, a qualificação envolve um corpo de saberes interiorizados e um saber-fazer objetivo, que têm por base uma formação escolar, garantida pela experiência social e incorporada por esquemas profissionais.

Segundo o autor,¹⁷ tal pressuposto tem colocado as investigações mais recentes sobre o tema, como que oscilando entre dois extremos, difíceis de conciliar (como é possível perceber, também, por meio desta resenha de alguns dos estudos recentes e mais significativos produzidos pela sociologia do trabalho). De um lado, estudos analíticos, centrados no indivíduo em relação aos saberes que são mobilizados em função de formações anteriores e de experiências profissionais; de outro, investigações globais, sintéticas, orientadas para a organização e gestão de recursos humanos.

Dubar¹⁸ propõe, então, que se busque uma articulação totalizante entre esses extremos, a partir da biografia do indivíduo, sua trajetória específica e as interações sociais, considerando uma totalização estrutural a partir do conhecimento dos campos de atuação profissional e da articulação dos sistemas educacional e ocupacional, para a reconstrução de coerências globais, para o que poderia ser conveniente realizar a análise de trajetórias biográficas no processo de qualificação.

Por outro lado, os dois extremos apresentados enfatizam a submissão do trabalho pelo capital: a lógica do mercado, a adaptação do indivíduo a essa lógica, a adequação dos sistemas de educação formal e de (re)qualificação, a disposição dos saberes formais e informais dos trabalhadores para atender às necessidades da produção, a incorporação dos conteúdos das experiências do trabalhador pela empresa, a identificação do trabalhador com os valores e princípios empresariais.

Como anunciado, esta síntese demonstra que a discussão da sociologia do trabalho em torno da qualificação profissional é uma discussão de caráter predominantemente adaptativo, que não aloja a perspectiva crítica acerca de como o indivíduo vem sendo modelado de modo a manter a negação da sua subjetividade. As referências tomadas apontam apenas para a integração do indivíduo e para a manutenção dos processos de dominação, como já foi constatado e repetido em várias oportunidades, ao longo dessa discussão.

Além disso, causa estranheza que os estudos sobre qualificação, tanto quanto os voltados às competências estejam predominantemente centrados no núcleo do capitalismo avançado – o setor industrial – que tende a empregar, cada vez menos, o trabalho humano. Ora, se o mercado vem se caracterizando pelo fim dos empregos na indústria, pela complexificação das atividades do setor de serviços e por mudanças nas formas de inclusão da população economicamente ativa, os estudos sobre esses conceitos não podem se limitar a essa constatação ou a fazer uma mera transposição da descrição do que ocorre no setor secundário para o terciário.

A sociologia do trabalho parece ter tendido a considerar que a experiência de qualificação do trabalhador é insubstituível, apesar das inovações técnicas (teoricamente incapazes de internalizar experiência, vivência e memória do trabalhador individual). Para essa área do conhecimento, as qualificações tácitas guardariam a idéia de que a subjetividade do trabalhador, de alguma forma, estaria resguardada. Entretanto, como afirma Kuenzer,¹⁹ a competência demandada pela base microeletrônica voltada para o enfrentamento de situações não previstas colocaria o capitalismo

...à mercê do pensamento humano, que só se mobiliza a partir da adesão do trabalhador, daí a importância dada ao desenvolvimento de atitudes e comportamentos no âmbito da acumulação flexível, incorporados ao conceito de competência; é preciso desenvolver mecanismos que levem o trabalhador a se dispor a pensar, a favor da acumulação do capital, e portanto, contraditoriamente, a favor da exploração de sua força de trabalho.

Nesse sentido, observa-se como que a emergência de concepções diferenciadas de homem sugerindo uma revisão não apenas das estruturas de qualificação profissional, mas também e, principalmente, uma revisão das estruturas de formação, remetendo a análise para questões que envolvem a família, num primeiro momento, como núcleo de formação básica do indivíduo.

Não se contesta que a família possa suprir alguma necessidade de apoio do indivíduo. Porém, ela atua como instância do processo de adaptação deste à sociedade, à medida que produz a identificação com a autoridade, idealizada como ética do trabalho, na sociedade industrial (ou pós-industrial, como alguns estudiosos preferem). Ela sobrevive como instituição da cultura, ensinando – desde a infância e ao mesmo tempo – a renúncia pessoal em favor do coletivo e o individualismo, fazendo crer ao indivíduo, ainda que de maneira contraditória, que os fracassos não são sociais, mas individuais.

GESTÃO DE PESSOAS POR COMPETÊNCIA

Vários estudos específicos apontam que, no caso brasileiro, as mudanças que foram sendo introduzidas nas empresas (de forma pontual ou de forma sistêmica) implicaram alterações substanciais nos modos de organização tradicionais que, em muitos casos, mostraram-se incipientes e até contraditórios, em virtude da convivência de elementos do velho e do novo modelo.²⁰ O principal elemento do processo de mudança foi a implantação dos programas de qualidade, iniciados e acompanhados, geralmente, com a ajuda de consultorias externas às empresas, visando à revisão de missão, valores, metas, objetivos e processos, com reorganização orientada pelos princípios de um modelo que exigia medidas como a redução dos níveis hierárquicos; a busca de cursos de capacitação dos mais diversos tipos; a mudança nas estruturas de remuneração; a introdução de um processo de qualificação de fornecedores, devido ao movimento de terceirização; o aumento da importância atribuída à gestão de recursos humanos e às políticas de treinamento e desenvolvimento; e a participação feminina no mercado de trabalho.

A estratégia de terceirização foi utilizada como elemento importante para o enxugamento das empresas, acentuando-se com os momentos de crise econômica e as pressões por redução de custos e aumento da produtividade e da competitividade. Esse movimento de externalização das atividades, em busca de maior competitividade, percorreu duas diferentes trajetórias – uma, representada pelo esforço articulado entre a grande e a pequena empresa, no sentido de qualificar fornecedores e melhorar a qualidade dos produtos; a outra, representada pela tentativa de redução de custos (tornando precárias as condições de trabalho) – levou à criação de redes de subcontratação e novas formas de relação entre as empresas, bem como entre empresas e trabalhadores, marcadas pela heterogeneidade.

Tal quadro trouxe nova centralidade à educação, em especial à formação profissional, mas, ao mesmo tempo, tornou difícil identificar que mudanças se operavam, objetivamente, em relação ao conteúdo das qualificações, uma vez que os novos requisitos apontavam, especialmente, para qualificações tácitas, como prioritárias para absorver e integrar as dimensões do novo paradigma de desenvolvimento.

As chamadas qualificações tácitas se formam pela experiência subjetiva ou por uma forma de conhecimento que está na base da constituição da experiência de qualificação, adquirida por tempo de atividade num ou mais postos de trabalho. Isso explica que, por necessitar desenvolver entre seus colaboradores a iniciativa, a atividade cognitiva, a capacidade de raciocínio lógico e o potencial de criação, para possibilitar respostas imediatas, a empresa pós-fordista, ao mesmo tempo em que concede algum grau de autonomia, constrói situações que levam os indivíduos a incorporar regras de funcionamento da companhia como elementos de sua percepção, gerando uma espécie de reordenamento da subjetividade, para garantir a efetividade dessas regras.²¹

A substituição de ordens por regras, nesse processo, vai sofisticando os enunciados do poder, cujo objetivo está na imposição de um quadro de referências a ser absorvido como um conjunto de valores que identificam o indivíduo com a empresa, garantindo a adesão, não apenas aos objetivos formulados, mas à habilidade de alterá-los em função de resultados desejáveis. O requisito da flexibilidade favorece amplamente o desenvolvimento dessas regras, que se legitimam por meio da linguagem.

Nesse processo, estratégias de gestão do fator humano foram encontrando elementos para o sucesso da implantação dos novos métodos de organização do trabalho e para a disponibilização da qualificação tácita pelo trabalhador, que passa a ser formador ou mentor de outros colegas.²² A atividade educativa do trabalhador passa a ser solicitada e, em certa medida (por meio de jogos de linguagem, principalmente), valorizada.

Pagès²³ entende que a utilização de jogos de linguagem fornece os princípios orientadores das ações dos indivíduos, dentro da empresa, e a identificação com os valores da empresa reafirma e legitima o poder detido por aqueles que formulam as regras, gerando uma apropriação das relações pessoais e sociais em função da produtividade, da competitividade e do lucro – processo que o autor denomina gestão do inconsciente ou gestão da subjetividade. Tal processo de gestão leva o indivíduo a uma fusão afetiva com a empresa que reproduz aquilo que o autor chama de paradigma maternal. Ela oferece vantagens como promoções, benefícios, salários elevados, distinções (como sala própria, elevador especial, crachá, prêmios, etc.) e deve ser retribuída com a fidelidade.

Além disso, esse paradigma é reforçado pela intensificação do trabalho, com o aumento da angústia provocada pelas exigências sobre o desempenho do indivíduo, que passa a incorporar novas tarefas (aparentemente atraentes), que exigem criatividade em alguns casos, novas responsabilidades e aumento das competências sociotécnicas – típicas da qualificação tácita – que vão sendo incorporadas pelas novas gramáticas do poder.

A utilização dessas novas gramáticas sobre o saber tácito permite maior e melhor apropriação do trabalho, no sentido do disciplinamento da percepção para novas funções e, ao mesmo tempo, têm afinidade com o obscurecimento da intensificação e da precarização das condições de trabalho.

É possível observar, então, que a empresa procura identificar-se, em inúmeros aspectos, com a estrutura da família. Ela incorpora elementos que estão presentes na convivência familiar e, principalmente, no papel da mãe, para conduzir os indivíduos à adaptação e à integração.

Além disso, note-se que houve crescente absorção da mão-de-obra feminina pelo mercado de trabalho que, a despeito das pesquisas apontarem para salários inferiores aos pagos à mão-de-obra masculina e condições de trabalho menos atraentes, valeu-se da divulgação de que as mulheres possuem características mais desejáveis para a instauração da nova ordem produtiva, como intuição, sensibilidade, maior facilidade em lidar com pessoas, compreender necessidades de clientes e consumidores, dentre outras.

Para Habermas,²⁴ à medida que avança, o progresso científico e técnico penetra as instituições sociais, revelando a racionalização²⁵ legitimada pelo industrialismo e o comportamento humano, mesmo atrelado à gramática dos jogos de linguagem, que conduz à interiorização de determinadas normas, não impede a reflexão, o que possibilitaria uma descompressão no domínio comunicativo. Dessa forma, se constituiria uma nova racionalização que “ofereceria aos membros da sociedade as chances de uma emancipação mais ampla e de uma individuação progressiva”.²⁶ Além disso, “o crescimento das forças produtivas não coincide com a intenção do ‘bem viver’ mas pode, em todo caso, ser útil a essa intenção”.²⁷ A esfera da interação humana seria propícia para a liberdade e a socialização que, nesse âmbito, se daria por incorporação de regras, em contraste com a esfera do trabalho, na qual o conhecimento efetivo seria rígido e o saber não poderia ser relativizado. Nesse caso, o problema é que a racionalidade do mundo do trabalho invade a esfera da interação humana, aprisionando-a em sua lógica. O que assistimos na última década confirma, ainda que a partir de cenários diversos daqueles que geraram a reflexão habermasiana, esse aprisionamento com novos requintes de refinamento estratégico e mesmo conceitual, como veremos adiante.

O conceito de competência foi ganhando relevância ao longo dos anos 1990 e passou a desenvolver-se no campo da administração, constituindo uma nova estratégia: a gestão por competência.

Conforme destaca Fisher,²⁸ a teoria organizacional, como ciência aplicada, “vive em função direta de um mercado e a ele precisa responder. Por isso... deve vender as verdades que produz...”, distinguindo entre aquilo que foi construído com solidez conceitual e os kits produzidos para consumo imediato.

Segundo o autor,²⁹ o termo gestão significaria a sobreposição do caráter humano ao técnico no âmbito das relações profissionais, contemplando os programas de qualidade total e os processos de planejamento estratégico, além dos sistemas de remuneração, gestão de carreiras, avaliação de desempenho, recrutamento e demissão de profissionais como intervenções relativas à orientação do comportamento organizacional.

Fisher afirma que o modelo de gestão de pessoas como estratégia de recursos humanos, a partir da década de

1990, passou a ganhar significativo espaço, por “abranger os procedimentos que a empresa adota para envolver os funcionários com suas definições estratégicas; a maneira pela qual estimula determinado tipo de relação com os clientes; ou a imagem que ela passa internamente sobre seus produtos, sobre os equipamentos utilizados e sobre outros temas organizacionais de relevância”,³⁰ num momento em que a empresa é desafiada a crescer num ambiente volátil.

Esse modelo implica um conjunto de políticas, práticas, padrões atitudinais, ações e instrumentos utilizados pelas empresas, considerando que empresa e colaboradores (como se prefere atualmente, nessa área) são agentes com consciência e vontade próprias. Entretanto, o autor ressalta que muitas empresas que adotam esse modelo lidam com uma séria contradição: embora necessitem como nunca do conhecimento, da criatividade, da emoção e da sensibilidade dos colaboradores, tendem, no cotidiano, a estimular demais o acirramento da competição entre as pessoas, intensificar o ritmo de trabalho e pressionar as relações entre desempenho e resultados.

O modelo de gestão de pessoas está diretamente ligado ao conceito de competência, o qual, de acordo com os estudos de Hipólito,³¹ surgiu na área de treinamento e desenvolvimento da administração de empresas, associado, num primeiro momento, ao mapeamento de determinadas características dos indivíduos (conhecimentos, habilidades e atitudes) que, estando presentes, produziam desempenho superior na execução de determinado trabalho.

Por essa razão, muitos agentes empresariais tendem a considerar, como destaca Dutra,³² que competência é apenas um conjunto de conhecimentos, habilidades e atitudes necessárias para que as pessoas desenvolvam suas atribuições e responsabilidades. Mas o autor avalia que essa perspectiva não garante que a organização se beneficie diretamente da competência do colaborador. Assim, a teoria organizacional procura desenvolver instrumentos que permitam reconhecer e avaliar a entrega do indivíduo à organização, a partir do conceito de competência sugerido por Fleury: “saber agir de maneira responsável (...) que implica mobilizar, integrar, transferir conhecimentos, recursos, habilidades, que agreguem valor econômico à organização e valor social ao indivíduo” .³³

Ora, ainda que não nos interesse neste estudo questionar os aspectos axiológicos da teoria organizacional como ciência aplicada, não podemos deixar de constatar que os avanços conceituais produzidos por essa área do conhecimento em direção à gestão da subjetividade não são nada desprezíveis e até mesmo preocupantes quando se pensa em liberdade e autonomia humana.

Em seu estudo, Dutra³⁴ apresenta uma série de considerações em torno da complexidade que rege a gestão de pessoas por competência, a fim de propor uma escala bastante detalhada de mensuração dessa complexidade que permite: medir o desenvolvimento do profissional, avaliar a eficiência das ações de desenvolvimento, estimular o autodesenvolvimento, estabelecer uma escala salarial, dimensionar o quadro de colaboradores, otimizar os investimentos em desenvolvimento e avaliar o desempenho do profissional. Tudo isso pautado pelo conceito fundamental de entrega, observável por meio de determinados comportamentos desejáveis descritos. Diante disso, talvez Pagès, por exemplo, dissesse que aí está um exemplo que aponta as inovações na gramática do poder que vão delineando a nova cultura organizacional.

É fácil deduzir o quanto a educação passa a ser central para um processo dessa natureza e passa a desenvolver-se em novos moldes e perspectivas. Ações decorrentes de idéias como gestão do conhecimento, educação corporativa e desenvolvimento de talentos tornam-se cada vez mais presentes nos meios empresariais e nas revistas de divulgação de tendências. Alternativas as mais diversas reúnem novas possibilidades de envolver o indivíduo com a aprendizagem e o autodesenvolvimento, deixando claro que a oferta de oportunidades corresponde maior responsabilidade do próprio indivíduo pelo seu sucesso ou fracasso profissional no mercado de trabalho.

Ao mesmo tempo, a reorganização do sistema educacional volta-se a uma artificial ressonância entre o espaço familiar, o escolar e o de trabalho, como se fossem, todos, continuidade de um mesmo processo social no qual o indivíduo se desenvolve, com o qual deve identificar-se e ao qual deve adaptar-se, sob pena e ameaça permanente de exclusão social.

Nesse movimento pautado pela complexidade, não faltam iniciativas como as voltadas à responsabilidade social empresarial que, quando não reduzida pelas empresas ao marketing social, sugere importantes ferramentas para a superação das contradições que se interpõem na implantação dos novos modelos organizacionais.³⁵

É o que veremos a seguir.

COMPETÊNCIA NA EDUCAÇÃO

No campo educacional, a maior ou mais conhecida referência conceitual no que se refere à competência é Perrenoud.³⁶ Para esse autor, que não se refere a conceito, mas à noção de competência, as habilidades de ler, escrever e contar que pautaram a escolarização do século XIX não dão conta das exigências que se apresentaram a partir do século XX e a abordagem educacional das competências deve suprir essa lacuna, requerendo uma evolução das práticas pedagógicas e de avaliação escolar.

Em sua argumentação, Perrenoud reconhece que a escolaridade funciona baseada numa espécie de ‘divisão do trabalho’: à escola cabe fornecer os recursos (saberes e habilidades básicos), à vida ou às habilidades profissionais cabe desenvolver competências (sic)... [no entanto] a maioria dos conhecimentos acumulados na escola permanece inútil na vida cotidiana, não porque careça de pertinência, mas porque os alunos não aprenderam a utilizá-los em situações concretas.³⁷

Para o autor,³⁸ a noção de competência se refere a situações que exigem a tomada de decisões e a resolução de problemas, de modo que possuir conhecimentos ou capacidades não é sinônimo de possuir competências, uma vez que “pode-se conhecer regras de gestão contábil e não saber aplicá-las no momento oportuno. Pode-se conhecer o direito comercial e redigir contratos mal escritos”.³⁹ Desse modo, a realidade exige a mobilização de recursos (capacidades, habilidades, saberes, atitudes) para a ação concreta. Quando os recursos necessários não existem, não há competência. Quando os recursos existem, mas não são mobilizados de maneira útil e consciente, não há competência. Citando Boterf, Perrenoud⁴⁰ informa que o contexto de mobilização das competências é sempre envolvido por relações de trabalho ou por exigências institucionais.

No que se refere às práticas pedagógicas adequadas à formação com base na noção de competência, entretanto, Perrenoud⁴¹ adota um discurso mais genérico e abstrato, evocando a pedagogia de projetos como método adequado a essa perspectiva de formação e postulando a construção de práticas pedagógicas e de avaliação diferenciadas das convencionais.

Outros autores, como Machado,⁴² somam-se a Perrenoud, considerando natural que em uma sociedade na qual o conhecimento transformou-se no principal fator de produção, vários conceitos – como ocorre com o de competência – transitem entre a economia e a educação, observando que a meta principal das escolas, atualmente, está no desenvolvimento de competências pessoais. Por essa via de raciocínio, o autor defende que a noção de competência é “muito mais fecunda e abrangente, mantendo com a idéia de disciplina, importantes vínculos, como por exemplo, o caráter de mediação”.⁴³

A fecundidade e a abrangência da noção de competência, nesse caso, são marcadas pela sua característica de pertencer a uma pessoa (o que Machado chama de pessoalidade), pelo âmbito em que se exerce através de capacidades e habilidades materializadas, bem como pela mobilização de saberes requeridos, que se desenvolvem pela dimensão tácita do conhecimento, sempre “a serviço da inteligência humana, ou seja, dos projetos das pessoas”.⁴⁴

Machado⁴⁵ ainda argumenta que tanto a formação básica quanto a formação profissional devem estar alinhadas ao provimento de competências que visem ao mercado de trabalho tal como este se configura na atualidade, entendendo que nenhuma competência estará a serviço apenas do mercado, mas das demais realizações humanas, cujas potencialidades são infinitas.

Essas linhas de argumentação, entretanto, parecem converter-se em idealismo romântico quando nos deparamos com dados como os do analfabetismo funcional: estima-se que haja 900 milhões de analfabetos

funcionais no mundo. Nos Estados Unidos eles são 21% da população e 22% na Inglaterra. No Brasil a situação agrava-se. De acordo com o indicador Nacional de Analfabetismo Funcional (Inaf), do Instituto Paulo Montenegro, divulgado em 2001, apenas 26% dos brasileiros alfabetizados conseguem ler textos mais longos, localizar mais de uma informação e estabelecer relações entre os vários elementos do texto. Na edição de 2002, o Inaf focou os conhecimentos matemáticos dos brasileiros e constatou que apenas 21% da população pesquisada atinge o domínio pleno das habilidades medidas pelos testes.⁴⁶

A história das políticas educacionais no Brasil mostra-se atrelada, desde sempre, aos interesses econômicos. Assim, é possível observar que as iniciativas levadas a efeito nesse campo sempre procuraram privilegiar a justa medida das necessidades do mercado de trabalho. Portanto, a realidade que se apresenta quanto ao analfabetismo funcional não é resultado de outra coisa senão daquilo que pautou essas políticas e suas formas de implementação.

Para que se situe em condições competitivas frente ao mercado internacional, o Brasil precisa solucionar alguns dos graves problemas que se arrastam por séculos. Nessa direção, e considerando todas as orientações e pressões dos organismos multilaterais como Banco Mundial e FMI, entre outros (dentre eles instituições nacionais como a Confederação Nacional da Indústria), as políticas públicas educacionais implementadas ao longo dos anos 90 fundamentaram-se no modelo de competência, gerando um conjunto de documentos legais, justificados pelas “alterações que o progresso tecnológico vem produzindo nos modos de produção, na distribuição da força de trabalho e na sua qualificação”.⁴⁷

As Diretrizes Curriculares Nacionais Gerais para a Educação Profissional de Nível Tecnológico (Parecer CNE/CP no. 29/2002),⁴⁸ por exemplo, afirmam que “entende-se por competência profissional a capacidade de mobilizar, articular e colocar em ação conhecimentos, habilidades, atitudes e valores necessários para o desempenho eficiente e eficaz de atividades requeridas pela natureza do trabalho e pelo desenvolvimento tecnológico.”⁴⁹

Ao longo dos anos 1990, portanto, ainda que com resistências pontuais, o país mobilizou-se em função da implementação de diretrizes como essa. Por outro lado, a mudança de governo, a partir de janeiro de 2003, tem trazido à tona visões divergentes das dominantes até então, sobre a noção de competência na educação.⁵⁰

No documento que nos serve de base para essa discussão⁵¹, afirma-se que o termo educação profissional passou a ser usado a partir da LDB 9394/96,⁵² integrada a outras formas de educação, o que representaria uma distorção do uso tradicional do termo educação que se referia à formação geral, disseminando aquilo que era específico da formação profissional – o atendimento aos fins e valores do mercado, aos critérios de produtividade, eficácia e eficiência dos processos e a aquisição de competências laborais – para o campo da formação geral. Desse modo, poder-se-ia entender estar ocorrendo uma subordinação da educação, em todos os seus níveis, ao mercado do trabalho.

Conforme o referido documento, o progresso técnico-científico nos processos produtivos tem exigido a intensificação dos processos de trabalho de acordo com novos perfis de competências, habilidades e atitudes, “mas esses requisitos devem ser desenvolvidos e circunscritos na justa medida de sua funcionalidade à produção de melhor qualidade, menor custo e maior competitividade”.⁵³

A crítica elaborada no documento argumenta, ainda, que “a urgência e a funcionalidade requeridas pela produção capitalista contrastam com o tempo necessário para a formação humana”, impedindo o amadurecimento conceitual e a reflexão sobre os problemas que são apresentados. Essa contradição tem sido apontada a partir de um “fortalecimento do caráter psicologizante dos currículos, com destaque para o desenvolvimento de atitudes e comportamentos condizentes com as necessidades da produção”.⁵⁴

A avaliação e certificação de competências aparecem como outra contradição do sistema de educação profissional em vigor, no sentido de reduzir-se aos resultados observáveis e verificáveis de acordo com as exigências particulares das empresas. Para os autores do documento, fundamentados em trabalhos de estudiosos como Cristóvam Buarque, Gaudêncio Frigotto, Lucília Machado e Marise Ramos entre outros, “as definições ou conceitos não aparecem isolados dos projetos e dos processos em que são gerados. Sua escolha, de modo explícito ou não, com maior ou menor clareza, obedece às necessidades de legitimação do

projeto que utiliza tais denominações”.⁵⁵

Com essa visão, o documento avalia que as agências de formação profissional de todas as modalidades no país passaram por uma reestruturação gigantesca, orientada especialmente por aquelas diretamente ligadas aos setores produtivos (como o sistema S), que necessita de revisão, em prol de “uma escola unitária que contribua para a superação da estrutura social desigual da sociedade brasileira mediante a reorganização do sistema educacional... [considerando] que a perspectiva da escola unitária não admite subordinar a política educacional ao economicismo e às determinações do mercado”,⁵⁶ como se observa ter ocorrido com a implementação de currículos ajustados a partir de perfis ocupacionais e demandas de competências do mercado de trabalho.

Pode-se observar que o debate no campo educacional acerca do conceito de competência parece longe de algum consenso e as abordagens produzidas parecem servir a propósitos variados que tendem a transitar entre visões romantizadas do conceito e perspectivas de ação política que, embora se queiram progressistas, podem produzir um grande retrocesso em termos práticos.

Enquanto isso, na outra ponta do processo educacional, equipes escolares são instadas a adequar-se às diretrizes normativas impostas pelo poder público instituído, produzindo alguns avanços, sem dúvida, mas lidando com inúmeras contradições que se expressam desde a própria organização do trabalho docente inadequada à implementação de uma pedagogia de projetos, até a falta de subsídios teórico-conceituais consistentes para uma prática pedagógica fundada em competências, passando pela carência de recursos os mais diversos. Seguramente, a implementação de políticas pautadas no conceito gramsciano de escola unitária e na visão da politécnica para a formação profissional em substituição ao modelo de competência não produzirão menores conflitos e desafios, muito menos representarão uma solução mágica aos problemas do campo educacional como um todo e da formação profissional em particular.

O próprio professor, como um dos principais agentes na implementação desses processos, vê-se diante de exigências de requalificação profissional ou de assimilação de novas competências impostas pelo mercado de trabalho de seu campo de atuação, ao mesmo tempo em que deve formar profissionais afinados com a perspectiva adotada. Para tanto, recebe uma formação fragmentada, uma educação continuada pontual e desvinculada da sua realidade, mas é cobrado a contribuir para o crescimento econômico como depositário das esperanças de desenvolvimento social do país.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Buscou-se, aqui, colocar em diálogo três áreas do conhecimento que se utilizam do conceito de competência de modo superficialmente aproximado, procurando observar que as aparentes convergências de discursos desses vários campos concretizam práticas heteronômicas, não raras vezes divergentes, que tendem a favorecer a face mais perversa da lógica capitalista, a qual se instaura a partir do mundo do trabalho e invade a vida, de modo que esta se torne mero apêndice nos processos da acumulação flexível.

Nossa abordagem não se presta a propor que o campo educacional se distancie ou desconsidere o mundo do trabalho, nem que seja adequada àquele sem questionamento. Entendemos que o indivíduo deve receber formação profissional para adaptar-se aos requisitos postos pelo mercado de trabalho. Mas também é preciso que seja capaz de realizar isso de maneira crítica, visando à superação das contradições que a mera adaptação produz no que se refere menos ao crescimento econômico e mais ao desenvolvimento social.

Uma tal perspectiva de formação sugere a revisão do modelo vigente, mas não aceita a implantação de um outro cuja produção conceitual se deu numa outra realidade e momento histórico que pouco ou nada se assemelham aos nossos cenários. É preciso produzir pesquisa empírica e interdisciplinar que dê conta de diagnosticar as condições nacionais em suas múltiplas faces e nas suas relações com o mundo, e também de propor alternativas de educação geral e de formação profissional afinadas com um projeto de país para a nossa gente, apoiadas na fecunda pedagogia do diálogo.

NOTAS

1 GITAHY, Leda. Inovação tecnológica, subcontratação e mercado de trabalho. Revista São Paulo em

Perspectiva, São Paulo: Fundação SEADE. v. 8., n. 1, 1994. p. 144.

2 SANTOS, Boaventura de Souza. Reinventar a democracia: entre o pré-contratualismo e o pós-contratualismo. In: HELLER, Agnes et al. outros. A crise dos paradigmas em Ciências Sociais. Rio de Janeiro: Contraponto/Corecon. 1999, pp. 33-76. Vale a pena conhecer esse texto. Nele, o autor discute o esgarçamento do contrato social da modernidade, que vem se dando pela emergência do fascismo societal o qual se realiza de seis formas: o fascismo do apartheid social, o fascismo do Estado paralelo, o fascismo paraestatal, o fascismo contratual, o fascismo territorial, o fascismo populista, o fascismo da insegurança e o fascismo financeiro – o pior de todos, porque alimenta todos os demais.

3 BAETHGE, Martin. Trabalho, socialização, identidade – a crescente subjetivação normativa do trabalho. IN: MARKET, Werner (Org). Teorias da Educação do iluminismo: conceitos de trabalho e do sujeito. São Paulo: Tempo Brasileiro, 1994, pp. 179-197.

4 Subjetivação normativa do trabalho é uma categoria explicativa, utilizada pelo autor, para a mudança do modo de socialização através do trabalho, ressaltando seu caráter social, no sentido de disposições e comportamentos diferenciados dos tradicionais.

5 BAETHGE, Martin. (1994) op. cit.

6 Id. *ibid.*

7 Ver: DADOY, Mireille. Qualification et structures sociales. CADRES, Paris, CFDT, n. 313, 1984; DUBAR, Claude. La qualification à travers les journées de Nantes. Sociologie du Travail, Paris, n.1, 1987; DUGUÉ, Élisabeth. La gestion des compétences: les savoirs dévalués, le pouvoir occulté. Sociologie du Travail, Paris, n. 3, 1994; KERGOAT, Danièle. Masculin/Feminin: division sexuelle du travail et qualification. CADRES, CFTD, Paris, n. 313, 1984; PARADEISE, Catherine. Des Savoirs aux compétences: qualification et régulation des marchés du travail. Sociologie du travail. Paris, n. 1, 1987; ROLLE, Pierre. O que é a qualificação do trabalho? In: HIRATA, Helena (Org). Divisão capitalista do trabalho. São Paulo: USP, 1989. Tempo Social. pp. 56-82.

8 DUGUÉ, Élisabeth. La gestion des compétences: les savoirs dévalués, le pouvoir occulté. Sociologie du Travail, Paris, n. 3, p. 73-92, 1994. 73-92.

9 Essa afirmativa provoca a indagação: a perspectiva da autora revelaria a intenção de que a participação da psicologia e da psicossociologia devessem apontar para a possibilidade da crítica ou para a compreensão sobre como se forjam os esquemas integrativos e adaptativos do trabalhador? A resposta certamente apontaria para vertentes diferentes no plano da superação ou da manutenção da dominação social, pois uma análise que implique a participação da sociologia e da psicologia – como o faz a teoria crítica da sociedade, por exemplo – leva em conta que ambas as áreas de conhecimento não podem ser integradas nem vistas como complementares: “A separação entre Sociologia e Psicologia é verdadeira e falsa ao mesmo tempo. Incorreta enquanto aceita como se fosse recibo da renúncia ao conhecimento da totalidade que ordenou essa separação; correta na medida em que registra a ruptura cumprida na realidade como demasiado irreconciliável para uma precipitada unificação conceitual.” (ADORNO, T. W. De la relacion entre sociologia y psicologia: actualidad de la filosofía. Pensamiento Contemporáneo, Barcelona, Paidós, n. 18, p. 159-160, 1991).

10 HIRATA, Helena. Da Polarização das qualificações ao modelo de competência: a evolução do debate no contexto dos novos paradigmas de organização industrial. In: REUNIÃO ANUAL DA SBPC, 44ª Fortaleza, 1992. Anais. Fortaleza: ANPED, 1992., p. 6.

11 KERGOAT, Danièle. Masculin/Feminin: division sexuelle du travail et qualification. CADRES, Paris, CFTD, n. 313, p. 26-29, 1984.

12 PARADEISE, Catherine. Des Savoirs aux compétences: qualification et régulation des marchés du travail. Sociologie du travail, Paris. n. 1, p. 35-46, 1987.

13 VILLAVICENCIO, Daniel. Por una definicion de la calificacion de los trabajadores In: CONGRESSO ESPAÑOL DE SOCIOLOGIA ENTRE DOS MUNDOS, IV. Madrid, 1992. p. 3. Mimeo.

14 Id. *ibid.*

15 Id. *ibid.*

16 DUBAR, Claude. La qualification à travers les journées de Nantes. Sociologie du Travail, Paris. n., p. 3-14, 1987.

17 Id. *ibid.*

18 Id. *ibid.*

19 KUENZER, Acácia Z., Competência como práxis: os dilema das relação entre teoria e prática na educação dos trabalhadores. Boletim Técnico do Senac Nacional, Rio de Janeiro, v. vol. 29, nº o. 1, jan.,eiro/abr., il de 2003. , p. 21.

20 GITAHY, Leda. (1994) op. cit., p. 144-149.

21 HELOANI, Roberto. Organização do trabalho e administração: uma visão multidisciplinar. São Paulo:

Cortez. 1994. p. 95-105.

22 O conceito de mentoring da área de administração, apesar de não ser recente, vem ganhando realce nesse processo.

23 PAGÈS, Max et al. O Poder das organizações: a dominação das multinacionais sobre os indivíduos. São Paulo: Atlas, 1978.

24 HABERMAS, Jürgen. Técnica e ciência enquanto ideologia. São Paulo: Abril, 1983. Os Pensadores.

25 Segundo Habermas, racionalização significa “ampliação dos setores sociais submetidos a padrões de decisão racional. A isso corresponde a industrialização do trabalho social, com a consequência de que os padrões de ação instrumental penetram também em outros domínios da vida (urbanização dos modos de viver, tecnicização dos transportes e da comunicação).” Id. *ibid.*, p.313)

26 Id. *ibid.*, p. 341.

27 Id. *ibid.*

28 FISCHER, André Luiz. O conceito de modelo de gestão de pessoas – modismo e realidade em gestão de recursos humanos nas empresas brasileiras. In: DUTRA, Joel (Org.). Gestão por competências. São Paulo: Ed. Gente, 2001.

29 Id. *ibid.*

30 Id. *ibid.*, p. 17.

31 HIPÓLITO, José Antonio Moteiro. Tendências no campo da remuneração para o novo milênio. In: DUTRA, Joel (Org.). Gestão por competências. São Paulo: Ed. Gente, 2001.

32 DUTRA, Joel. Gestão de pessoas com base em competências. In: DUTRA, Joel (Org.). Gestão por competências. São Paulo: Ed. Gente, 2001.

33 FLEURY A.; FLEURY, M.T. Estratégias empresariais e formação de competências: um quebra-cabeça caleidoscópico da indústria brasileira. São Paulo: Atlas, 2000.

34 DUTRA, Joel. (2001) *op. cit.*

35 A esse respeito, vale a pena conhecer o trabalho realizado pelo Instituto Ethos, organização não-governamental voltada a subsidiar empresas no processo de implantação da responsabilidade social empresarial, oferecendo ferramentas de gestão apropriadas. Para tanto, ver o site: www.ethos.org.br.

36 PERRENOUD, Philippe. Construir competências é virar as costas aos saberes? Artigo veiculado pela internet, publicado originalmente em Résonance Mensuel de L'école Valaisarme, no. 3. Dossier et competences, nov. 1998.

37 Id. *ibid.*, p. 3.

38 Id. *ibid.*

39 Id. *ibid.*, p. 2.

40 Id. *ibid.*

41 Id. *ibid.*

42 MACHADO, N. J. Sobre a idéia de competência. In: PERRENOUD, P. et al. As Competências para ensinar no século XXI – a formação de professores e o desafio da avaliação. Porto Alegre: Artmed, 2002. p. 137-155.

43 Id. *ibid.*, p. 141.

44 Id. *ibid.*, p. 146.

45 Id. *ibid.*

46 GOVERNO lança hoje programa para acabar com analfabetos funcionais. Diário Oficial do Estado de São Paulo, v. 113, n. 76, 23 de abr., 2003. p. 45. Seção II. – Note-se o duplo sentido da manchete da matéria.

47 A esse respeito, ver ROGGERO, Rosemary. Breves reflexões sobre as relações entre novas demandas de qualificação e formação profissional no movimento do capitalismo contemporâneo. Boletim Técnico do Senac, Rio de Janeiro, v. 26, n. 2, maio/ago., 2000.

48 Perspectiva semelhante é adotada, por exemplo, nas Diretrizes Curriculares de todos os cursos superiores (ver site mec.gov.br/ensinosuperior/diretrizescurriculares).

49 BRASIL. Ministério da Educação. Secretaria do Ensino Médio e Educação Tecnológica. Diretrizes Curriculares Nacionais Gerais para a Educação Profissional de Nível Tecnológico. Brasília, 2002. p. 6.

50 Para mais detalhes, vale ler o documento-base do Seminário Nacional de Educação Profissional: concepções, experiências, problemas e propostas, promovido pelo Ministério da Educação – Secretaria de Educação Média e Tecnológica – SEMTEC, Programa de Expansão da Educação Profissional – PROEP, de 16 a 18 de junho de 2003, em Brasília, dentre outros eventos da mesma natureza promovidos pelo MEC ao longo do primeiro semestre do ano, disponíveis no site www.mec.gov.br.

51 SEMINÁRIO NACIONAL DE EDUCAÇÃO PROFISSIONAL: CONCEPÇÕES, EXPERIÊNCIAS, PROBLEMAS E PROPOSTAS. Brasília, 16 a 18 de junho de 2003. Documento-base. Brasília: Ministério da Educação/SEMTEC/PROEP, 2003.

52 BRASIL. Leis, Decretos. Lei n. 9.394, de 20 de dezembro de 1996. Documenta, Brasília, n. 423, p. 569-586, dez. 1996. Publicado no D.O.U de 23.12.96. Seção I, p. 1-27.841.

53 Id. *ibid.*, p. 12.

54 Id. *ibid.*, p. 13.

55 Id. *ibid.*, p. 3.

56 Id. *ibid.*, p. 6.