

# EDUCAÇÃO BÁSICA, EMPREGABILIDADE E COMPETÊNCIA

Lucília Machado<sup>1</sup>

## RESUMO

Este artigo tem por objetivo analisar as dissonâncias e as controvérsias sobre um conjunto de proposições, que pelo seu caráter linear e superficial simplificam e esquematizam as relações entre a educação, o desenvolvimento de competências e o emprego. Pretende, ainda, questionar as expectativas derivadas destas proposições sobre o alcance e o papel das instituições escolares no enfrentamento da atual crise do trabalho.

## RÉSUMÉE

Le présent article exprime la nécessité d'analyser les dissonances et les controverses sur un ensemble d'assertions, que pour son caractère linéaire et superficiel simplifient et schématisent les liens entre l'éducation, l'élargissement de compétences et l'emploi. Il ambitionne, encore, faire la contestation des expectatives découlées de ces assertions sur la portée et le rôle des institutions scolaires dans l'affrontement de la crise actuelle du travail.

## INTRODUÇÃO

A mundialização como forma histórica do capitalismo atual representa uma maior aceleração da concentração, da centralização e da mobilidade do capital. Este processo traz novos dinamismos e possibilidades à economia, mas também aprofunda as contradições societárias, já que provoca

---

<sup>1</sup> Professora Titular de Sociologia da Educação da Faculdade de Educação da Universidade Federal de Minas Gerais.

rearranjos estruturais, modifica processos e altera a situação específica de indivíduos, grupos e classes sociais.

A atual organização social da produção inaugura uma divisão do trabalho especial, a transnacional, caracterizada pela territorialidade econômica do espaço e do mercado globais. O processo de fragmentação da cooperação capitalista se aprofunda e exige o fortalecimento da sua articulação e integração sistêmica. Este processo e todos os seus desdobramentos específicos têm sido chamado de flexibilização produtiva e requer a libertação do capital de entraves regulatórios e barreiras nacionais, culturais, políticas e organizacionais.

O desenvolvimento científico ensejou a produção de inovações tecnológicas e organizacionais, que vêm sendo fundamentais à racionalização e à flexibilização dos processos de produção e de trabalho e aos novos modelos de gestão da força de trabalho.

Ao se modificar as circunstâncias objetivas da produção, suas condições subjetivas são também mudadas, com implicações importantes para a organização da vida social, especialmente para as instituições escolares responsáveis pela função social de educação formal e sistemática.

As implicações sociais, culturais, políticas e educacionais da reestruturação produtiva do capitalismo são diversas e profundas e vêm provocando inquietações de todos os setores da sociedade sobre as conseqüências deste processo:

A crise social vem se agravando em todo o mundo, pois o avanço da concorrência capitalista e as medidas racionalizadoras adotadas para garantir o atual conceito de produtividade e qualidade vêm antecipando a desvalorização das capacidades produtivas já instaladas e ainda utilizáveis, à diminuição do número de indústrias de muitas regiões, ao desmantelamento dos sistemas de proteção social e à desestruturação e à ampliação do mercado de trabalho não-formal. Assiste-se, portanto, ao aprofundamento das distorções distributivas, inerentes ao modo de produção capitalista.

Particularmente em relação a este último aspecto, verifica-se um processo amplo de piora das condições de trabalho, com a desregulamentação das relações contratuais e do salário, o crescimento da insegurança no emprego, a adoção do sistema de terceirização e de subcontratações, a eliminação de postos de trabalho e o crescimento do desemprego estrutural e crônico. Aprofunda-se, assim, a dominação do capital sobre a força de trabalho, quer ela esteja integrada ou não aos processos produtivos.

## O DISCURSO REDENTOR EM PROL DA EDUCAÇÃO BÁSICA

Os analistas de economia e de políticas sociais e educacionais ligados aos organismos internacionais como BID, BIRD e CEPAL, às instituições do empresariado como o Instituto Evaldo Lodi (IEDI) e o Instituto Herbert Levy, à burocracia estatal e também aqueles formadores de opinião vinculados aos principais veículos de comunicação de massa têm sido enfáticos ao preconizar a necessidade da elevação do poder de competitividade do país, das empresas e, por extensão, dos próprios trabalhadores, como alternativa de salvação e sobrevivência no atual contexto do mercado. Tomando o efeito pela causa, eles diagnosticam o débito educacional como fundamental fator de estrangulamento do crescimento econômico, responsável pelo subdesenvolvimento e aumento da marginalidade e da pobreza. Preconizam, portanto, como política indutora da criação de emprego e renda, o fomento do que chamam de "círculo virtuoso", investimentos em educação básica.

No debate sobre a reestruturação produtiva, a relação educação, trabalho e desenvolvimento é, então, reposta e a teoria do capital humano reeditada. A capacidade e a qualidade do trabalho integram, com grande destaque, o novo conceito de produtividade enquanto seu manancial superior, tornando-se assim os principais diferenciais competitivos entre as nações.

A educação sofre, assim, um questionamento bipolar: é, por um lado, vista como a grande culpada pelo atraso e a pobreza; e, pelo outro, como o principal setor da sociedade responsável pela promoção do desenvolvimento econômico, a distribuição de renda e a elevação dos padrões de qualidade de vida.

O conceito de educação básica é retrabalhado em decorrência deste novo momento histórico: suas novas referências curriculares devem contemplar a necessidade de dotar o trabalhador de perfil amplo, generalista e promover sua iniciação à cultura específica do novo paradigma tecnológico.

Juntos ao conceito de educação básica, aparecem também os de empregabilidade e competência. Maior capacidade de mobilidade, adaptação e resposta do trabalhador às novas exigências do mercado de trabalho constitui, entretanto, a base destas três novas palavras-chave.

O novo entusiasmo pela educação tem procurado fazer ressurgir o interesse de amplos setores da sociedade, em especial dos empresários, vistos como parceiros preferenciais, pela nova cruzada em favor da educação básica e da formação profissional dos trabalhadores.

Seria despropositado questionar o direito da população ao acesso à educação, pois esta é uma dívida social cujo resgate já há muito deveria ter sido pago. As proposições em foco, no entanto, provocam dissonâncias e

controvérsias inevitáveis, pois o esquema de interpretação é linear e muito simplificado e as inferências sugerem deixar intocadas dimensões estruturais fundamentais.

Do ponto de vista da análise, é possível contra-argumentar que a importância específica dos fatores educacionais para o aumento da produtividade e geração de emprego não é facilmente isolável de outros determinantes macroeconômicos e sociais.

Com a ampliação do caráter coletivo do trabalho, a contribuição específica de cada trabalhador para a produtividade torna-se cada vez mais difícil de identificação. Os campos e os parâmetros de análise destes fenômenos são muito mais amplos e diversificados, pois os ciclos de destruição e de criação de oportunidades de trabalho nem sempre funcionam coetaneamente e sob as mesmas injunções.

Há nestas análises sobre empregabilidade e competência um grande silêncio sobre outros elementos de "currículo" que jogam uma importância crucial nas situações concretas vividas pelos sujeitos na busca de um emprego ou nas suas estratégias educacionais: sua origem familiar, social, étnica, de gênero, sua idade, suas concepções ideológicas, políticas e religiosas, suas aspirações e expectativas, suas atitudes e comportamentos; sua trajetória de vida e estratégias de sobrevivência.

O déficit educacional não é, assim, o único fator responsável e nem o principal causador dos problemas da desqualificação e do desemprego. A estreiteza e desequilíbrios do mercado de trabalho teriam muito mais a ver com o modo subordinado de inserção do país na dinâmica do capitalismo mundial, com o padrão de acumulação implementado e com a lógica da reprodução das desigualdades sociais.

Se existe mesmo uma correlação linear entre nível educacional e retornos individual e social, caberia indagar 'quem causa quem'. Cabe ainda perguntar sobre as razões do crescimento do desemprego estrutural nos países centrais, reconhecidamente bem equipados de sistemas educacionais e satisfatórios estoques de recursos humanos.

Do ponto de vista das formulações políticas, as tarefas que cabem à educação são bem mais amplas se se parte do pressuposto de que produtividade e qualidade estão, antes de tudo, associadas à natureza das relações sociais.

## **EMPREGABILIDADE PARA A COMPETÊNCIA**

O conceito de empregabilidade tem sido utilizado para referir-se às condições subjetivas da **integração dos sujeitos à realidade atual dos mercados de trabalho** e ao poder que possuem de negociar sua própria

capacidade de trabalho, considerando o que os empregadores definem por competência.

Na formação do pensamento liberal burguês, ocupa um lugar central, como parte da ideologia carismática, o preceito de que a posição dos indivíduos no mercado de trabalho é imediatamente definida pelos seus méritos individuais, para os quais seriam determinantes a qualidade de seus atributos, a gama de seus conhecimentos e a eficácia real de suas capacidades pessoais.

Esta ideologia aparece, hoje, consubstanciada no discurso da empregabilidade e da competência.

Todos, empregadores, assalariados e trabalhadores por conta própria, são convidados a rever e reavaliar suas capacidades e vantagens competitivas e a se familiarizar com os novos receituários, que definem o que é ser, hoje, no âmbito do capitalismo mundializado, alguém competente, alguém integrável ao mercado.

As necessidades humanas, quaisquer que sejam as épocas históricas, sofrem um processo de contínua e permanente revivescência, que exige do ser humano a superação de seus limites internos e externos. O sujeito capital e sua insaciabilidade em relação ao seu objetivo de autovalorização dá, entretanto, ao processo histórico de produção e realização de necessidades humanas, sua marca social e dinamismo próprios. Em termos de conteúdo, a busca das realizações humanas acaba por evidenciar muito mais a dinâmica insatisfação/conquista de uma classe em particular, que da humanidade em geral. Em termos de forma, é difícil e, às vezes, até impossível distinguir o que há de destruição e criação neste movimento.

A despeito da complexidade e das contradições deste processo, a cada membro da sociedade se impõe o desafio de se inserir nas relações sociais e realizar suas necessidades pessoais. Para tanto, são necessários, aos trabalhadores, o ingresso, o exercício de atividades e a vivência de experiências no âmbito do mercado de trabalho.

Esta inserção é uma das formas de introdução dos indivíduos nas relações mercantis capitalistas. Ela envolve tornar passível de uso a capacidade humana de trabalho, supõe uma preparação educacional prévia, uma transição entre a escola e o trabalho e condiciona suas futuras oportunidades de acesso aos bens materiais e simbólicos necessários à sua existência e ao seu desenvolvimento enquanto parte integrante do gênero humano.

Mas o jogo do mercado produz uma reificação das qualidades, atributos e capacidades humanas enfim - utilizando-se do palavreado do momento-reificação das competências dos indivíduos, pois tais competências são tomadas como naturais, como algo inerente à natureza do indivíduo e não como propriedades criadas e possibilitadas socialmente.

O "indivíduo competente", enquanto personificação de "coisas" se transforma num fetiche, sua identidade se resume simplesmente a força de trabalho, um fator de produção capaz de gerar resultados específicos. O culto da competência leva este processo de mistificação ao paroxismo, já que faz preceder a avaliação do produto da atividade humana ao processo real e concreto de trabalho, chegando a sequer se reportar a ele. Se o foco do interesse se dirige fundamentalmente a resultados, estes passam a se sobrepor à atividade mesma dos sujeitos. O culto da competência é carismático, é a apologia do poder individual, mediante o qual os produtos da atividade humana aparecem como mágicas, pois se apresentam independentes das relações sociais.

Recuperar as determinações mercantis da inserção dos indivíduos nas relações de trabalho constitui um passo inicial e obrigatório para a compreensão da base social que instrui e condiciona a formação dos interesses e das motivações mais profundas dos mesmos em relação ao exercício de sua capacidade de trabalho.

Estes fatores incidem sobre o desenvolvimento da dimensão subjetiva do trabalho humano, na relação do sujeito com o processo de conhecimento, com o mundo em que vive, interferindo na formação de seus interesses, vontade, consciência e referenciais de conduta, pois, na sociedade capitalista, a reprodução da vida dos indivíduos, o espectro e o caráter das suas necessidades, bem como os meios através dos quais buscam assegurá-las, passam, em última instância, pelas relações mercantis e por elas são significados.

Os indivíduos que se inserem nestas relações enquanto mercadores da própria força de trabalho vivem uma identidade social objetiva e singular. Embora, em essência, a condição seja a mesma, as formas desta inserção são, entretanto, muito variáveis, dependentes de fatores intervenientes tais como atributos de gênero, étnicos, culturais, educacionais, políticos, etc.

São todos, no entanto, despossuídos dos meios de produção e só sobrevivem se se submetem às exigências da alienação da sua capacidade de trabalho em favor de outrem, seu comprador. A avaliação de sua competência passa, portanto, primordialmente, pela sua capacidade de internalização, aquiescência, submissão e resposta ao conjunto de preceitos, normas e regulações que caracterizam histórica e concretamente o jogo do mercado de trabalho e da relação salarial.

Os que mercantilizam sua própria força de trabalho portam-se, no espaço social do mercado, como competidores entre si e se defrontam como tais, pois o critério que assegura seu acesso às retribuições e recompensas e a permanência do direito a estas, segundo o direito burguês, se atém ao que os indivíduos apresentam enquanto vantagem competitiva: um mérito pessoal e

uma competência especialíssima, a capacidade de fazer render o capital, de agregar-lhe mais valor.

Assim, a competência enquanto atributo pessoal se identifica com o ser rentável e o saber competir, a capacidade de pertencer ao mercado por direito, de concorrer e fazer cumprir o objetivo de maximização das condições de venda da própria força de trabalho, mostrando que entre os dois termos - competência e competir - há mais que uma identidade etimológica, há uma identidade com a lógica do capital.

O modelo da "empregabilidade" para a competência obedece, portanto, a uma lógica orientada para a busca do imediato e a valorização da obtenção do sucesso individual. Mas este processo contribui para atomizar os indivíduos e seu distanciamento recíproco, pois eles são desencorajados a refletir sobre a totalidade concreta e a se mobilizar em direção a qualquer iniciativa que extrapole e questione estas relações, que se volte para uma ação conjunta de busca de uma alternativa de melhoria coletiva.

Os interesses individuais imediatos se mostram contrapostos e mutuamente hostis. As promessas de ascensão social pela via da competição inter-pessoal anestesiam os efeitos perversos da divisão social e dificultam a possibilidade de apreensão da totalidade concreta pelos sujeitos submetidos a este processo.

Este resultado expressa a alienação do trabalho subordinado à lógica mercantil, o ver-se pelos olhos e critérios quantitativos do capital, os quais dizem respeito simplesmente ao valor de troca da mercadoria força de trabalho e ao maior valor que se obtém a partir do seu emprego produtivo.

A qualificação humana para o trabalho é, portanto, um processo social mais amplo, determinado historicamente. Na sociedade capitalista, esta qualificação diz respeito fundamentalmente à formação social do valor de uso e do valor de troca da força de trabalho.

A educação é parte deste sistema de organização social e do trabalho, que dela espera também uma dada competência, a formação orientada para a gestão capitalista do trabalho.

Os mecanismos do mercado vêm se tornando mais sofisticados, o que afeta as motivações intrínsecas do trabalho pedagógico escolar. Os conceitos de qualidade e de competência, os novos métodos de racionalização e gestão dos processos de trabalho, vêm tornando os processos de integração e exclusão, cada vez mais seletivos, segregante e marcados pela cooptação e manipulação. São estas mesmas referências que vêm buscando penetrar e atribuir significados as práticas escolares.

Mas são também elas que têm contribuído para acentuar as diferenciações entre os segmentos dos trabalhadores e aumentar a competição interclasse. Antes mesmo de chegar à escola, elas já vem interferindo no modo de ser do

trabalho, afetando a subjetividade humana e as relações intersubjetivas que envolvem o coletivo dos trabalhadores, pois aumentam as pressões para que estes adotem, cada vez mais, os valores mercantis.

Assim, a noção de qualificação apoiada na correspondência entre saber, responsabilidade, carreira e salário estaria se arrefecendo em favor da noção de competência sustentada por outros valores qualitativos como colaboração, engajamento e mobilidade, fortemente apelativos da estrutura subjetiva do “ser-do-trabalho”.

Este processo resulta, também, na desespecialização profissional dos trabalhadores, em favor de uma plasticidade adequada às conveniências das transformações do mercado.

### COMPETÊNCIA PARA A “EMPREGABILIDADE”

O conceito de competência tem sido utilizado para referir-se às condições subjetivas do **desempenho dos sujeitos na realidade atual dos processos de trabalho** e ao poder que possuem de negociar sua própria capacidade de trabalho, considerando o que os empregadores definem por “empregabilidade”.

A atividade criadora é fundamento constitutivo do ser humano, pois ao buscar satisfazer suas carências materiais e simbólicas, ele transforma a realidade natural e social e, neste processo, realiza-se como sujeito, desenvolve suas capacidades.

O fazer humano, em cada momento histórico, encontra-se subordinado a motivos e interesses sociais que o orientam, definindo a forma como os indivíduos se inserem nos processos de trabalho. A diferença entre atividades desenvolvidas em épocas históricas e contextos sociais radica, precisamente, no caráter das relações sociais que articulam os objetivos, as motivações e os interesses que as impulsionam.

A natureza das relações sociais constitui, também, a base do desenvolvimento das capacidades humanas, pois são elas que definem as opções sobre o emprego das tecnologias, como organizar e gerenciar o trabalho. É impossível, assim, entender o funcionamento concreto dos processos capitalistas de trabalho sem se reportar ao seu objetivo intrínseco de valorização do capital.

No entanto, a adoção de paradigmas produtivos inovadores, orientados para as exigências da atual reestruturação capitalista e a mundialização do mercado, fez suscitar a expectativa, em diversas áreas sociais, inclusive na educacional, de uma mudança substancial na natureza e nos princípios da organização capitalista do trabalho.



Percebe-se, no entanto, que a determinação fundamental da natureza das necessidades, interesses, motivos e objetivos que presidem a introdução das inovações tecnológicas e organizacionais nos processos de produção e trabalho tem sido escamoteada em favor de outro critério, as indicações descritivas de mudanças formais do conteúdo do trabalho, de sua organização e gestão.

Sinais de um suposto refluxo na divisão do trabalho são vistos em convergências das funções de concepção, execução e controle, na mobilidade e no enriquecimento de tarefas, no envolvimento dos trabalhadores com atividades permanentes de aperfeiçoamento, em exigências de maior informação e conhecimento do sistema produtivo.

Estas expectativas se reforçam diante das atuais recomendações feitas pelos analistas técnicos de buscar-se melhoria da educação básica e da formação profissional dos trabalhadores, em correspondência com as demandas culturais e educacionais dos empregadores em relação à força de trabalho. O trabalhador precisaria, agora, de saber ler, interpretar e decidir com base em dados formalizados; prever e corrigir disfunções do sistema, exercer funções mais intelectuais, ter iniciativas e responsabilidades mais elevadas, maior participação e envolvimento, de modo a controlar a qualidade e a promover melhorias contínuas nos processos produtivos.

Contudo, os contra-argumentos dos que percebem a reposição dos pressupostos da heterogestão capitalista são eloqüentes. Estes mostram, através de evidências empíricas obtidas em pesquisas sobre processos de trabalho apoiados nas novas tecnologias: a reiteração da divisão do trabalho; a permanência do trabalho especializado, simplificado e fragmentado; a desmistificação do papel dos trabalhadores em atividades de inovação; as novas e refinadas formas de controle e busca do consenso; o caráter administrado e regulado da participação dos trabalhadores nos processos de trabalho, etc.

A literatura *business* tende a estabelecer dedutiva e genericamente uma correlação linear entre o fenômeno da ampliação do uso da tecnologia e racionalização dos processos produtivos e aumento das capacidades gerais e específicas dos trabalhadores que neles atuam.

Este raciocínio é cientificamente discutível e demanda que se avance na problematização teórica e na pesquisa empírica sobre esta questão. Algumas mudanças em relação às formas de utilização da força de trabalho têm surgido, muitas destas novas abordagens representam a reafirmação da importância da qualidade do trabalho humano, mas seu alcance e significado ainda são objeto de discussão.

Há, assim, muitas afirmações apressadas sobre as chamadas "novas competências" dos trabalhadores integrados e pouca pesquisa sobre sua real

efetivação no contexto das ações situadas e concretas dos processos de trabalho. Esta observação ganha força quando se pensa no sentido do termo competência, que só tem sentido dentro de uma situação dada e de uma ação determinada. Assim, é mais sensato e razoável acolhê-lo enquanto objeto de pesquisa que precisa ser submetido a análises concretas, que erigi-lo como categoria explicativa. O discurso sobre novas competências, empregabilidade e educação básica tem se tornado um modelo abstrato, um construto normativo. A realidade mostra, entretanto, que as práticas sociais e as ações dos trabalhadores ocorrem em situações concretas muito diferentes, que precisam ser devidamente estudadas para que se conheça melhor as condições sociais do exercício das capacidades de trabalho.

Que explicações os apologistas da tese da requalificação dariam, por exemplo, para as inúmeras evidências empíricas que denunciam o arrefecimento da importância das dimensões cognitivas, intelectuais e técnicas da qualificação em favor das comportamentais e sociais, exatamente quando o progresso tecnológico invade o “chão-de-fábrica”?

As relações entre enriquecimento do trabalho morto, o materializado na tecnologia, e condições de envolvimento do trabalho vivo em ações intelectuais e criativas passam por mediações e circunstâncias ainda insuficientemente analisadas e não são passíveis de generalização.

Se a coerção da realidade seletiva e excludente do mercado de trabalho e o medo do desemprego são os principais fatores emuladores da adesão e cooptação dos trabalhadores integrados na atualidade, como explicar a precedência dos interesses empresariais por competências comportamentais, ideológicas e sociais? Eles já não estariam lidando com uma “população-tipo” pouco refratária aos objetivos empresariais?

A ênfase nas dimensões comportamentais não seria exatamente porque existem possibilidades alternativas quanto às formas sociais de utilização das novas tecnologias, pois esta não é uma questão meramente técnica, e que, portanto, o capital necessita preservar a reposição dos pressupostos da sua valorização, de tal modo a evitar a afirmação do controle dos trabalhadores sobre os processos de trabalho?

Se o questionamento avança nesta direção, é importante ainda indagar o que significariam mesmo as chamadas “novas competências”, pois tais “cabeças” ou “colaboradores”, segundo o jargão empresarial, seriam produto desenvolvido em ações inovadoras dirigidas e controladas pelas empresas.

Por outro lado, se entre os desempregados encontram-se muitos escolarizados, quais têm sido mesmo os critérios para se descartar os “inadaptados ao clima organizacional”? Há de se perguntar, também, por que a empresa, saudada como agente de formação e de aprimoramento de pessoal, não se interessou em investir nestes chamados inadaptados.

E, ainda, como explicar o fato de, no cotidiano da organização, a empresa não aplicar recursos para qualificar devidamente o indivíduo recrutado por ela mesma (a partir de critérios que consideram, por exemplo, o perfil educacional) confirmando assim sua seleção inicial?

Surtem, portanto, problemas de investigação realmente importantes, que se referem à elucidação dos usos sociais da noção de competência dos trabalhadores. É preciso também esclarecer o real acesso dos trabalhadores aos novos meios, recursos e técnicas de trabalho, visando a qualificar suas características, limites e possibilidades.

Será que os trabalhadores têm tido realmente oportunidades de exercer e desenvolver suas capacidades criativas e seu senso crítico? Ou será que o acesso aos novos recursos e informações pelos trabalhadores está limitado e subordinado a uma regulação técnico-política, que daria apenas condições de exercício de capacidades heteroadministradas e instrumentais?

O que o capital almeja, em última instância, é se ver independente da habilidade do trabalhador, torná-la imprecisa e sob controle crescente. Trata-se de substituí-lo por recursos cada vez mais sutis e refinados de divisão do trabalho e de maquinário que dêem conta de incorporar experiências humanas passadas, o trabalho morto, o trabalho materializado na tecnologia.

Este trabalho objetivado em tecnologia, visto pelos trabalhadores como realidade estranha e contrária aos seus interesses, é, contudo, fruto da sua produção, mas sobre a qual estes não dispõem de controle. As forças essenciais de cada indivíduo em particular se transformam em realizações do gênero humano, mas é o capital que as incorpora e as monopoliza em seu proveito.

No capitalismo atual, a mundialização do mercado vem proporcionando um grande avanço neste processo de objetivação universal do gênero humano, pois o nível de desenvolvimento das forças produtivas atingiu patamares e ritmos surpreendentes. Mas esta vitalidade do progresso material tem levado à valorização de um sujeito social em particular, o capital. Isto porque a mundialização do mercado representa a universalização das relações sociais mediadas pelo valor de troca e também, por conseguinte, a universalização da alienação humana, do empobrecimento material e espiritual dos indivíduos.

A acumulação flexível tem implicado níveis relativamente altos de desemprego estrutural, questionado o valor das capacidades de trabalho da maioria dos trabalhadores, acentuado a competição interclasse, alterado a dinâmica dos mercados internos e externos de trabalho, criado novos critérios de segmentação dos trabalhadores, com a desregulamentação e

flexibilização das relações contratuais e salariais e formas diferentes de gestão e da formação da força de trabalho.

Estas tendências gerais, nas situações histórico-concretas, aparecem com matizes diferentes, devido à interferência de fatores diferenciados. O primeiro deles se refere à forma de inserção de cada realidade nacional no contexto da divisão internacional do trabalho e na economia política da pesquisa e do desenvolvimento tecnológico. O outro diz respeito ao processo de diferenciação social interno ao universo do mundo do trabalho, evidenciado pelas práticas de gestão e de discriminação étnica, sexista, etária, educacional, etc da força de trabalho.

Procedimentos diversos são utilizados, neste sentido, para regular o vínculo empregatício, fomentar a identificação do empregado com a empresa, condicionar condutas direcionadas para a busca do sucesso e para o reconhecimento meritocrático do esforço individual.

Dentro deste contexto de diferenciação social, o indivíduo é induzido a se diferenciar, a demarcar sua competência especial, a se colocar nas relações mercantis de compra e venda da força de trabalho como uma mercadoria que vale a pena ser negociada e valorizada.

A relação do sujeito com o mercado de trabalho depende, assim, não de simples atributos e qualidades técnicas e culturais específicas, mas de uma soma de fatores complexos e contraditórios a qual define o modo como tal sujeito insere, nas relações de trabalho, sua subjetividade e sua forma de exercitar sua capacidade de trabalho.

## CONCLUSÃO

Nas demandas por educação básica e formação profissional - atualmente mais insistentes - existem diversos interesses correspondentes às diferentes necessidades dos sujeitos sociais que as formulam, que as vêem como mediação para a realização de seus objetivos estratégicos e que, em função deles, fazem suas proposições políticas.

O consenso, que inicialmente as reivindicações gerais e abstratas sobre educação básica fazem supor real, se revela aparente quando essas reivindicações são tomadas e analisadas a partir do lugar social de onde se originam.

A concorrência capitalista internacional, enquanto um destes espaços sociais fundamentais, por causa da maior integração dos mercados em escala mundial, tem exigido a certificação das empresas, um atestado de confirmação da observância de normas e padrões de produção que contemplam insumos, processos e produtos.

Está exigindo também a certificação das competências da força de trabalho empregada, vista como um dos fatores de produção mais competitivos, pois os diplomas escolares representam apenas uma forma e um momento deste reconhecimento e não recobrem a comprovação atualizada das capacidades dos indivíduos nos processos de trabalho.

Os trabalhadores deverão, de agora em diante, ter seus certificados de competência e, nestes documentos, o registro formal do reconhecimento da comprovação prática e periódica do seu "saber-fazer" e da sua experiência. A força de trabalho, entendida no seu significado concreto de valor de troca, precisa também ser submetida a critérios de validação de qualidade.

No Brasil, o Programa Nacional de Qualificação e Certificação, o PNQC, como parte do Sistema Brasileiro de Certificação, foi atribuída a tarefa de orientar, neste campo, as ações que terão importantes desdobramentos na avaliação e direcionamento das políticas educacionais e administrativas de formação, adequação e gestão da força de trabalho. São novos ordenamentos necessários à legitimação dos processos de seleção e classificação utilizados pela atual gestão capitalista do trabalho, atualizando o processo de reprodução diferenciada e segmentada da força de trabalho.

Estas novas demandas da concorrência capitalista farão aumentar a importância da empresa enquanto espaço e agente de educação dos trabalhadores. Dos poderes públicos, já estavam vindo incentivos especiais, através de políticas de financiamento, para a promoção de experiências empresariais de capacitação da força de trabalho e inclusive de educação básica, tarefa até então tomada como uma função precípua dos sistemas escolares. Agora, a empresa amplia sua disputa com a escola, ao ser reconhecida como agente fundamental neste processo de validação e certificação de competências, pois supostamente interpretaria melhor as exigências de qualidade e produtividade vindas do mercado e do processo de produção.

O aumento da ingerência da empresa neste âmbito fará aumentar seu controle sobre a trajetória ocupacional dos trabalhadores e seu poder de apropriação dos conhecimentos por estes produzidos e adquiridos através da experiência direta - os chamados saberes tácitos.

Até então, estas qualificações passavam por processos informais de reconhecimento de desempenho, desprovidos de instrumentos que forçassem a explicitação dos saberes construídos pelos sujeitos em situações concretas de trabalho. A estratégia de defesa dos trabalhadores qualificados sempre teve no "não-repasse" de informações um importante recurso e poder de barganha.

A exigência de validação e certificação das competências, como instrumento formal necessário aos trabalhadores para a negociação individual de

aumentos salariais, promoções e mesmo defesa do seu direito ao emprego, representa uma artimanha da empresa na busca do acesso aos saberes tácitos, construídos e utilizados como prerrogativas do trabalho na luta pelos seus interesses e mais um golpe no poder de negociação coletiva via sindicatos.

Isso supõe uma reeducação dos trabalhadores ou, numa expressão mais difundida, "educar para a competitividade", não para a competição entre capital e trabalho, mas para a formação da parceria entre trabalhador e empresa, aliança alardeada como indispensável ao enfrentamento da competição intercapitalista e, por conseguinte, à preservação dos empregos.

É nesta perspectiva que, hoje, os interesses dominantes interpelam o sistema educacional e fazem propostas a ele. O ítem dedicado à educação, formação e capacitação dos trabalhadores do Programa Brasileiro de Qualidade de Produtividade (PBQP) expressa claramente estas intenções.

Nas formulações e diretrizes educacionais propostas pelos diversos programas e organismos intérpretes de tais demandas, um destaque especial refere-se às recomendações de avaliação de desempenho das instituições e dos processos escolares. Também a competência dos seus profissionais está sendo questionada, tal como o está a competência dos demais trabalhadores. Mas algo ocorre na dinâmica da gestão do trabalho nas empresas e constitui um problema importante para o trabalho escolar. As pesquisas sobre a questão indicam uma perda de ênfase nos saberes disciplinares (conteúdos teóricos especializados) em favor de atributos relacionais e comportamentais (valores, motivações e disposições subjetivas) e de habilidades práticas, que demonstrem capacidades efetíveis reais (agilidade, presteza e eficácia na resolução de problemas cotidianos).

Da esfera dos atributos relacionais e comportamentais, as listagens das novas competências não mencionam, entretanto, curiosidade intelectual e espírito crítico, mas é frequente a inclusão de itens como autocontrole, responsabilidade, disposição para o trabalho, iniciativa e colaboração.

Sugerem-se, ainda, mudanças nos procedimentos de avaliação de forma a valorizar o "saber-ser" dos indivíduos, sua subjetividade, a condição subjetiva que se expressa no seu "saber-relacionar" e no seu "saber-fazer". Pouca ênfase se faz na avaliação do "saber-pensar" e "saber-dizer" dos indivíduos.

A visão pragmática e utilitarista de competência traz sérias implicações para os objetivos educacionais, pois pressupõe a implementação da pedagogia da adaptação e do ajustamento à lógica mercantil, que vê o sujeito do trabalho como um simples valor de troca. Qualificar para o trabalho, nestes termos, é reduzir os espíritos à sociabilidade do capital, é reificar os seres humanos, tomá-los como simples instrumentos, com o objetivo supremo de naturalizar e perenizar o sistema social dominante.

A preocupação com o emprego constitui, hoje, uma questão de grande relevância social e é compreensível que as escolas estejam atentas a este problema cada vez mais grave. Neste sentido, é o próprio trabalhador, no afã de se autovalorizar no mercado, que é levado a se ver e a se propor a ser um valor de troca vantajoso. A luta contra o desemprego, na sociedade do capital, é também uma reivindicação de integração do trabalho ao capital. Esta incorporação, contudo, é um processo permeado de contradições, e viver e administrar a dialética da integração e ruptura é algo difícil e penoso para os trabalhadores e suas lideranças sindicais.

Na luta por um maior reconhecimento do valor de seu trabalho, por uma melhor remuneração, são trunfos da estratégia dos trabalhadores o desenvolvimento de suas habilidades, as oportunidades de aperfeiçoamento, a valorização de sua experiência, de sua instrução, de seu saber. Ele os vê como um patrimônio a ser preservado e ampliado.

Mas só a ruptura em relação à lógica do capital pode lhe trazer o resgate do significado original do trabalho, enquanto fundamento humano. A estratégia da integração se impõe como necessidade de sobrevivência e, neste nível de relação, o trabalho tem apenas o significado de meio de se ganhar a vida. Meio que tende a ser escasso, indisponível, raro, situação que provoca a insegurança e temor de quem só dispõe de sua força de trabalho para sobreviver.

Como a empresa trata a força de trabalho como valor de troca, ao atribuir um salário ao trabalhador, ela procura se pautar em referências de mercado, procura averiguar o que de investimento em educação já foi incorporado naquela pessoa. Mas o valor de troca da força de trabalho não é dedutível somente deste acúmulo de investimentos em educação, capacidades, qualidades e saberes internalizados pelos trabalhadores. O desemprego dos qualificados e diplomados, atualmente, é crescente e ilustra bem esta situação.

As novas condições tecnológicas e materiais do processo de produção e de trabalho trazem, sem dúvida, amplas possibilidades para a humanidade. Mas como as competências são construções sociais e produtos de relações entre as classes, para que seja possível a efetivação de *novas* competências, no verdadeiro sentido que esta palavra deve ter, as velhas relações não constituem uma base material adequada.

Na sociabilidade do trabalho, a afirmação da subjetividade consciente, ativa, crítica, criadora e livre é a expressão qualitativa da competência humana de produzir, criar e transformar o mundo e tem como seu fundamento o seu valor social.

## BIBLIOGRAFIA

- ANTUNES, R. **Adeus ao Trabalho?** São Paulo: Cortez Editora, 1995.
- ARANHA, Antônia V. S. Formação profissional e educação básica: existe mesmo o consenso? **Trabalho & Educação**, Belo Horizonte, Núcleo de Estudos sobre Trabalho e Educação, Faculdade de Educação, UFMG, 1996.
- CARVALHO, R. Q. Capacitação tecnológica, revalorização do trabalho e educação. In: FERRETTI, C. J. et al. **Novas tecnologias, trabalho e educação**. Petrópolis, Rio de Janeiro: Vozes, 1994.
- CASTRO, R. P. **Para qualificar a qualificação**. São Paulo, UFSCar. mimeo, 1993, 6p.
- \_\_\_\_\_. Formação de Recursos Humanos e Organização do Processo de Trabalho. mimeo, 1989. 10 p.
- \_\_\_\_\_. Tecnologia, Trabalho e Educação (Indeterminações) **Cadernos ANPEd**, Belo Horizonte, n. 6, out., 1994, p. 29-53.
- CODO, W. et al. **Indivíduo, Trabalho e Sofrimento**. Petrópolis, Rio de Janeiro: Vozes, 1993.
- DELUIZ, Neise. A Globalização Econômica e os Desafios À Formação Profissional. Rio de Janeiro, 1996, 8 p., mimeo.
- FIDALGO, F.S. O caráter das atuais transformações societárias e a questão do lugar dos sujeitos nestas mudanças. (Org.) **Gestão do Trabalho e Formação do Trabalhador**, Belo Horizonte: Movimento de Cultura Marxista, 1996, p. 41- 60.
- \_\_\_\_\_. & MACHADO, L.R.S. **Controle da Qualidade Total: uma noca pedagogia do capital**. Belo Horizonte: Movimento de Cultura Marxista, 1994.
- HIRATA, H. Da polarização das qualificações ao modelo da competência. In: FERRETTI, C. J. et al. **Novas Tecnologias, Trabalho e Educação**. Petrópolis, Rio de Janeiro: Vozes, 1994.
- \_\_\_\_\_. Subjetividade e Produtividade: Indivíduo e Coletivo no Processo de Trabalho. Anais do Seminário Internacional **Padrões Tecnológicos e Políticas de Gestão: Comparações Internacionais**. São Paulo, maio/ago. 1989, pp. 409-424.
- MACHADO, L. A Educação e os Desafios das Novas Tecnologias. In: FERRETTI, C. et al. (Orgs.) **Novas Tecnologias, Trabalho e Educação: um Debate Multidisciplinar**. Petrópolis: Vozes, 1994, p.165-184.
- \_\_\_\_\_. Mudanças Tecnológicas e a Educação da Classe Trabalhadora. In: **Coletânea CBE. Trabalho & Educação**. Campinas: Papyrus: Cedes: São Paulo: Ande: ANPEd, 1992, pp. 9-23.
- \_\_\_\_\_. Recursos Humanos com Qualificações Sólidas. **Cadernos de RH**, Belo Horizonte, IEDRHU, 1993, p 19-31.
- \_\_\_\_\_. Sociedade Industrial X Sociedade Tecnizada: Mudança no Trabalho, Mudança na Educação? **Universidade e Sociedade**, São Paulo, Andes, Ano III, n. 5, jul., 1993, p. 32-37.



- \_\_\_\_\_. Formação geral e especializada: fim da dualidade com as transformações produtivas do capitalismo? **Revista Brasileira de Educação**, São Paulo, n. 0, p. 83-93, set.-dez., 1995.
- \_\_\_\_\_. Qualificação do trabalho e relações sociais. In: FIDALGO, F. (Org.) **Gestão do Trabalho e Formação do Trabalhador**, Belo Horizonte: Movimento de Cultura Marxista, 1996, p. 13-40.
- \_\_\_\_\_. Racionalização produtiva e formação no trabalho. **Trabalho & Educação**, Belo Horizonte, Núcleo de Estudos sobre Trabalho e Educação, Faculdade de Educação, UFMG, 1996.
- MARX, K. **Manuscritos Economicos y Filosóficos de 1844**. La Habana: Editorial Pueblo y Educación, 1975.
- \_\_\_\_\_. **O capital**. 13ª Edição. Rio de Janeiro: Bertrand do Brasil, 1989.
- \_\_\_\_\_ & ENGELS, F. **La Ideología Alemana**. Montevideo: Ediciones Pueblos Unidos; Barcelona: Ediciones Grijalbo, 1974.
- PARADEISE, C. Des savoirs aux compétences: qualification et régulation des marchés du travail. **Sociologie du Travail**, n.1, 1987, p.35-46.
- PHARO, Patrick. Atividades Profissionais e Julgamento de Competência. **Seminário Internacional "Padrões Tecnológicos E Políticas De Gestão"**. São Paulo: USP/UNICAMP, p. 295-313, 1989.
- REYNAUD, J-D. Qualification et marché du travail. **Sociologie du Travail**, n.1, 1987.
- ROLLE, P. O que é qualificação do trabalho? **Tempo Social**, USP, São Paulo, 1 (2): 83-87, 2ª sem. 1989.
- ROPÉ, Françoise & TANGUY, Lucie (Orgs.). **Savoirs et Compétences: de l'usage de ces notions dans l'école et l'entreprise**. Paris, Éditions L'Harmattan, 1994.
- ROSANVALLON, A. e TROUSSIER, J. F. Qualification Collective. **Cadres**, CFTD, Paris, n. 313, p. 38-43, 1984.
- SALM, FOGAÇA & C., A. **Modernização Industrial e a Questão dos Recursos Humanos**. Rio de Janeiro: IEI/UFRJ, 1991, 47 p
- Desenvolvimento Tecnológico e Formação de Recursos Humanos. Rio de Janeiro: IEI-UFRJ, mimeo, out., 1990.
- Nova relação entre Competitividade e Educação - Estratégias Empresariais. São Paulo: IEDI, 1992.
- VILLAVICENCIO, D. Por una definición de la calificación de los trabajadores. IV Congreso Español de Sociología: Sociología entre Dos Mundos, Madrid, 24-26/ sept., 1992.