

# CONTINUIDADE E DESCONTINUIDADE ENTRE AS NOÇÕES DE COMPETÊNCIA E QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL

Erika Porceli<sup>1</sup>

## Resumo

O artigo discute o conceito de competência atrelado às modificações nas formas de organização do trabalho e sua relação com o de qualificação profissional. O significado que o conceito de competência possui é analisado a partir da articulação com o de qualificação, da dimensão *saber sere* do consenso entre trabalhadores e gerência.

**Palavras-chave:** Competência, qualificação profissional, desenvolvimento intelectual e comportamento adaptado

## Abstract

The article discusses the concept of competence connected to the changes in the ways of the organization of labor and its relation to the concept of qualification. The meaning of competence is analysed based on: Its articulation to qualification, the dimension of **knowing how to be**, the consensus between workers and management.

**Keywords:** *Competence, Professional qualification, intellectual development, adapted behaviour*

<sup>1</sup> Mestre em Educação pela Universidade Estadual Paulista/ UNESP- FFC- Campus de Marília. Rua Felismino Fernandes dos Santos, nº 272. Cep- 19914430- Ourinhos-SP. Telefone (14) 3322 5178. Endereço eletrônico: [porcelierika@yahoo.com.br](mailto:porcelierika@yahoo.com.br)



## O surgimento da noção de competência

A noção de competência tem sido identificada como a capacidade do indivíduo mobilizar, no exercício da atividade profissional, saberes intelectuais e emocionais construídos ao longo da experiência de vida e pela vivência no trabalho. Nos anos 90, a terminologia *competência*, já conhecida no repertório da lingüística e das ciências psicológicas de matriz comportamental, como aborda Manfredi (1998), é utilizada no vocabulário das organizações produtivas em um momento marcado pelo desenvolvimento das políticas de emprego, orientada pela busca de flexibilidade nas empresas e pelas mudanças organizacionais na gestão de recursos humanos. Essa terminologia tem sido reconhecida pelas organizações produtivas e instituições educacionais como substituta da noção de qualificação profissional ancorada nos postos de trabalho.

Tanguy aponta que a lógica da competência desenvolve-se em um contexto de contração massiva dos empregos, mudanças aceleradas nas tecnologias de produção e de processamento de informação, aumento da concorrência nos mercados das formações profissional e política dos assalariados (TANGUY, 1997, p.186). Nesse sentido, menciona que, na França, as idéias elaboradas entre a organização de uma empresa e a formação dos assalariados foram sistematizadas, expressas em um acordo mais geral denominado CAP 2000<sup>2</sup>, pela crise da empresa siderúrgica que se viu impossibilitada de oferecer mobilidade profissional e um desenvolvimento normal nas carreiras dos assalariados, tal como era previsto desde 1971 (TANGUY, 1997, p.173).

É por meio da gestão participativa e por necessidade de a empresa renegociar grades de classificação que se constrói o acordo em torno de competências. Desse modo, o que motivou a criação de uma organização formadora baseada em critérios de competência foi a própria necessidade de desviar o foco do financiamento, além de buscar ações que integrassem os trabalhadores aos interesses da indústria.

Essa estratégia de racionalização produtiva, que permeia o surgimento da noção de competência, encontra-se em consonância com uma das tendências do capitalismo apontada por Marx (2001), em que o capital, para se expandir e acumular, tenderá a reduzir seus gastos em força de trabalho. Tendo em vista que a sistematização da lógica da competência origina-se das necessidades de cortar os gastos com a formação dos trabalhadores, tudo indica que essa noção constitui uma das estratégias capitalistas no processo de racionalização em curso na sociedade. O processo de reestruturação nas empresas, reflexos do processo mais amplo de mundialização do capital, impulsiona-as a pensarem suas estratégias de formação em termos de competência, tendo em vista

necessidades de gerar estratégias competitivas em mercados globalizados, estratégia de produtividade requer aprendizagem, gestão de recursos humanos que procura

<sup>2</sup> CAP 2000 é um acordo assinado em 1990 na França pelo grupo das empresas siderúrgicas e mineiras, cujo acordo, que é referência no mundo das grandes empresas, serve para definir modalidades de organização do trabalho e de administração dos assalariados fundados em competência.



integrar gerência e trabalhadores para a definição de competências e exigência de atores sociais com melhores qualificações como exigência da ISO 9000. (MERTENS, 1996 apud ROJAS, 1999, p.232)

Assim, a noção de competência procura adequar a formação profissional às exigências de racionalização de uma nova forma de organização do trabalho.

Para melhor compreender o significado que esse conceito tem assumido, tendo em vista que não se pode dar conta da totalidade que o abrange, serão abordados três aspectos que parecem ser reveladores de pontos essenciais que envolvem a noção: a competência articulada à noção de qualificação profissional; a *saber ser* como um conceito peculiar da noção de competência e o estabelecimento de consenso entre os diferentes atores nas tomadas de decisão. Trabalhar-se-á, neste artigo, com duas vertentes conceituais distintas e conflitantes: uma, de enfoque sócio-cognitivista, que faz referência ao desenvolvimento intelectual do indivíduo diante das inovações suscitadas pelas organizações do trabalho e, outra, de matriz sociológica, que analisa, criticamente, o conceito e sua implementação nas organizações.<sup>3</sup>

### **Competência articulada à noção de qualificação**

De acordo com Zarifian (2000, p.41), um dos difusores da noção de competência nas organizações produtivas e instituições educacionais,<sup>4</sup> a necessidade de se implementar um modelo de competência advém da mudança na própria organização do trabalho como resultado da nova configuração da organização da empresa capitalista, como por exemplo, a produção em rede, que privilegia o processo de trabalho; ou por projeto, que enfoca as equipes de trabalho. Vale ressaltar que nessas formas de organização o objetivo é agilizar o fluxo produtivo e não inovar. Assim, a apropriação do projeto é interna e o assalariado tem pouco poder sobre as finalidades externas. Em oposição às formas de organização ancoradas nos postos de trabalho, de tradição taylorista e fordista, as organizações pautadas em competência apresentam-se sob conceitos novos, como o de evento, comunicação e serviço<sup>5</sup>, os quais indicam

<sup>3</sup> Ramos (2001) diferencia algumas abordagens da competência: a do mundo empresarial que a vê como superação da noção de qualificação; a da OIT-Cintefor que a entende como complementar da noção de qualificação, porém inovadora ao abordar a subjetividade; e uma terceira visão, a dos teóricos Schwartz (1995) e Roche (1995) que entendem a competência integrada à qualificação, sendo a competência manifestação subjetiva da capacidade potencial da qualificação. Os autores de abordagem sócio-cognitivista referidos, nesse artigo, transitam entre as duas últimas abordagens.

<sup>4</sup> A referência que se faz, neste artigo, aos autores Zarifian (1999; 2001), Meghnaghi (1998) e Rojas (1999) tem o sentido de buscar apreender o sentido do discurso que se difunde no mundo empresarial e na educação, a fim de interpretá-lo à luz das relações sociais estabelecidas na sociedade capitalista, tendo em vista a divisão do trabalho, a racionalização técnica e a luta de classes. Busca-se discutir essa abordagem em uma perspectiva crítica, verificando em que medida a disseminação dessa noção é compatível com os fundamentos e pressupostos teóricos em que ele diz sustentar-se.

<sup>5</sup> Esses conceitos encontram-se interligados, uma vez que enfrentar um evento é resolver problemas inesperados que perturbam o desenvolvimento normal da produção e buscar estratégias inovadoras, o que pressupõe um exercício reflexivo e interativo do sujeito com sua equipe de trabalho. A necessidade da comunicação é condição essencial para a interação dos grupos de trabalho, bem como, ter em vista o oferecimento de um serviço de qualidade ao cliente influi nas alterações e adaptações quando ocorre o surgimento dos eventos.



mudanças no conteúdo do trabalho e requerem um novo perfil do trabalhador que possibilite viabilizar estratégia inovadora e de produtividade. Acredita-se que o trabalho volte-se ao trabalhador “[...]O trabalho torna-se prolongamento direto da competência pessoal que o indivíduo mobiliza diante de uma atuação profissional[...]” (ZARIFIAN, 2001, p.56)

O discurso em torno da noção de *competência* pressupõe um processo produtivo inovador, cujo conteúdo (do trabalho) tenha se alterado, eliminando as demarcações das funções característica da noção de qualificação ancoradas nos postos de trabalho, uma vez que essa noção, calcada em uma forma de organização com maior mobilidade funcional, pauta-se na idéia de uma atividade técnica mais integrada e na participação do trabalhador na redefinição da política adotada pela empresa, conforme abordam Zarifian(2000), Rojas (1999) e Meghinagi (1999). Desse modo, a noção de qualificação introduzida com o capitalismo estaria sofrendo modificações profundas, não se caracterizando mais pela falta de autonomia do trabalhador sobre seu trabalho, mas pelo trabalho intelectualizado num só tempo produtivo e pela mudança na forma de cooperação.

Essa concepção sócio-cognitivista da competência traduz-se na capacidade do indivíduo mobilizar saberes adquiridos nas instituições educacionais, na experiência do trabalho, nas diferentes trajetórias profissionais e em práticas de socialização adquiridas durante o percurso de vida, a fim de resolver problemas que emergem da prática do trabalho e transformar essa ação em saberes, além de desenvolver comportamento de civilidade necessário à interação entre profissionais. A formação profissional dar-se-ia no processo permanente de compreensão e mobilização de saberes no trabalho e o local de trabalho funcionaria como formalização dos saberes práticos que requeiram interpretação e compreensão. Esse conhecimento não é disciplinar, pois, embora se utilize dos conhecimentos teóricos disciplinares, as situações profissionais variadas com as quais se defrontam o indivíduo refletem “[...]a capacidade de transitar por diferentes áreas do conhecimento, por saberes que ainda não estão estruturados em disciplinas[...]” (MEGHNAGHI, 1997, p. 52).

O enfoque *competência* centra-se no indivíduo, porque é o indivíduo que aprende ao se defrontar de forma reflexiva com as situações concretas e complexas de trabalho e as reconstrói por sua iniciativa; age e confere significado às ações; assume a responsabilidade pelo seu trabalho; comunica-se com o outro e, em decorrência disso, modifica suas estruturas mentais. Desse modo, a noção de competência reporta-se ao processo de aquisição de conhecimentos, fundamentando sua análise, em grande medida, na psicologia da aprendizagem de abordagem cognitivista. Tudo indica que essa noção, ao buscar justificação científica, tende a imbuir-se de uma pretensa neutralidade, já que centra seu foco no desenvolvimento intelectual e de atitudes comportamentais e desvincula a formação profissional das relações sociais contraditórias entre capital e trabalho.

O aspecto comportamental continua sendo predominante nessa teoria por duas razões: de um lado, porque há um esforço declarado em adaptar o indivíduo



às necessidades de acumulação da empresa capitalista de forma consensual, enfatizando a formação de um perfil comportamental desejado e pré-determinado; de outro, porque nem sempre a evolução da técnica vem acompanhada de maior complexidade nos processos de trabalho e, muitas vezes, como já demonstraram Carvalho (1987) e Schmitz (1988), os processos complexos são delegados a poucos profissionais responsáveis pela manutenção. Se forem observadas as características da competência, no que se refere ao desenvolvimento intelectual proveniente da aquisição de conhecimentos técnicos, condições de vida, relações sociais estabelecidas no trabalho e fora dele, e educação escolar, percebe-se que não há uma oposição à noção de qualificação profissional, mesmo porque a qualificação não é um conceito estático e evolui no decorrer da história. A qualificação pode referir-se ao desenvolvimento cognitivo do trabalhador, bem como redefine-se pelas modificações na tecnologia capitalista.

[...] a qualificação diz respeito à capacidade de realização das tarefas requeridas pela tecnologia capitalista [...] Nessa perspectiva, diria é qualificada aquela força de trabalho capaz de realizar as tarefas recorrentes de um determinado patamar tecnológico e de uma forma de organização do processo de trabalho. Isso já confere ao termo temporalidade e relativiza seu conteúdo, á medida em que cada estágio de desenvolvimento social e tecnológico e em cada forma de organização do trabalho novos atributos são agregados à qualificação e novas hierarquizações são esclarecidas entre eles. (BRUNO, 1996, p.92)

O conceito de qualificação profissional, ao estar em constante evolução, conforme o patamar social e tecnológico vigente na sociedade, adquire um potencial explicativo e de adaptação às mudanças ocorridas no processo de trabalho. Trata-se de um conceito polissêmico que conjuga dimensões múltiplas e não se reduz ao universo técnico (educação geral e experiência no trabalho), mas possui uma dimensão social

A riqueza da noção de qualificação foi ressaltada por esses últimos estudiosos, que salientaram a sua multidimensionalidade: qualificação do emprego, definida pela empresa a partir das exigências do posto de trabalho, e que serve de base ao sistema de classificações na França; qualificação do trabalhador, mais ampla do que a primeira, por incorporar as qualificações sociais ou tácitas que a noção de qualificação do emprego não considera- essa dimensão da noção de qualificação sendo, por sua vez, susceptível de decomposição em "qualificação real" (conjunto de competências e habilidades, técnicas, profissionais, escolares e sociais) e "qualificação operatória" ("potencialidades empregadas por um operador para enfrentar uma situação de trabalho", cf. M. Saily in <sup>a</sup> Lerolle, 1992:7); finalmente, a dimensão da qualificação como relação social, como o resultado, sempre cambiante, de uma relação de forças capital-trabalho, noção que resulta da distinção mesma entre qualificação dos empregos e qualificação dos trabalhadores" (cf. D. KERGOAT, 1984, p.27 apud HIRATA, 1994, p.132)

A qualificação, como um conceito construído a partir da relação social capitalista, refere-se, também, à tentativa de resistir, ao longo da história, às

determinações da sociedade capitalista em curso. Se a qualificação for concebida como possibilidade de acesso do trabalhador ao saber envolvido na produção, negação ao acesso ao conhecimento que envolve a produção na sua totalidade e uma noção que traz embutida a necessidade de controle sobre o trabalhador, está-se salientando, além da aquisição de conhecimento técnico, uma dimensão política, já que a aquisição desse conhecimento estaria condicionado ao grau de controle do trabalhador sobre a produção e remete à estrutura das relações sociais vigentes.

Ao contemplar o conteúdo político que permeia a noção de qualificação, o desenvolvimento da lógica da competência encontrar-se-ia em razão inversa ao da qualificação, pois, na segunda abordagem, as novas atitudes comportamentais e valores requeridos, que se mencionarão posteriormente, estão condicionados à integração a um processo de racionalização que emana das necessidades competitivas da empresa. Se o conceito de qualificação, por um lado, também remete à dimensão do controle, já que ele é fruto da sociabilidade capitalista, parece que o conceito de competência evolui predominantemente nesse sentido.

Pode-se perceber que a técnica, entendida aqui como forma de organização da produção e utilização de máquinas sob as determinações capitalistas, impõe-se aos assalariados de forma a requerer um novo perfil profissional capaz de acompanhar as inovações tecnológicas e, sobretudo, com a emergência da teoria competência, a capacidade de cooperar e adaptar-se aos interesses de competitividade capitalista torna-se um fator fundamental. Tudo indica que é nesse contexto de máxima integração do trabalhador aos interesses do capital que se enfatiza, na teoria da competência, a aquisição de atributos comportamentais. A produção capitalista, como sinal de contradição e em seus interesses de acumulação, abre a alguns indivíduos a possibilidade de utilizar o componente intelectual no trabalho, como nos processos de trabalho mais complexos, mas, em contrapartida, a ênfase dada à introjeção de valores empresariais e mudança comportamental indica à necessidade do capital manter o controle sobre os trabalhadores. A necessidade de controle dá-se uma vez que o conhecimento do processo de trabalho, bem como, o desenvolvimento intelectual do indivíduo pode levá-lo às práticas de resistências e embates diversos contra o capital, como também, à constituir novos tipos de organizações produtivas que não esteja circunscrita ao controle do capital em sua forma tradicional.

Na perspectiva apontada pelos autores de abordagem sócio-cognitivista, a competência não se oporia à qualificação, mas seria uma das dimensões da qualificação uma vez que, como menciona Zarifian (2001, p.93), é somente por meio da qualificação profissional que o indivíduo aparece como representativo de um grupo social, hierarquiza-se socialmente e promoções coletivas são negociadas. O fator inovador da competência perante a qualificação parece estar no apelo à individualidade e no desenvolvimento de características comportamentais que se devem encontrar integradas, como capacidade de se



comunicar, ter iniciativa e disponibilidade para mudanças e assimilação de novos valores de qualidade, produtividade e competitividade.

Se o discurso da competência se sustenta na importância de se enfatizar as relações sociais envolvidas na produção, percebe-se que o de qualificação também o faz. No entanto, com uma diferença fundamental, pois o primeiro centra seu processo de socialização em características subjetivas que indiquem a adoção e cooptação aos valores empresariais, enquanto a qualificação ao reportar à forma pela qual se estabelecem as relações sociais na produção capitalista reflete, por meio das negociações da classificação da qualificação, conhecimento técnico, formação geral e profissional, experiência no trabalho e práticas de resistências, o antagonismo existente entre quem executa o processo de trabalho e quem se beneficia dele.

Ramos (2001, p.40-41) diz que a noção de competência não significa oposição e reatualização do conceito de qualificação, mas há um deslocamento conceitual em que algumas dimensões são negadas e outras persistem. Ainda que essa noção não se oponha à noção de qualificação em alguns aspectos, como foi demonstrado, pois ela evolui em consonância com alguns deles, ao contemplar o desenvolvimento de características comportamentais individualizadas em um contexto de trabalho flexível e sem considerar a dimensão contraditória que envolve a relação capital-trabalho, na qual o capital tende a expropriar todas as potencialidades do trabalhador em seu favor, tende a constituir-se em uma noção produzida e fiel à ótica empresarial e potencializar a dimensão do controle.

### **O Saber ser como um conceito peculiar á noção de competência**

Considera-se, nessa análise, que a dimensão *saber ser* constitui-se a mais importante noção que integra a lógica da competência, isso porque se acredita que às demais dimensões o *savoir faire* estão também contempladas na noção de qualificação.<sup>6</sup> As abordagens que se construíram acerca do conceito de qualificação não explicitaram a dimensão inconsciente e subjetiva do processo formativo, apesar dessa dimensão estar presente e ser remodelada pela forma, geralmente autoritária, como as relações sociais se desencadeiam na produção capitalista. No entanto, a competência propõe-se o resgate da subjetividade ou dos aspectos inconscientes, em respeito à relação social despótica e desigual nas organizações capitalistas. Por estar inscrita na sociabilidade capitalista, o forte apelo à individualidade, contido na noção *saber ser*, adquire o sentido de

<sup>6</sup> - o "saber", envolvendo as dimensões práticas, técnicas e científicas, adquirido formalmente ou através da experiência profissional;

- o "saber agir" (também designado como "saber fazer"), que implica a capacidade de transpor conhecimentos para situação concretas, tomadas de decisão, resolução de problemas, enfrentamento de situações novas;  
- o "saber ser", que inclui traços de personalidade e caráter adequados aos comportamentos requeridos nas relações sociais de trabalho, tais como, envolvimento, responsabilidade, disponibilidade para a inovação e mudança, assimilação de novos valores de qualidade, produtividade e competitividade, etc. (Cariola e Quiroz, 1997, p.61 - 63; Stroobants, 1997, p.142; MANFREDI, 1998, p.27). (INVERNIZZI, 2000, p.62). Stroonbants(1997) acrescenta adaptabilidade, ordem, rigor etc.

disponibilidade para mudança, assimilação de novos valores de qualidade, produtividade e competitividade que, em complemento às capacidades anteriores, pressupõem uma atitude de abertura subjetiva para que se incorporem ideologias e valores empresariais. Tudo indica que o apelo à individualidade e, conseqüentemente, o desenvolvimento de comportamentos adaptados relacione-se à necessidade de controle sobre o trabalhador, que é condição inerente à produção capitalista que quer evitar a emergência de conflitos que atrapalhem os intentos da acumulação. Nesse sentido, a ênfase no comportamento também sobrepõe ao enfoque atribuído à cognição.

O envolvimento propagado pela noção de competência ao se restringir ao processo de trabalho- esfera prescrita da organização e desprovida de poder decisão sobre a gestão da empresa- assemelha-se ao surgimento da escola de relações humanas na década de 30, que é um exemplo da tentativa das indústrias "conciliarem-se" com os trabalhadores, utilizando a psicologia para converter a resistência operária em problemas de inadaptação e, assim, aplicar técnicas de gerenciamento de recursos humanos que adaptem o indivíduo ao local de trabalho sem o uso de força. A necessidade de controle da força de trabalho por meio da introjeção de valores também é observada por Gramsci (1984) que, ao ver o fordismo desenvolvendo-se na América, assinalava que tal processo de racionalização em curso havia determinado "a necessidade de elaborar um novo tipo de humano, conforme ao novo tipo de trabalho e de produção[...]" . (GRAMSCI, 1984, p.380)

Se, como mencionam Zarifian (2001), Rojas(1999), Meghnagi(1997), o contexto para o desenvolvimento de competência tem que oferecer segurança, sua aplicação dá-se em contextos diversos e, em decorrência disso, assume formas diversas, também, ligada à necessidade de flexibilidade do mundo do trabalho<sup>7</sup>. Ser competente, frente à precariedade do trabalho e à política de emprego, seria a pessoa que melhor se engajasse na política da empresa, que não se opusesse a intensidade do ritmo de trabalho, à flexibilidade de contrato de trabalho, entre outras determinações capitalista para ampliar a competitividade.

Buceta e Novick (1996 apud ROJAS, 1999), em uma pesquisa realizada na Argentina, mencionam que a ampliação da demanda por mais escolaridade não se traduziu em maior qualificação, isso porque o conhecimento escolar proporciona aos trabalhadores desempenhos eficazes em situações imprevisíveis, embora de escassa freqüência, e o desenvolvimento de tal comportamento não guarda relação com os postos de trabalho no qual se destaca o saber comportamental mais que o profissional. Invernizzi (2000) também menciona que as atitudes requeridas pela dimensão *saber ser* em nada

<sup>7</sup> Está-se entendendo por flexibilização da produção às características mencionada por Market (2001) "dinamização do processo de produção através de mecanismos de out- e insourcing; descentralização da organização da empresa em unidades multi-funcionais; cooperação transversal (em projetos temporários ou permanentes) entre empregados de áreas e qualificações/ocupações diferentes; dissolução de funções ocupacionais tradicionais através da integração de novos elementos de tarefas; organização interna não hierárquica. (MARKET, 2001,p.3)





acrescentam ao desenvolvimento intelectual do sujeito, pois os mecanismos e práticas como o estímulo à concorrência intertrabalhadores, o fomento do individualismo em detrimento do coletivismo ou a coerção exercida por um mercado de trabalho adverso, tão importante para moldar as novas atitudes, nada acrescentam ao conhecimento da produção pelos trabalhadores. (INVERNIZZI, 2000, p.71)

Rojas (1999) menciona que há conflitos, quando as empresas tentam instalar processos formativos ou de aprendizagens, a princípio de aparência técnico-instrumental e que depois se revelam mais estruturais. Para ele, as inovações destróem as bases institucionalizadas anteriormente ou os conjuntos institucionais e sociais solidamente construídos pela história, como a tradição de formação na França baseada em diplomas. Tanguy (1997) menciona que o principal alvo da competência, no mundo produtivo, está em competir com a tradição de certificados escolares. No entanto, tudo indica que a resistência à mudança seja realmente estrutural, mas não no sentido de simples resistência. Parece ser mais profunda, ou seja, deva-se mais ao sentido que essa nova forma possui e vem-se concretizando na prática, como as referências que essa lógica propõe romper no âmbito do trabalho. Considerando que, ao adotar o modelo *competência*, os trabalhadores financiam sua capacitação, são avaliados individualmente e conforme os comportamentos prescrito pela empresa, a tradição de diplomas pode representar para os trabalhadores uma certa segurança em comparação aos novos critérios de classificação de competências, os quais ainda não são muito claros. A classificação por meio de certificados pauta-se em critérios mais objetivos como tempo de escolaridade, cursos técnicos, entre outros, assim como, a progressão de carreira e salários fica condicionada a esses instrumentos de validação formal. Ainda que haja a necessidade de se construir instrumentos de validação que considerem as experiências construídas ao longo da trajetória profissional e de vida - a fim de que não se privilegie conhecimento escolar em detrimento do conhecimento construído no trabalho e trabalhadores mais novos em detrimento dos mais velhos - a pretensa coesão de interesses em torno dessas grades de classificação, sob as quais se fundamenta a teoria da competência, parece ser a razão da resistência dos trabalhadores. O fato dos trabalhadores não terem aderido à mudança parece indicar a resistência histórica à condição imposta pelo capital contra o coletivo dos trabalhadores, seja no que se refere às condições de vulnerabilidade em que se encontram (flexibilização dos contratos de trabalho), como também resistência às implicações que essas inovações têm no trabalho, já que na lógica da competência amplia-se a esfera de responsabilidade do trabalhador sobre o processo de trabalho. Hirata diz que se trata de ser simultaneamente, operário de produção, de manutenção, inspetor de qualidade e engenheiro. "As exigências ao posto de trabalho se sucedem "um estado instável de distribuição de tarefas" onde a colaboração, o engajamento, a mobilidade, passam a ser qualidades dominantes" (HIRATA, 1994, p.133)

A crítica que se faz, aqui, é de que a validação das competências, ao basear sua avaliação em comportamentos subjetivos e adaptados aos interesses de produtividade das empresas, os quais estariam previamente definidos a partir das exigências empresariais cambiantes, demonstra que a permanência e a progressão no trabalho tende a ficar condicionada a critérios que desconsideram a avaliação do conhecimento técnico adquirido e favorecem práticas sutis de controle ou coação da força de trabalho. No intuito de buscar um comportamento adaptado aos objetivos da empresa e ao propor critérios padronizados de avaliação para estabelecer diferenças individuais, a teoria da competência sinaliza para a limitação do poder de reivindicação coletiva.

Como a mobilização do aspecto subjetivo no trabalho tem um ponto de partida necessariamente individual- embora existam mecanismos sociais envolvidos na "produção de comportamentos, a matéria prima sobre a que se atuam e se plasman é sempre um indivíduo singular – as formas de avaliação e restituição do trabalhador engajado, cooperativo, competente, afinal, tornam-se personalizadas, promovendo a individualização das relações entre capital e trabalho enfraquecendo a negociação coletiva (INVERNIZZI,2000, p.64)

O "modelo competência"<sup>8</sup>, ao prescrever um rol de atitudes a serem adquiridas e individualizar as relações sociais no trabalho, tende a transferir ao trabalhador as conseqüências da sua demissão, nível salarial, responsabilizá-lo por sua formação. A exigência dessas atitudes, como aborda Invernizzi(2000), faz com que o sujeito se antecipe a um mercado de trabalho incerto e excludente e tenda a perceber as diferenças no trabalho com resultado de diferenças de capacidades individuais. Desse modo, a recusa a avaliação individualizada entre outras práticas que enfatizam o trabalhador desvinculado do coletivo de trabalho, parece indicar a resistência de classe, na qual os trabalhadores organizam-se e assim adquirem força no enfrentamento com o capital. Se reunir os trabalhadores para produzir é condição essencial à forma de produção capitalista, dispersá-los para não resistir às determinações do capital, também parece ser um objetivo, principalmente considerando as implicações da noção da competência, já apontadas no texto.

### **Competência negociada coletivamente e formação de consenso**

A capacidade de comunicação e cooperação em equipe constitui o fator fundamental na composição da noção de competência, pois, segundo Meghinagi (1997, p. 57), o exercício dessa capacidade, em um ambiente que prioriza a reflexão e confere aos indivíduos poder de ação, proporcionaria a capacidade de autogestão. A capacidade de se autogestionar indica a centralidade que o indivíduo

<sup>8</sup> "Modelo competência", como traz Invernizzi (2000), indica que a teoria competência sai do plano analítico no qual expressa tendência, como se pode perceber no enfoque sócio cognitivista, para apresentar-se no plano normativo em que prescreve comportamentos a serem adquiridos na organização do trabalho. A ISO 9000 é uma mostra de que a organização deve atingir critérios de qualidade, competitividade baseado em competências.



tem na organização, pois é a partir dessa capacidade que ele irá mobilizar seus saberes, não só solucionando problemas técnicos do trabalho, mas, sobretudo, negociando as grades de classificação, remuneração, condições de trabalho, estabelecimento da própria qualificação, entre outras questões que tocam a esfera política das relações de trabalho. Zarifian (2001) menciona que uma questão fundamental ao estabelecer o conteúdo da qualificação é, justamente, que ele seja negociado entre os atores envolvidos no âmbito da gerência e da produção. Assim, a construção da competência dar-se-ia no processo simultâneo à sua aplicação. Rojas (1999) diz que conteúdo da competência deve emergir das necessidades da organização e ser implementado a partir da comunicação entre gerência e trabalhadores, os quais estabeleceriam um consenso sobre as diversas dimensões que envolvem a prática produtiva e as relações de trabalho na empresa. Pode-se observar que o enfoque nas relações sociais estabelecidas no processo produtivo não só é contemplado como se torna condição *sine-qua-non* ao desenvolvimento da lógica da competência.

Concebendo a noção de competência nessa perspectiva, tudo indica que se trata de uma forma de o capital relacionar-se com o trabalho. A gerência sempre representou o "escudo" do capital que busca extrair dos assalariados o máximo de trabalho possível, através de vários métodos e técnicas de intensificação do trabalho e captura de mais valor.<sup>9</sup> Categorias como gerência e trabalhadores inscrevem-se na história em conflitos constantes, gerados por interesses divergentes que, estruturalmente, estão na base do processo de acumulação capitalista, pois a acumulação de capital a que a classe dirigente do capitalismo defende, depende fundamentalmente do roubo do trabalho alheio.

Mesmo entendendo que o capitalismo em sua expansão, como sinal da contradição que ele engendra, abre a possibilidade de uma real ampliação de conhecimento do trabalhador, a negociação de questões que envolvem dimensões políticas contempladas pela noção de competência esbarram no limite colocado pela sociabilidade nos marcos do capitalismo. Esse limite, se aprofundado, sinaliza para duas possibilidades: ou o desenvolvimento de competência realmente aprofunda a contradição entre capital e trabalho, por meio do diálogo e dinamiza o conflito de interesses presentes nas relações sociais no trabalho, dando abertura a uma possibilidade de rompimento da própria estrutura que a viabilizou (o que se pode desconfiar devido a posição de defesa que a noção de competência possui em relação aos objetivos e interesses empresarias), ou essa relação tende a apresentar-se sob forma de aparente negociação política, em busca de um consenso simulado, pois naturaliza os conflitos existentes, protege de forma camuflada interesses de apenas uma classe (a do capital) que quer adaptar os trabalhadores aos intentos de competitividade da empresa.

<sup>9</sup> Mais valor (mais-valia) enquanto apropriação, por parte do capital, de trabalho alheio não pago, tendo em vista a acumulação de capital.

A lógica da competência, em evolução à noção de qualificação, aparece revestida de uma pretensa neutralidade ao achar que é possível manter consenso de interesses em questões essencialmente conflitantes no bojo da ampliação do capital, como: remuneração, aumento de ritmo, entre outras. A ênfase na individualização da avaliação e da classificação, por exemplo, simultaneamente à negociação da remuneração e ampliação de tarefas, suscita desconfiança em um momento em que as formas institucionalizadas de defesa de classe, como os sindicatos, enfrentam profunda crise tendo seu poder de negociação diminuído e muitos deixando-se levar às proposições do capital. Além disso, a precarização do trabalho e o desemprego reduzem o poder de negociação dos trabalhadores. A teoria da competência busca naturalizar as relações de força, mas não na perspectiva de retratar os conflitos, mas de tornar naturais as relações consensuais.

Além disso, a capacidade de autogestionar a formação apresenta-se de forma desigual entre as categorias profissionais, pois os técnicos, como mostra Tanguy em uma pesquisa realizada em empresa francesa que emprega a lógica da competência, obtiveram maior abertura, incentivo e poder de decisão na solicitação de seu estágio de formação, enquanto os trabalhadores de base seguiram seu estágio de formação mediante solicitação de seu nível superior (Tanguy, 1997). Se apenas os técnicos têm-se colocado ativamente nessa forma de conceber a organização como um conjunto diferenciado e hierarquizado de empregos, a noção de competência ocorre de forma segmentada no interior da empresa e demonstra-se elitizante.

Porém, sabendo que o desconhecimento coletivo é o fundamento das relações sociais, não se pode descartar a hipótese segundo a qual essas tecnologias seriam convincentes, podendo assim servir para reforçar a legitimidade das decisões tomadas. Qualquer que seja o método adotado, o objetivo permanecem, com efeito, o mesmo, tornar socialmente aceitáveis as diferenças salariais[...] (TANGUY, 1997, p.189)

A teoria da competência, ao assinalar a individualização das capacidades nas práticas de negociação salarial e percursos de formação na empresa, juntamente com o enfraquecimento sindical e, ainda, ao não considerar a tradição de negociação coletiva, que marca o conceito de qualificação, busca substituir as relações de embates com o capital para dar lugar às relações consensuais entre classes que, hipoteticamente, superaram o antagonismo. O desenvolvimento intelectual e a negociação entre gerência e trabalhadores, apesar de necessário, nesse momento histórico, tendem a conduzir a conflitos na organização ao contemplar interesses distintos dentro da empresa. A teoria da competência, inserida nesse contexto, parece indicar o substrato ideológico necessário para amenizar as relações sociais antagônicas.

A negociação salarial e a ampliação do saber profissional durante toda a história do capitalismo foi objeto de luta freqüente entre as classes assalariadas e dirigentes; nesses termos, o acesso aos conhecimentos do processo de trabalho, necessários às novas formas de produzir, requer práticas de controle



mais sofisticadas para que não se extrapolem os limites de sociabilidade ensejados no capitalismo. As novas formas de produzir necessitam viabilizar a capacidade de reflexão ao menos para uma categoria dos trabalhadores, delegar poder de decisão sobre alguns aspectos, permitir a comunicação entre profissionais e, como consequência, ampliar o conhecimento do trabalhador sobre o processo de trabalho. Essas contradições podem vir a constituir-se em empecilho para o capital, caso encontre um coletivo organizado e com tais características, pois representa um forte poder de resistência. Por isso, além de maior conhecimento exigido pela imposição técnica, necessita-se de formas de relacionamento mais atenuadas e cooptadas às exigências de produtividade, pois os conflitos atrapalham o curso da produção capitalista.

Nesse contexto, autogestionar-se refere-se a duas dimensões: uma, seria o indivíduo responsabilizar-se, progressivamente, pelo custo da sua formação; outra, a internalização do controle pelo trabalhador por meio da introjeção de valores empresariais e da cooptação na esfera do trabalho aos interesses do capital, que ocorre, concomitantemente, às formas objetivas de controle, como o desemprego, precarização do trabalho e racionalização técnica. Por essa razão, Zarafian (1999) reconhece que as empresas hesitam muito em desenvolver amplamente esta competência profissional, ao menos entre os assalariados de base " Se tocan con esto a uma prerogativa jerárquica y a una relación de poder que sigue siendo difícil de modificar[...] " (ZARIFIAN, 1999, p.42). No entanto, o autor desconsidera que as empresas não aprofundam a dimensão da negociação coletiva e os conflitos de interesses, porque poderia acarretar empecilhos à acumulação.

Acrescente-se, ainda, que as novas formas de produzir tendem a encontrar-se mais dependente dos conhecimentos dos profissionais de manutenção, geralmente os técnicos, que dos operadores não envolvidos na programação, os quais acabam desempenhando funções de vigilância da máquina. Pode-se notar que, embora a teoria da competência se proponha a abolir as demarcações das qualificações, por meio da mobilidade entre os indivíduos, entre diferentes áreas do conhecimento, na prática, não é isso que ocorre, pois os diferenciais sob os quais se pautam as hierarquizações permanecem. Isso porque, não se vislumbra, nessa noção, nenhuma possibilidade de rompimento com a divisão do trabalho, que continua estruturando as relações sociais na empresa, e os trabalhadores estão sujeitos a uma função subordinada na hierarquia, pois, ainda que, tecnicamente, tenha maior mobilidade no processo produtivo, ele não tem poder de decisão sobre a política geral da organização. A demarcação das qualificações reflete a relação social capitalista, que é fundamentada na dissociação entre o ato de planejar e o ato de executar. Por ser esse tipo de relação social que fundamenta a organização das empresas capitalistas clássicas em geral, o trabalhador encontra-se impossibilitado de agir na organização produtiva como um todo. Assim, abolição das demarcações da qualificação depende, fundamentalmente, de uma relação social distinta da

introduzida pela sociedade capitalista. Na relação social capitalista, há uma ruptura de interesses entre as classes sociais inseridas na produção e a demarcações das funções funcionam como o limite de atuação de cada classe. Desse modo, a noção de competência pressupõe abolir as demarcações das qualificações sem considerar que elas refletem a relação social, estruturalmente, antagônica engendrada pelo modo de produção capitalista. Embora haja uma redefinição funcional no âmbito da atividade técnica no processo produtivo, as demarcações das funções tendem a continuar existindo na teoria da competência como reflexo da divisão do trabalho.

A concepção de participação que integra a noção da competência encontra-se restrita ao universo técnico, ou seja, à participação para ampliar a produtividade, para melhorar o processo de trabalho, entre outras questões de interesse do capital. A idéia de participar nas negociações coletivas entre empresários e empregados, traduzindo esse exercício em competência, pressupõe que os interesses antagônicos mantenham-se intactos. A possibilidade de participação acaba, quando encerra a esfera de interesse do capital, por isso Zarifian (2000) afirma que participar das implicações significa, igualmente, saber o que se pode compartilhar e o que deverá seguir no campo dos interesses antagônicos e que não há como compartilhar em campos de interesses antagônicos, como a rentabilização do capital de uma empresa. Desse modo, as questões a serem compartilhadas estão restritas à eficiência produtiva, difundindo a idéia de que é possível compartilhar implicações das atividades profissionais sem compartilhar valores. Essa observação do autor parece contraditória se considerar que, a negociação das grades de classificação, que têm implicações salariais, é um dos elementos que possibilitam a aquisição de competência. A negociação de grades de classificação é permeada de valores e interesses de classe ao mesmo tempo que incide nas atividades profissionais dos trabalhadores. Os valores ou interesses de classes estruturam as estratégias da empresa e o posicionamento assumido por trabalhadores e proprietários, pois as diretrizes a serem tomadas na organização pautam-se em valores capazes de viabilizar a acumulação.

Como os interesses dos trabalhadores e proprietários são, na sua essência, antagônicos, o discurso de negociação dos conflitos apresenta-se como uma forma ideológica em busca do envolvimento dos trabalhadores.

Sin embargo, la reflexión colectiva emprendida hará surgir el conflicto, inherente al proceso de producción, entre mandos y operários de modo que su prosecución requerirá una estrategia de negociaciones y compromisos em torno a nuevas reglas de acción, capaces de satisfacer las diferencias surgidas[...] Sólo em términos de esta ampliación da racionalidad es posible alcanzar um consenso compartido sobre la racionalización e innovación que se busca em el proceso de producción sometido a análises.(ROJAS, 1999, p.24)

A análise coletiva dos trabalhadores envolvidos na produção de modo racional, ou seja, cumprir as normas do grupos e discutir questões para melhorar



a eficiência produtiva, não significa uma negociação dos interesses divergentes. Inserida na lógica do capital, a proposta de negociação só não se torna uma ilusão se referir aos interesses do capital, pois os trabalhadores, como já foi mencionado, encontram-se inseridos em uma esfera do trabalho desprovido de poder de decisão ou de influência significativa nas diretrizes da organização. Nesse sentido, a ampliação do seu conhecimento pouco interfere nos rumos da empresa. Além disso, deve-se considerar que muitos dos trabalhadores estão excluídos do processo de trabalho e, outros, inseridos em atividades simplificadas, em condições, muitas vezes, precarizadas. Desse modo, a idéia de que o trabalhador submeteria a organização a críticas tende a demonstrar-se fragilizada, seja pelas condições prescritas e desiguais, seja porque o próprio sentido de formação de comportamentos adaptáveis aos propósitos empresariais impossibilita o sujeito de se colocar criticamente nas negociações.

A lógica da competência não demonstra romper com esse tipo de atividade uma vez que entende o modelo da ISSO 9000, que é altamente prescritivo, como já observou Invernizze(2000) e Machado(1995), é entendido como uma forma de desenvolvimento da competência.

Entende-se que a competência contempla um componente importante da formação do indivíduo, ao considerar a subjetividade do trabalhador; no entanto, a captura dessa subjetividade dá-se na perspectiva do capital e o que se depreende não é a formação ampliada do sujeito, mas os comportamentos adaptados à ideologia empresarial.

### **Referências Bibliográficas**

- BRUNO, L. (org). **Educação e trabalho no capitalismo real**. São Paulo: Atlas, 1996.
- CARVALHO, R. Q. **Tecnologia e trabalho e trabalho industrial. As implicações sociais da automação na indústria automobilística**. Porto Alegre: L&PM, 1987.
- HIRATA, H. Da polarização da qualificação ao modelo competência. In: FERRETTI, C. (et al). **Tecnologia, trabalho e educação: um debate multidisciplinar**. Petrópolis: Vozes, 1994. p.128-142.
- GRAMSCI, A. Americanismo e Fordismo. In: **Maquiavel, a Política e o Estado Moderno**. Rio de Janeiro: Civilização brasileira, 1984
- INVERNIZZI, N. **Novos rumos do trabalho. Mudanças na forma de controle e qualificação da força de trabalho brasileira**. 1999. Tese (Doutorado em Política Científica e Tecnológica) Instituto de Geociência da Universidade Estadual de Campinas, Campinas.
- LEITE, M.P. **O futuro do trabalho: novas tecnologias e subjetividade operária**. São Paulo: Scritta, 1994

MEGHNAGI, S. A competência profissional como tema de pesquisa. **Educação & Sociedade**. Campinas, SP, v. XIX, nº64, p. 50-83, set.1998.

MANFREDI, M. S. Trabalho, qualificação e competência profissional- das dimensões conceituais e políticas. **Educação & Sociedade**. Campinas, SP, v. XIX, nº64, p. 13- 49, set.1998.

RAMOS, M. N. **A pedagogia das competências: autonomia ou adaptação?** São Paulo: Cortez, 2001.

ROJAS, E. **El saber obrero y la innovación em la empresa- Las competencias y las calificaciones laborales**. Montevideo: Cinterfor, 1999.

SCHMITZ, H. Automação microeletrônica e trabalho: a experiência internacional. In: SCHMITZ, H. e CARVALHO, R. Q. (orgs). **Automação, competitividade e trabalho: a experiência internacional**. São Paulo: Hucitec, 1988.

STROOBANTS, M. A visibilidade das competências. In: TANGUY, L. e ROPÉ, F. (org). **Saberes e competências. O uso de tais noções na escola e na empresa**. Campinas: Papirus, 1997.

TANGUY, L. Competência e integração social na empresa. TANGUY, L. e ROPÉ, F. (org). **Saberes e competências. O uso de tais noções na escola e na empresa**. Campinas: Papirus, 1997.

ZARAFIAN, Ph. **Objetivo competência. Por uma nova lógica**. São Paulo: Atlas, 2001

\_\_\_\_\_. **Mutación de los sistemas productivos y competencias profesionales: la producción industrial de servicio. El modelo de la competencia y sus consecuencias sobre el trabajo y los oficios profesionales**. Montevideo: CINTERFO-OIT, 1999.

[...] um sistema de controle do trabalho não se esgota na forma de usar o trabalho- aspecto que tem um reflexo direto na qualificação- mas, envolve, entre outras instâncias, a seleção e desenvolvimento de um perfil comportamental dos trabalhadores que facilite sua máxima utilização e, ao mesmo tempo, atenuar suas contradições com o capital no âmbito do trabalho (INVERNIZZI, 2000, p.68)

