

QUALIFICAÇÃO E COMPETÊNCIA DA FORÇA DE TRABALHO: NOVAS MISTIFICAÇÕES NO CONTROLE DO CAPITAL SOBRE O TRABALHO

Rejane Gomes Carvalho

Professora Adjunta do Departamento de Economia – UFPB.
Mestre em economia e doutora em sociologia do trabalho – UFPB.

Resumo

O objetivo principal do trabalho é analisar a reinvenção e mistificação das formas de controle do capital sobre a força de trabalho como condição necessária ao processo de preservação do sistema capitalista de produção. Na sociedade contemporânea, observa-se um movimento técnico e ideológico cada vez mais forte para desqualificar o trabalho humano como força criadora de valor e como elemento determinante do lugar social dos trabalhadores. Compreende-se que a qualificação profissional resulta de uma relação social e que poderia representar a formação do sujeito para uma vida no trabalho e na cidadania ativa. Todavia, esta compreensão termina por dar lugar a noção de competência, mais adequada ao trabalhador do século XXI, como parte de um processo que mistifica a condição de explorado, condicionando o trabalhador a instruções rápidas e em ocupações transitórias, tornando-o, assim, mais instrumento e menos cidadão. O artigo propõe uma discussão conceitual entre o sentido de qualificação profissional e competência, buscando entender as mudanças no processo técnico da produção e a relação social de trabalho. Ressalta-se a perda de controle do trabalhador no processo de trabalho com suas implicações subjetivas e o desmonte da organização social do trabalhador. Além disso, analisa-se o comportamento empreendedor do trabalhador típico da sociedade atual como reflexo da dominação ideológica que afasta o trabalhador da sua condição de classe e o torna cada vez mais dependente do modelo excludente de reprodução do capital. As reflexões finais reforçam a capacidade de renovação e mistificação das formas de controle do capital sobre o trabalho, de modo a possibilitar sociabilidades que acentuam a exploração e a dominação, legitimadas pela submissão da própria classe explorada.

Palavras-chave: Força de trabalho; Qualificação profissional; Mistificação; Capital.

1 Introdução

A preocupação central deste trabalho é analisar a reinvenção e mistificação das formas de controle do capital sobre a força de trabalho como condição necessária ao processo de preservação do sistema capitalista de produção. Na sociedade contemporânea, observa-se um movimento técnico e ideológico cada vez mais forte para desqualificar o trabalho humano como força criadora de valor e como elemento determinante do lugar social dos trabalhadores. As relações flexíveis de trabalho, fantasiosamente construídas em torno da noção de empreendedorismo individual, estimulam o comportamento do trabalhador como se este fosse empreendedor de sua própria força de trabalho, livre para fazer escolhas e progredir com sua competência e mérito. Reforça-se cada vez mais o comportamento individualista do trabalhador com uma autonomia mistificada, o que se reflete numa cidadania voltada para interesses pontuais, imediatistas e efêmeros.

O sentido de liberdade e autonomia dos sujeitos na dimensão das relações sociais de trabalho são reforçadas com a possibilidade de ascensão econômica pelo comportamento empreendedor. Com

isso, não se percebe que a legitimação da dominação do capital sobre o trabalho se consolida pela própria classe trabalhadora, encantada com o que o capital pode lhe oferecer, mas limitada em entender que a liberdade e as escolhas estão condicionadas a vender força de trabalho.

A adaptação da força de trabalho em função das transformações nos processos de trabalho faz parte do movimento próprio ao modo de produção capitalista e deve ser compreendida como consequência da relação social entre capital e trabalho. O desenvolvimento da técnica já implica na necessidade de mudanças na composição orgânica do capital, necessário à reprodução da riqueza em escala ampliada. Contudo, não se trata de mudança técnica apenas, mas em alteração na relação social subjetiva entre capital e trabalho. A substituição do homem pela máquina no processo de trabalho é uma das consequências diretas. Mas, a perda de controle do trabalhador e a sua submissão são progressivamente reafirmadas na medida que se observa a ampliação da divisão do trabalho e a flexibilização das relações materiais e sociais de trabalho.

Os conceitos relativos a formação da força de trabalho vem sendo ressignificados com a intenção de mascarar a submissão dos que vivem para trabalhar. O campo institucional reflete a tensão entre capital e trabalho, tendo em vista que os princípios definidores da formação educacional básica são remodelados para uma educação instrumental com o fim de servir a qualificação profissional. O debate teórico em torno do conceito de qualificação profissional é denso e ganhou contribuições importantes, especialmente, a partir do modelo de produção flexível, necessárias para compreender o ressignificado do conceito na conjuntura do mercado de trabalho atual. Estabelecer a passagem da concepção de qualificação profissional para o sentido da competência é indispensável para observar a postura estabelecida pelo trabalhador contemporâneo que privilegia um comportamento individualista, proativo e empreendedor, princípios adequados a postura empresarial e não propriamente ao trabalhador. Por isso, a mudança do conceito é, sobretudo, ideológica com a intenção de manter a submissão do trabalho ao capital, fazendo crer que todos são empreendedores, inclusive os que vendem força de trabalho.

Compreendida como uma relação social, a qualificação profissional que poderia representar a formação do sujeito para uma vida no trabalho e na cidadania ativa, termina por ser reduzida a noção de competência, mais conveniente ao trabalhador do século XXI, passagem necessária para mistificar a condição de explorado, condicionando o trabalhador a instruções rápidas e em ocupações transitórias, tornando-o, assim, mais instrumento e menos cidadão.

O avanço das forças produtivas sacudiu o lugar do trabalho e do trabalhador na sociedade capitalista, o que não implica dizer que o trabalho humano perdeu sua centralidade como força socializadora. O caráter ideológico do progresso técnico científico parece promover a desqualificação do trabalho humano como orientador da vida social, provocando uma perda de referência do trabalho enquanto regulador das relações sociais.

Além dessa introdução, o trabalho está organizado em mais três partes. Na primeira apresenta-se e discute-se a transição conceitual entre o sentido de qualificação profissional e competência, buscando entender as mudanças no processo técnico da produção e a relação social de trabalho, mas destacando também os aspectos político-ideológicos envolvidos nessa tensão conceitual. Na segunda parte, ressalta-se a perda de controle do trabalhador no processo de trabalho com suas implicações subjetivas e o desmonte da organização social do trabalhador. Na terceira seção, analisa-se o comportamento individualista do trabalhador típico da sociedade do século XXI como reflexo da dominação ideológica que afasta o trabalhador da sua condição de classe e o torna cada vez mais dependente do modelo excludente de reprodução do capital. Nas considerações finais, são feitas reflexões sobre a impressionante capacidade de renovação e mistificação das formas de controle do capital sobre o trabalho, de modo a possibilitar sociabilidades que acentuam a exploração e a dominação, legitimadas pela submissão da própria classe explorada.

2 Da qualificação profissional à competência do trabalhador para o capital

Abordar o tema sobre qualificação profissional e competências é uma tarefa complexa, uma vez que indica uma análise multidimensional em que metodologias diferentes são utilizadas, além de que também implica considerar disputas de poderes, aspirações, interesses e estratégias políticas divergentes e contraditórias. Por isso, buscou-se compreender os conceitos de qualificação e competência como parte de um processo de construção social e como relação social, integrando a dinâmica das transformações no sistema capitalista.

As transformações verificadas sobre as relações de produção e de trabalho, principalmente, no decorrer do século XX, com a mudança do padrão de acumulação implicaram, no âmbito do processo de trabalho, a superação da noção de qualificação profissional, enquanto formação ampla do sujeito para a vida no trabalho, sendo alterada e dando espaço ao conceito de competência em conformidade com o surgimento de um indivíduo mais adequado ao trabalho flexível.

A questão da qualificação ganhou relevo para as ciências sociais a partir do século XX, com a introdução da administração científica do trabalho no processo produtivo, durante o taylorismo/fordismo. Este tema, inicialmente, despertou o interesse dos autores franceses, por relacionar o sistema educativo com o sistema produtivo e por requerer uma organização institucional que contemplasse, simultaneamente, a capacitação dos indivíduos e as exigências do mercado de trabalho, valorizando uma formação profissional formal.

No modelo fordista de produção, o nível de formação do trabalhador guardava certa correspondência com sua qualificação, garantindo o desenvolvimento de uma vida no trabalho em consonância com uma carreira profissional estável e previsível, permitindo ao sujeito planejar sua

formação educacional em conformidade com uma profissão definida, determinando, assim, correspondência com a construção de uma sociabilidade, relacionada com a vida no trabalho. Compreendida desse modo a:

(...) estabilidade e solidez presentes na estrutura profissional do chamado "modo de regulação fordista" implicavam uma certa maneira de compreender a qualificação: uma vez que as qualificações se referiam a uma hierarquização das profissões de cada ramo específico, hierarquização esta estabelecida pelo tempo de formação; uma vez que, adquiridos o saber e o "saber-fazer" de uma dada categoria profissional, o trabalhador poderia ali permanecer de uma vez para sempre; uma vez que, portanto, apenas os conhecimentos explícitos eram codificados; a qualificação foi e ainda é assimilada, por muitos, a um estoque de saberes *especializados, formais e estáticos* (TARTUCE, 2004, p. 4).

Com a crise do modelo fordista de acumulação, observou-se maior exigência por um trabalhador proativo, polivalente, com capacidade de se adaptar rapidamente à flexibilidade e imprevisibilidade do modelo de acumulação flexível, exigindo que o trabalhador fosse “competente” para ter atitude e decidir com eficiência e autonomia quando fosse necessário. Assim, criou-se uma nova forma de organização do trabalho social, elegendo outros elementos para fazer o recrutamento dos trabalhadores, para determinar os salários, as contratações e a hierarquia no processo de trabalho, baseada no princípio subjetivo que envolve a noção de competência.

De acordo com estudo de Manfredi (1998), a noção de qualificação ganhou maior expressão nos anos de 1950 e 1960, no âmbito das discussões da economia da educação. Naquele momento, a qualificação estava associada somente à necessidade de preparar a mão de obra para o sistema produtivo, com base na chamada teoria do capital humano¹ e no modelo norte americano de produção e de modo de vida. A partir dessa referência, ressaltava-se a ideia de expansão do conhecimento e do desenvolvimento de habilidades particulares, como contribuição para o progresso político e econômico da nação. Assim, o conceito de qualificação formal, surgiu em função do desenvolvimento do modelo de produção e das exigências do mercado de trabalho, dada a necessidade da formação de um sistema educacional que contemplasse a formação profissional, passando a ser utilizado largamente, ao longo das décadas de 1960 e 1970 (MANFREDI, 1998).

Do ponto de vista da produção e da organização do trabalho no taylorismo e fordismo, a noção de qualificação profissional estava associada às técnicas e às regras dos cargos ocupados, impondo-se como instrução, treinamento e adestramento do trabalhador. Por essa ótica, Manfredi asseverou que:

Tendo como parâmetros o posto/função estabelecidos a partir da inserção e posição no mercado formal de trabalho, a qualificação é privatizada, isto é, entendida como bem conquistado de forma

¹ Não pretendemos desenvolver a teoria do capital humano nesta abordagem, mas apenas tê-la como referência para contextualizar a discussão sobre qualificação e competência. Para maior aprofundamento da questão ver Paiva, 2001 e Frigotto, 2001.

privada e constituída por um conjunto de conhecimento técnico-científicos, destrezas, habilidades, um acúmulo de conhecimentos e experiências adquiridas ao longo de uma trajetória de vida escolar e de trabalho, encarada numa ótica processual, individualizada, personalizada, sem nenhuma conotação ou condicionamento sociocultural (MANFREDI, 1998, p. 19).

Sendo assim, a noção de qualificação do trabalhador veio harmonizar-se com a lógica de funcionamento do modelo de acumulação, focando objetivamente para a adequação técnico-operacional dos sujeitos às funções determinadas pelo processo de trabalho, aprofundando a separação entre o trabalho manual e o intelectual, hierarquicamente organizados de acordo com o nível de instrução técnico-científico.

A discussão teórica a respeito da noção de qualificação ganhou maior relevo na sociologia francesa do trabalho por volta dos anos de 1950, apresentando importantes contribuições sobre a organização do trabalho na sociedade capitalista e sobre a sua relação social. A abordagem de Friedmann (1972) sobre o tema, marcou a Sociologia do Trabalho enquanto concepção substancialista, sendo realizada a partir da investigação de como a divisão do trabalho se aprofundava, em função da produção industrial, promovendo a inadequação dos operários às novas qualificações. Citando o caso de uma fábrica suíça de relógios, o autor criticou o aumento da especialização e a desqualificação do trabalho. Com o aumento da fragmentação das tarefas, também diminuía o tempo exigido para a qualificação dos operários, dada a simplificação das operações. Para Friedmann, o distanciamento do trabalhador dos meios de produção, o adestramento e a separação do trabalho manual do trabalho intelectual, igualmente representavam desqualificação do trabalhador, por limitar e controlar as funções dos operários. Apesar da exigência de mais qualificação, esta ocorria, em geral, por meio de instruções simples de manuseio das máquinas e com baixo grau de conhecimento científico sobre a maquinaria e o processo produtivo. Conforme destacou o autor:

“(...) entre numerosos trabalhadores considerados como “superqualificados” e que são operários especializados ou pluriespecializados, isto é, operários que juntam diversas operações parceladas, o conhecimento do material praticamente desapareceu com a mecanização muito adiantada e com a minuciosa divisão do trabalho (FRIEDMANN, 1972, p. 38).

Para Friedmann, a especialização e o progresso técnico favoreceram o surgimento de trabalhadores polivalentes, com diferentes graduações de qualificação, mas úteis para realizar muitas tarefas e suprir possíveis ausências, com certa mobilidade e conhecimento flexível. Este tipo de trabalhador foi denominado de “utility man”, destinado a solucionar possíveis falhas no processo de trabalho, embora se diferenciasse do “trabalhador especializado”. Desse modo, a noção de qualificação foi construída pelo autor como um problema essencial, que teve implicações na permanente desqualificação do trabalhador, tendo em vista as exigências de adaptação do indivíduo ao processo de trabalho.

Já para Naville, representando a concepção relativista sobre a qualificação, esta foi concebida como “relação social” em que devem ser consideradas algumas “operações técnicas” e as “estimativas do seu valor social”, como sendo uma relação complexa e de múltiplos “elementos”. Nesta perspectiva, é importante relacionar a qualificação do trabalhador e a do trabalho, em posição de confronto com as exigências de qualificação da indústria. Considerando a qualificação como construção social, Naville destacou que:

(...) o que mais choca, quando aprofundamos essa questão, é que a qualificação não pode jamais ser apreendida por si mesma. Ela se apresenta sempre como uma relação, e uma relação de elementos múltiplos, que parecem muito heterogêneos ao analista menos advertido. Fundamentalmente, é uma relação entre algumas operações técnicas e a estimativa de seu valor social, e esta parece ser a visão sociológica mais abrangente que dela se pode ter (NAVILLE apud CASTIONI, 2002, p. 115).

Como relação social, a qualificação aparece não somente sendo resultado e necessidade do progresso técnico, mas, em sua definição, também devem ser considerados os conflitos entre capital e trabalho e os aspectos socioculturais da nação, para que se possa compreender a noção de trabalhador qualificado e as necessidades da sociedade em relação a este. Desse modo, para Naville:

(...) os níveis de qualificação do trabalho exprimirão, afinal de contas, os valores econômicos que lhe são inclusos e, em resultado, o julgamento mais ou menos favorável trazido sobre eles. Ao passo que a capacidade de trabalho é o objeto de um mercado _ mercado privado e mercado de Estado _, é inevitável que ela seja avaliada diferentemente conforme o custo de sua formação e a necessidade que a economia tem dela: daí resulta sua apreciação qualitativa como qualificação (NAVILLE apud TARTUCE, 1994, p. 8).

Ainda para Naville, a qualificação representou um processo mais amplo de formação do trabalhador, localizado ao longo do tempo, reunindo outros elementos mais subjetivos como as formas de aprendizagem e a experiência, estendendo-se para além das capacidades individuais. Diferentemente de Friedmann, entendeu que as diferenças das funções, do tempo e do grau de formação dos trabalhadores não constituíram variáveis determinantes para a qualificação, mas contribuíram como elementos gerais de valorização social. Sua análise sobre o progresso técnico na produção, levando a uma fragmentação das tarefas e à classificação dos trabalhadores em suas funções, implicava em fazer julgamento de valor na comparação das diferentes qualificações, admitindo a separação do trabalhador do seu trabalho, bem como a mobilidade e a hierarquia das tarefas no processo produtivo. Assim sendo, foi exatamente esta dinâmica da qualificação, o que autor justificou como uma relação social.

A análise de Touraine (1962), a respeito do processo de automação da Renault, na França, também constituiu importante referência para a sociologia do trabalho, uma vez que desenvolveu a noção de qualificação social como sendo um “estatuto reconhecido num sistema social de produção, associado a um potencial de participação na vida técnica dos ateliês” (DUBAR, 1998, p. 90). De

acordo com Touraine (1962), o grau de automação determinava a situação profissional dos trabalhadores na indústria, fazendo com que fosse verificada a substituição de operários qualificados por outros com especialidades técnicas de aprendizagem rápida e em funções limitadas. Para o autor, a qualificação foi compreendida como princípio de organização do trabalho, em que é mais importante o poder de decisão e de comando do que o nível de conhecimento do trabalhador e de sua relação com as máquinas. Nesta perspectiva, “a qualificação do operário, portanto, não depende das condições concretas em que foi empregada, exatamente porque tais condições são mutáveis e, em grande parte, imprevisíveis” (TOURAINÉ, 1962, p. 448).

Esta mudança profissional é relevante para a demonstração do aumento dos trabalhadores especializados em tarefas mais simples, que necessitam de instrução técnica específica em detrimento daqueles de trabalho qualificado, na dinâmica da produção em série. Assim, Touraine entendeu que a automação da produção definia um trabalhador especializado em função da sua capacidade de adaptar-se às condições da produção mecanizada e em grande série. Neste aspecto, lembrou o operário polivalente ou o *utility man*, mencionado por Friedmann. O autor enxergava o homem como elemento do sistema de produção, asseverando ser impossível “(...) analisar a situação profissional do operário em função do seu posto de trabalho” (TOURAINÉ, 1962, p. 457). Os operários estavam sujeitados a uma organização técnica da produção que se orientava para a fragmentação das funções e da organização social do ambiente de trabalho, rompendo com a antiga autonomia profissional do trabalhador, visto que aparecia integrado à organização gerencial da empresa. Assim, a qualificação do trabalhador deveria ser considerada em relação às condições exigidas do modelo produtivo, denotando uma qualificação social para o sistema.

Segundo a análise de Dubar (1998), a partir da contribuição de Touraine, foi possível obter os subsídios para se chegar ao conceito de competência, pois tratou as capacidades profissionais do trabalhador como “qualidades gerenciais e relacionais” integradas à organização social da empresa. A passagem do conceito de qualificação para o de competência foi estimulada, significativamente, com as mudanças ocorridas no padrão taylorista/fordista para o de acumulação flexível, em que se privilegiou uma nova mentalidade gerencial sobre a organização da produção e sobre as relações sociais de trabalho. Já por volta da década de 1980, os teóricos da Sociologia do Trabalho relacionaram a organização do trabalho na produção flexível à noção de “gerenciamento social”, em que os recursos humanos são orientados para aumentar a competitividade, associados à noção de competência. Nesse contexto, as duas maiores referências para a definição de competência foram Zarifian e Schwartz (DUBAR, 1998).

Zarifian (2003), outro importante teórico francês da sociologia do trabalho, surgiu como um dos grandes expoentes dos novos procedimentos gerenciais das empresas, denominado de “modelo

de competência”, em substituição à noção de qualificação. Segundo o autor, este modelo estava fundamentado em cinco elementos:

1. Novas formas de recrutamento, privilegiando o nível do diploma e dificultando a contratação de profissionais com “baixo nível”;
2. Valorização da flexibilidade do trabalhador, propiciando o acompanhamento individualizado da carreira profissional do candidato com a formação de currículo e de competências;
3. Novos critérios de avaliação que valorizavam elementos como: responsabilidade, autonomia, eficiência, trabalho em grupo, entre outros, considerados competências;
4. Estímulo à formação profissional contínua; e,
5. Desmonte do antigo sistema de classificação baseado na qualificação, nos acordos e negociações coletivas (DUBAR, 1998).

Assim, na compreensão de Zarifian (2003), a competência foi definida do seguinte modo:

Competência é a tomada de iniciativa e o assumir de responsabilidade² do indivíduo sobre problemas e eventos que ele enfrenta em situações profissionais; Competência é uma inteligência prática das situações que se apoia em conhecimentos adquiridos e os transforma à medida que a diversidade das situações aumenta; Competência é a faculdade de mobilizar redes de atores em volta das mesmas situações, de compartilhar desafios, de assumir áreas de responsabilidade” (ZARIFIAN, 2003, p. 137-139).

O autor entendeu a competência como um novo modelo da qualificação, acreditando que seu vigor teria tempo determinado. Representante de uma crítica contundente a respeito do surgimento da noção de competência, Zarifian descartou a necessidade de uma diferenciação conceitual entre qualificação e competência, tendo em vista que esta última constituía apenas a expressão de um novo modo de “construção da qualificação”. Conforme assinalou o autor:

Todos sabemos que a qualificação é uma construção social cujo objeto é qualificar os indivíduos assalariados, tanto do ponto de vista do modo de apreciação da relação, mantida no que se espera deles (seu “trabalho”), quanto do ponto de vista da hierarquia na escala dos estatutos sociais e dos salários. A competência é uma maneira de qualificar (ZARIFIAN, 2003, p. 36).

A partir dessa perspectiva, o modelo de competência surgiu como um paradoxo, porque apresentava elementos práticos muito frágeis na explicação dos modelos de gestão, localizando-se apenas como formas modernas do processo de trabalho e com uma extensão limitada sobre as empresas.

Tornou-se importante acrescentar que, além do mais, o modelo da competência vem provocando transformações mais relevantes na dimensão da sociabilidade e subjetividade do trabalho

² Conceito já reformulado pelo autor em relação a sua definição inicial, por considerar que a responsabilidade é uma “ética profissional” e não “uma moral”.

do que propriamente sobre as empresas. É neste sentido que Zarifian afirmou estarem os sindicatos ainda paralizados nas discussões dos anos de 1970, e os intelectuais esforçando-se em explicar a noção de competência, sem perceberem, exatamente, as consequências sociais desse modelo. Para o autor, é importante apreender que a competência, enquanto forma de construção da qualificação, não pode desconsiderar as relações de força, resultantes do embate entre capital e trabalho, correndo o risco de limitar-se aos modelos superficiais de gestão de negócios. Considerando sua assertiva:

Existe um sério risco de que o modelo da competência “afunde” e se torne desacreditado no exato momento em que aparece. Enfim, apenas algumas empresas mostrarão uma escolha clara em prol da lógica da competência e terão um papel pioneiro. Na maioria, porém, o modelo da competência ainda não consegue impor-se no debate social e político. E a palavra começa a decompor-se: quase qualquer coisa pode ser chamada de gestão de competências (ZARIFIAN, 2003, p. 65).

Do ponto de vista da subjetividade, para os trabalhadores, na aparência, o conceito da competência possibilitou o surgimento da autonomia, da individualidade, sendo o sujeito colocado em uma situação em que se viu assumindo responsabilidades e capacidades para agir e tomar decisões em momentos de incertezas. Para Zarifian, o grande desafio da “competência é a *volta do trabalho para o trabalhador*”, como “uma volta da atividade no sujeito que age”, pois, em sua relação com o trabalho, a competência representa o trabalho voltar a ser a expressão da “competência possuída e utilizada pelo indivíduo que trabalha”, das capacidades necessárias à realização do trabalho dos sujeitos (ZARIFIAN, 2003, p. 75 e 77).

Com base no modelo de competência de Zarifian, observou-se no trabalhador a construção de uma atitude de individualização e uma identidade social que valoriza a organização gerencial e comportamental da empresa, desqualificando a forma de organização coletiva do trabalho sob a égide do fordismo como uma relação social dinâmica. Para Dubar é importante reconhecer que:

A noção de competência serve, nessa perspectiva, para significar o caráter fortemente personalizado dos critérios de reconhecimento que devem permitir recompensar cada um em função da intensidade de seu empenho subjetivo e de suas capacidades “cognitivas” em compreender, antecipar e resolver os problemas de sua função que são também os de sua empresa (DUBAR, 1998, p. 98).

De acordo com a apreensão de Castioni (2002), a respeito da contribuição de Zarifian, em sua investigação houve uma naturalização da relação entre capital e trabalho:

A nosso ver, Zarifian, a partir da inspiração dos clássicos do liberalismo, toma o indivíduo como precursor da sua história pela abstração que faz das relações sociais mercantis capitalistas. Com isso, opera uma centralidade no indivíduo, objeto agora da definição da competência. Parece-nos que, de forma apressada, Zarifian encantou-se com as novas formas de organização do trabalho, promovendo assim, uma naturalização das relações entre capital e trabalho. Isso é apreendido por esse centramento no indivíduo, considerando-o como prolongamento do trabalho e este daquele, graças ao fato da inversão que efetua da definição do trabalho como execução, em que os critérios desta definição são transpostos para o trabalhador, indivíduo, sob a noção de competência (CASTIONI, 2002, p. 134).

Alargando a discussão sobre a noção de competência, destacou-se também Schwartz (1998), representante da abordagem ergológica e inspirado nas contribuições de Georges Canguilhem. Os seguidores da ergologia tiveram suas ideias expandidas na década de 1980, utilizando o princípio de que o homem transforma o seu “meio”, sem que este se lhe imponha, a partir do estudo do conhecimento e da experiência no trabalho, contrariando a noção de ergonomia que estuda a transformação do meio, buscando antecipar os movimentos e normatizar a ação humana (CASTIONI, 2002, p. 129).

Considerando as contribuições de Schwartz (1998), o tratamento a respeito da qualificação/competência conduziu à separação destas categorias, pois, o conceito de competência é muito mais abrangente em questões subjetivas do que a abordagem da relação técnica ou dos postos de trabalho, como o faz a qualificação. Para o autor, existe uma dificuldade em identificar o trabalhador ao posto de trabalho, em “verbalizar” a atividade de trabalho desempenhada, devido ao surgimento de variadas atividades de trabalho, a fragmentação das funções e as novas capacidades criadas. Por isso, contrariando a qualificação, a noção de competência não poderia restringir-se ao posto de trabalho, já que as capacidades desenvolvidas, para realizar cada tarefa no trabalho, exigem do trabalhador a mobilização de elementos presentes em seu cotidiano e na dimensão da linguagem, bem como da técnica, do direito, dos valores e da cultura, entre outros. Assim, para o autor:

(...) A competência é uma realidade vaga que recebe um conteúdo em tendência no campo das atividades sociais; sendo assim, buscar definir suas "condições nos limites" equivaleria à busca absurda do que poderiam ser as "competências necessárias para viver". Pela mediação do "corpo-si", da linguagem, dos valores, entre o uso industrioso de si e os outros momentos da vida biológica, psíquica, política, cultural, múltiplas circulações em todos os sentidos cristalizam um núcleo comum e vago de "competências para viver" e das polaridades específicas, segundo as características concretas em que cada indivíduo há de pô-lo em prática (SCHWARTZ, 1998, p. 5).

Para Schwartz (1998), a definição da competência é tão ambígua quanto o próprio conceito de trabalho, não podendo ser tratada somente no âmbito da “indústria humana” e nem deixada de ser considerada como forma do “trabalho social” e das relações mercantis. Como a sua definição envolve a dimensão dos valores, gerou-se um problema para a sua avaliação, uma vez que não se poderiam utilizar critérios meramente racionais. Desse modo, para uma melhor compreensão da competência, Schwartz propôs cinco ingredientes que, segundo ele, poderiam indicar o melhor caminho a se seguir na compreensão do que seja competência.

O primeiro ingrediente da competência industriosa “(...) contempla e mede o grau de apropriação do primeiro momento, isto é, em que a situação se desenrola em conformidade à imagem de um protocolo experimental”, buscando amenizar os efeitos “conjunturais” sobre as situações de trabalho e só podendo se localizar no nível das generalidades (SCHWARTZ, 1998, p. 6). O segundo ingrediente da competência tratava de ajustar a ação para lidar com a “infiltração no histórico do

protocolo” das tarefas, sendo mais importante a capacidade de tomada de decisão. Esta competência não poderia ser verbalizada, transmitida ou avaliada, mas construída com o tempo por meio da “experiência histórica” e da intuição do trabalhador, o que a torna difícil de ser definida. O terceiro ingrediente da competência estava relacionado com os dois anteriores, na medida em que exigia o desenvolvimento de capacidades que identificassem a necessidade de “atualização circunstanciada”, proporcionando a redefinição de operações ajustadas às mudanças tanto nos protocolos quanto de ordem conjuntural. O quarto ingrediente justificava-se pela necessidade de problematizar como o ingrediente terceiro iria determinar o ajuste das operações, redefinindo os postos de trabalho e os meios de produção, como formas de organizar as “normas de vida da pessoa” e o “cotidiano industrial”, uma vez que também diziam respeito à dimensão dos valores. Assim, questionava “(...) a relação entre a qualidade das *dramatiques* do uso de si, a qualidade da instauração dessa dialética, bem como os valores com base nos quais se constrói o que vale, para cada um, como meio” (SCHWARTZ, 1998, p. 15). O quinto ingrediente tratava da dificuldade em considerar a “competência coletiva”, tendo em vista ser impraticável definir “coletivos estáveis e circunscritos”, por serem influenciados pela conjuntura, terem suas predisposições individuais e não poder antecipar com precisão as forças convergentes. A partir do modelo de competência, Schwartz pretendia demonstrar o quão complexo era a definição do conceito, sendo necessário decompô-lo em ingredientes para melhor proceder na tarefa de compreender a dimensão da competência.

Considerando as colocações de Schwartz, na produção flexível, a validação social das capacidades era feita pelos centros de certificação de competências, contrapondo-se ao reconhecimento social da qualificação, determinado a partir do posto de trabalho. Sobre este aspecto, Castioni expressou-se do seguinte modo,

(...) é a dimensão experimental que norteia a discussão atual sobre a chamada competência, no sentido de que nela está presente a relação linear entre a técnica e o indivíduo ou, entre o trabalho prescrito e o realizado, ou seja, o experimento. Este determinismo que na origem da Sociologia do Trabalho tem a técnica como determinante, aparece como sendo um dado. A qualificação que antes era determinada pelo posto de trabalho, surge como sendo característica do indivíduo racional capturado nas suas várias dimensões, enquanto sujeito da sua trajetória no mercado de trabalho (CASTIONI, 2002, p. 98).

O autor considerou, ainda, que o conceito de competência, proposto por Schwartz empobreceu a noção de qualificação, o que ficou claro ao afirmar que:

No deslizamento do conceito de qualificação para a noção de competência que nos aponta Schwartz, ocorre, a nosso ver, um empobrecimento do conceito de qualificação, pois as dimensões a que o autor se refere foram esvaziadas, principalmente a social, para dar vazão ao modelo experimental, verificado em situações de trabalho (CASTIONI, 2002, p. 143).

De acordo com Roche (2004), a noção de competência, apreendida por Schwartz, só poderia ser associada ao conceito de qualificação se fosse considerada a dimensão experimental desta última, por se tratar das capacidades das pessoas e do conteúdo do trabalho. A competência exige do trabalhador uma atitude adaptada permanente, contrariando a lógica da certeza e da estabilidade presente na qualificação. Assim,

Parece que, passando do conceito de qualificação experimental ao conceito de competência, o indivíduo evolui de uma lógica do ter (ter uma qualificação, ter conhecimento), a uma lógica do ser (ser competente, ser qualificado). Essa mudança de lógica tem consequências importantes sobre a gestão dos recursos humanos. Na verdade, quando se tem alguma coisa, é por toda a vida; quando se é alguma coisa, é momentaneamente, de maneira transitória e contingente (ROCHE, 2004, p. 46).

3 Competência, desqualificação e perda de controle na vida e no trabalho

A análise mais crítica a respeito da noção de qualificação profissional, que tende a privilegiar a visão marxiana quanto à forma de organização capitalista da produção, compreendeu a formação do trabalhador como um movimento dialético de qualificação e desqualificação do sujeito. O avanço da técnica, no processo de trabalho, criou a necessidade de maior qualificação do trabalhador, com o desenvolvimento de habilidades para funções específicas, como também promoveu o distanciamento entre o trabalho de execução e o de concepção, a perda de controle e a submissão do trabalhador no processo de trabalho, significando sua desqualificação como sujeito social. Por outro lado, igualmente, tem se procurado reconhecer os aspectos positivos da qualificação do trabalhador, na medida em que o trabalho humano foi colocado como categoria dinâmica, representando uma relação social, transformando-se e sendo capaz de criar novas sociabilidades, como parte de um processo dialético, localizando o sujeito num jogo de poderes em que influencia e é influenciado na construção da sociedade (MANFREDI, 1998).

A partir dos estudos de Bravernann (1987), sobre o processo de automação e de organização do trabalho, com base no taylorismo, foi possível constatar o aperfeiçoamento da divisão do trabalho e da perda de controle dos trabalhadores sobre o processo de trabalho. Para o autor, a introdução do modelo de gerência científica sobre a produção, com o trabalhador sendo reduzido a um simples autômato da máquina, implicava reconhecer a progressiva desqualificação do trabalhador e o aprofundamento da separação entre concepção e execução do trabalho no processo produtivo. Contudo, a pesquisa empreendida por este estudioso, alcançou somente uma fase preliminar das transformações na organização do trabalho com base na produção flexível. Este modelo anunciava o surgimento de trabalhadores com mais responsabilidade dentro das empresas, com novas capacidades e atitudes, contrastando com a forma de controle do trabalho no taylorismo, induzindo Bravermann acreditar que o novo modelo de acumulação promoveria a volta dos trabalhadores no controle sobre

o processo de trabalho. Todavia, o desenvolvimento do modelo de produção flexível veio representar a renovação da submissão do trabalho ao capital, embora tenha criado a ilusão de uma maior independência e autonomia dos trabalhadores no processo de produção (CASTIONI, 2002).

O avanço do conhecimento técnico-científico contribuindo, significativamente, para aperfeiçoar o controle objetivo e subjetivo do processo de trabalho, foi um dos elementos que estimulou o debate acerca da mudança do conceito de qualificação para o de competência, sendo este mais apropriado às características do trabalho no modelo de acumulação flexível. Conforme já discutido, com o surgimento do princípio da competência, foi exigido do trabalhador um comportamento mais proativo, sendo necessários capacitação e treinamento o tempo todo, mediante o desenvolvimento de uma atitude dinâmica, diante dos problemas que pudessem surgir no ambiente de trabalho, admitindo ainda a mobilidade de cargos e tarefas. Segundo Manfredi (1998), a noção de competência, criou para o trabalhador um modelo comportamental semelhante ao do mundo empresarial, estimulado pelas mudanças ocorridas no processo de trabalho que privilegiaram um novo gerenciamento da produção, dando-lhe, aparentemente, a capacidade de intervir e decidir sobre a produção, contanto que dispusesse de capacidades e competências específicas.

Considerando, ainda, as colocações de Manfredi (1998), a noção de competência está associada à capacidade do indivíduo apresentar um perfil que lhe permita mobilizar saberes para poder agir em situações inesperadas, o que implica no “saber fazer”, no “saber ser” e no “saber agir”. Nesta passagem da noção de qualificação à de competência, Manfredi chamou atenção de que não houve uma mudança substancial nos dois conceitos quando se considera a dimensão da organização capitalista da produção. Para a autora, a qualificação ressaltou mais os elementos da formação técnico-científica formal, enquanto a competência trouxe à tona o aspecto valorativo e mais subjetivo da formação profissional, atribuindo declarada importância ao comportamento empresarial e gerencial do trabalhador no processo de trabalho. Segundo Manfredi, a ampliação da noção de qualificação para a de competência implicou assumir que:

(...) o conceito de qualificação não se reduz à dimensão técnico-científica, mas também possui conotações sociais e político-ideológicas, que passam a ser explicitamente valoradas pelo capital. Esse aspecto nos remete à outra questão crucial, qual seja a de desvelar as conotações valorativas e simbólicas presentes na noção de competência, expressas pela sua ambivalência, percebendo-a como inscrita num campo simbólico de disputa ideológica entre capital e trabalho (MANFREDI, 1998, p. 30).

Destacou, também, o caráter “simbólico” da formação profissional para o capitalismo, que carrega a intenção de sempre renovar as formas de racionalizar e controlar o processo de trabalho como princípio da sua reprodução.

É com base nos posicionamentos mais críticos, a respeito das noções de qualificação e competência, que se defende, neste trabalho, uma compreensão da qualificação profissional enquanto

uma relação social. Visto desse modo, é importante reconhecer o conceito de qualificação como sendo um processo permanente de ressignificação em prol da adaptação do trabalhador aos avanços do processo produtivo, mas também parte do desenvolvimento da vida do sujeito em que se deve considerar a educação, a cultura, os afetos, a política, entre outros, integrando um processo amplo de formação. Para tanto, essas mudanças não ocorrem de maneira isenta, mas estão sendo influenciadas, o tempo todo, pelos interesses ideológicos do capital, destruindo e criando novas sociabilidades para os trabalhadores. Assim, a noção de competência veio representar, também, a noção de qualificação ressignificada, para expressar a sociabilidade do trabalho no modelo da acumulação flexível, demonstrando a recomposição da relação entre capital e trabalho.

Na compreensão de Paiva (2002), a sociedade contemporânea demanda, não somente habilidades práticas, adequadas às novas formas de trabalho, mas um conjunto de forças psíquicas e virtudes pessoais, que estão além da simples noção de qualificação e de competência, representando atributos e condutas que se fazem necessários ao funcionamento da vida. Assim, assiste-se à criação de um comportamento adaptado ao aumento da competição, em que os sujeitos são desafiados a superar as dificuldades, ter iniciativa própria e elaborar alternativas para sobressair-se no trabalho em relação aos seus colegas. No modo da vida atual, faz-se necessário cada vez mais conhecimento, qualificação e competência, até mesmo como forma de facilitar a vida doméstica, que exige o domínio de informações variadas para a utilização de equipamentos eletroeletrônicos, de computadores, na movimentação financeira, entre outros, como parte de um sistema de informação, elaborado por meio formal e codificado, invadindo o mundo das pessoas mais simples e de lugares antes inimagináveis. Neste contexto, a noção de “qualificação real” surge como necessária não somente ao mundo do trabalho, mas para a própria funcionalidade do cotidiano. Assim,

Na medida em que parcela substantiva das ocupações escapem aos ditames “sistêmico-organizacionais” das firmas e à lógica estrita e direta da maquinaria industrial, parece haver maior espaço para que a qualificação real molde as formas sociais de inserção. Do mesmo modo, para o bem ou para o mal, o nível de qualificação e de conhecimentos da população tenderá a influir na reorganização das políticas sociais e trabalhistas a que vamos assistir. Em um panorama nebuloso em relação às profissões, disposições e virtudes adquirem mais peso que a proficiência específica; não basta conhecimento, mas interesse, motivação, criatividade. Não se trata apenas de qualificar para o trabalho em si, mas para a vida na qual também se insere o trabalho, com uma flexibilidade e um alcance suficientes para enfrentar o emprego, o desemprego e o auto-emprego e para circular com desenvoltura em meio a muitas “idades” de tecnologia, com a possibilidade de entender e usar as máquinas mais modernas e de fazer face a suas inúmeras consequências na vida social e pessoal (PAIVA, 2002, p. 56).

A sociedade que hoje se apresenta está orientada pela racionalização e pela flexibilização do trabalho, fazendo com que a noção de meritocracia seja reorientada e reforçada sobre a aquisição de conhecimento, especialização e empenho individuais. Antes, a obtenção do diploma tinha uma importância definitiva para se conseguir um emprego, assim como a existência marcante do

cartorialismo e da tradição como prática social. Mas, este tipo de comportamento em relação ao trabalho foi sendo substituído pela formação de uma atitude mais individualista dos sujeitos que buscam adquirir competências e capacidades para adaptação em um mundo flexível, com ocupações também flexíveis, onde o mérito passou a ser determinado pela competência. Por outro lado, Paiva (2002) alertou para a falsa impressão de “tempo livre” que esta sociedade flexível criou sobre o indivíduo. Até o tempo fora do trabalho encontra-se ocupado pela necessidade permanente de aprender, conhecer pessoas, lugares, consumir cultura, informação e ideias, integrando-se às competências necessárias às exigências do trabalho, do cotidiano e da socialização que se estabeleceu com a era da informação rápida e eficiente. Assim, a tecnologia invadiu o espaço doméstico das famílias e as subjetividades foram modificadas, passando a exigir dos sujeitos comportamentos adaptados às novas tecnologias, adquirindo hábitos e ideias próprias de uma vida fugaz e flexível, não somente no trabalho, mas, sobretudo, nos afetos e nos valores (PAIVA, 2002).

Segundo Paiva, a problematização em torno do conceito de qualificação se deu a partir da crise da sociedade assalariada e pela nova lógica de racionalização, trazida com o modelo de produção e de trabalho flexível. Em função disso, o conceito de competência passou a refletir melhor a condição assumida pelo trabalhador em meio à concorrência e à necessidade de empregabilidade, atribuindo maior importância ao caráter da “socialização” como uma “construção social mais complexa”. Para a autora,

(...) As “competências” não teriam um sentido mais restrito que qualificação; mas certamente supõem um atendimento mais estrito das necessidades do capital, por um lado, e a um preparo adequado aos novos tempos em que é preciso encontrar alternativas ao desemprego, por outro. Virtudes pessoais são acionadas como parte das competências em escala incomensuravelmente maior que quando se tratava de qualificação, mensurável por mecanismos mais objetivos num momento em que os empregos ou a inclusão dependiam menos do capital cultural e social dos indivíduos (PAIVA, 2002, p. 57).

Contudo, admitiu que, sendo representante de uma nova mentalidade em relação ao trabalho, a noção de competência tende a naturalizar a fragmentação, a precarização e a intensificação do trabalho. Pois, implica na perda de direitos, na aceitação da incerteza, na desinserção social, na valorização das virtudes individuais, na busca da empregabilidade e na formação de uma sociedade menos democrática, expressando, assim, um modo de vida. Com isso, verificou-se a transferência da responsabilidade pela (re)inserção social dos trabalhadores do plano social para o individual, fazendo com que a formação de habilidades, atitudes e esforços passassem a compor as competências necessárias de um currículo em condições de competir em um mercado dinâmico.

Desse modo, para a autora, as instituições voltadas para a educação profissionalizante, públicas e privadas, foram sendo cobradas para se adaptar às novas exigências do mercado na formação de competências, orientando-se para o aprofundamento da submissão da educação ao

capital. Por outro lado, evitando uma visão fatalista, a ação das políticas públicas não deve ser vista exclusivamente como a legitimação desse controle, uma vez que pode representar uma alternativa possível, se obedecer aos critérios da formação cidadã dos sujeitos, para promover a (re)inserção social, frente a um cenário de desinserções, mesmo que esta inserção seja incentivada pelo símbolo da competência, do empreendedorismo ou do individualismo. Ou seja, parece ser mais desejável a situação de inclusão, mesmo que isso venha ocorrer pelas vias tortas do trabalho flexível e da mentalidade das competências, do que a aceitação da condição de exclusão social.

Com o abandono da noção de qualificação e o surgimento da noção de competência, Paiva (2002) considerou haver um “desperdício de qualificação” na sociedade contemporânea. Para ela, ocorre uma “valorização negativa da memória social e profissional” dos trabalhadores e dos lugares sociais ocupados por eles, quando se compara à época em que preponderava a organização do trabalho coletivo, a valorização dos postos de trabalho, em função da condição salarial, e as conquistas políticas. Parece que a qualificação real, monitorada pelas competências, encarregou-se de desvalorizar a organização política dos trabalhadores e elevar as virtudes e a negociação individual, símbolo do novo trabalhador na sociedade flexível.

Sob a égide da competência, observou-se um processo amplo de desvalorização das profissões tradicionais em todos os níveis, provocando o aprofundamento da estratificação social. Tal processo fez com que a formação profissional fosse complexificada em função da fragmentação de operações e funções, o que implicou em aumento da qualificação média dos trabalhadores, embora não signifique mudança essencial na estrutura social e na distribuição da riqueza. A maior consequência da desvalorização das profissões é o enfraquecimento do papel político dos trabalhadores e das suas formas de organização no embate contra o domínio do capital. Assim, para a autora, verificou-se:

(...) juntamente com a abundância da força de trabalho qualificada, uma espécie de “refeudalização das relações e do mercado de trabalho”, fazendo crescer a importância do capital social para a inserção e permanência no mercado formal de emprego. Esta é uma consequência muito pouco democrática. No entanto, a natureza geral e abstrata das qualificações básicas exigidas conduz à possibilidade de uma visão crítica da tecnologia e da sociedade (PAIVA, 1995, p. 88).

Desse modo, a necessidade de aumentar a qualificação, ou mesmo a formação de competências, enquanto novo modelo de socialização do trabalho, implica em um grande desafio para as novas gerações de trabalhadores em meio a exigência de se tornarem capazes, de terem atitudes positivas diante das incertezas e de serem proativos com o objetivo de incluírem-se, diante da crescente exclusão social. Aliás, é sobre esse estado de necessidades que o capital se aproveita, sempre recriando novas exigências de admissão no mercado de trabalho e submetendo os sujeitos ao seu controle.

O aumento da qualificação veio representar mais um instrumento de exclusão social pelo trabalho daqueles trabalhadores que não conseguem fazer-se competentes e proativos, além de submeter aqueles que se mantêm ocupados sob o seu domínio e às necessidades da acumulação de capital.

4 Trabalhador competente e desmobilizado na gestão da exclusão

A crítica contundente de Dugué (1998) indicou que a noção de competência promove o disfarce das confrontações existentes nas relações sociais, aparentemente diminuindo a diferença entre os postos de trabalho e o nível de conhecimento. Além disso, faz com que seja desmontada a negociação coletiva e aberta, propiciada pela noção de qualificação, para transformar-se em negociação individual e implícita, seguindo a lógica das competências, legitimada socialmente pela organização do trabalho flexível. Portanto, a elevação da noção de competência, arregimentando a conduta social dos trabalhadores, enxergando-os no mercado como iguais e em condições de desenvolver suas habilidades e capacidades, oculta as relações de força, próprias da relação entre capital e trabalho, enquanto relação de poder e como relação social.

No momento em que a lógica da competência foi assimilada como princípio norteador da organização social do trabalho na empresa, criou-se a falsa impressão de que a subordinação e a exploração sobre os trabalhadores foram suprimidas, já que a estes foi atribuído um grau de responsabilização e autonomia sobre as tarefas, dando-lhes liberdade e capacidade de decisão. Criou-se a imagem da empresa como sendo a de uma comunidade, em que todos são responsáveis pelo seu sucesso. Assim, de assalariados e subordinados passaram a ser colaboradores dinâmicos, proativos e competentes (DUGUÉ, 1998).

O outro lado obscuro incutido na lógica da competência é o aumento do controle do capital sobre o trabalho, estimulando o distanciamento do trabalhador sobre o processo de produção em função da multiplicação e fragmentação das tarefas. O controle maior verificou-se na dimensão das subjetividades, porque o trabalhador perdeu-se na sua relação com o trabalho, acreditando ser livre e capaz. Desse modo, a lógica da competência contribuiu definitivamente para a desconstrução das solidariedades, edificadas no trabalho sob a noção da qualificação, enquanto relação social, enfraquecendo os trabalhadores e desmobilizando-os, politicamente, no confronto com as formas de dominação do capital.

As sociabilidades foram transformadas na ordem da competência, com relações superficiais, beirando a cordialidade ou instrumentalizadas pelo interesse pessoal, tendo em vista o apelo à conduta individualista dos sujeitos, estimulando o aumento da concorrência entre os trabalhadores que não se reconhecem mais como classe, mas passaram a se confrontar diretamente, enquanto indivíduos

independentes e possuidores de competências particulares. O consenso social de que o mercado pode equalizar as diferenças, velado pela competência, que constitui fator determinante para a manutenção de um coletivo de trabalhadores livres, individualizados e desmobilizados politicamente, pode contribuir para o “evitamento” de uma ação contra-hegemônica e a legitimação do controle do capital sobre o trabalho (DUGUÉ, 1998).

No contexto dos anos de 1990, observou-se uma mudança de postura do Estado na medida em que se voltou para a criação de políticas econômicas, com o intuito de promover a estabilidade da economia, criando condições internas que transmitissem confiança para o mercado, ao mesmo tempo em que estimulou a ativação de políticas públicas de emprego, visando à redução do desemprego e dos seus impactos sobre a sociedade.

Do lado do trabalhador, a perda da segurança no trabalho, devido ao processo de produção flexível e o enfraquecimento dos sistemas de seguridade social, houve o desenvolvimento de nova postura para se manterem no mercado de trabalho. Para isso, além de buscar atender à necessidade de adaptação da força de trabalho às novas tecnologias que surgiram no processo produtivo, a qualificação profissional, na contramão, também pareceu incorporar o caráter, ideologicamente construído pela política neoliberal, de responsabilizar o trabalhador por sua própria condição de desempregado. Ou seja, a sociedade capitalista atual tem se orientado, cada vez mais, pelos princípios do mercado, onde são disseminados os conceitos de eficiência e competência para determinar a conduta do sujeito na sua vida profissional e pessoal. Assim, o Estado também se posicionou como agente com a responsabilidade de criar possibilidades de políticas públicas que atendessem a esta nova racionalidade.

O problema do emprego, por um lado, passou a ser enfrentado com as políticas passivas entendidas, em certa medida, como assistencialistas, por orientar-se ao atendimento de pessoas desocupadas, através de programas como seguro-desemprego e renda mínima, não servindo para criar diretamente empregos; e, por outro lado, com as políticas ativas, agindo no estímulo direto à criação de emprego ou na preparação da oferta de trabalho daqueles que iriam entrar no mercado de trabalho ou que já estavam colocados e precisavam melhorar a qualificação. No âmbito das políticas ativas, segundo a classificação de Ortega, Ocaña e Farelo (2004), as políticas públicas poderiam orientar-se por meio de incentivos às empresas para a criação de novos empregos, por mudanças nas relações de trabalho para facilitar as contratações, estímulo à formação profissional, políticas específicas para o público com maior dificuldade de inserção e políticas de apoio ao desenvolvimento local e social. Todavia, estas iniciativas deixavam evidente o reconhecimento de que existia o agravamento da exclusão social em função do crescente desemprego e o Estado precisava tomar um posicionamento para enfrentar e amenizar esta situação com as políticas de inserção do trabalhador no mercado de trabalho, procurando melhorar a sua formação e orientá-lo para uma nova atividade.

As políticas de emprego foram sendo conduzidas de modo a atender ao chamado público em situação de maior fragilidade, como os jovens, as mulheres, com baixo grau de escolaridade e os indivíduos com mais de 45 anos de idade, desempregados e com dificuldades de encontrar outro emprego. Observou-se que o desemprego poderia atingir todas as categorias de trabalhadores, por resultar das mudanças na estrutura e na gestão do processo de trabalho.

Quanto à política de qualificação profissional, mais especificamente, além de refletir a necessidade de melhorar a formação do trabalhador em relação às novas condições do mercado de trabalho, possibilitou uma mudança de postura do trabalhador na medida em que passou a admitir e absorver a ideia de que o indivíduo deve buscar os meios para sair da condição de desempregado. Ou seja, o desemprego pode ser visto como uma situação provisória, encarada como um momento para aprimorar a qualificação profissional e encontrar uma colocação melhor. Assim, o trabalhador passou da situação de desempregado, desprotegido e incapaz, para a posição de sujeito ativo que busca a qualificação para tornar-se mais eficiente e competitivo. Desse modo, desenvolveu-se a responsabilização do trabalhador pela sua própria condição de desempregado, pois, do ponto de vista do mercado, o sistema lhe oferece oportunidades e, se não souber aproveitá-las, a “culpa” é somente sua, visto que é de sua responsabilidade qualificar melhor sua força de trabalho como mercadoria “vendável”.

O desemprego, na sociedade contemporânea, passou a ser encarado como falta de ambição e de iniciativa pessoal, tornando menos visível a importância das causas estruturais no desenvolvimento do capitalismo que promovem a eliminação de postos de trabalho, ao mesmo tempo em que diminui a responsabilidade social do Estado para com a questão. Neste contexto, também foi difundida a ideia de “empreendedorismo” pessoal, uma vez que a realização de um curso profissionalizante vem acompanhada da possibilidade do trabalhador transformar-se em dono do seu próprio negócio, podendo ser livre e controlador do seu tempo. Observou-se, assim, que, lentamente, foi sendo incutida a mentalidade da iniciativa empresarial na cabeça do trabalhador, contribuindo para a criação de atividades alternativas ligadas, principalmente, ao setor de serviços, passando do conceito de emprego para o de ocupação e dissimulando a criação de uma série de atividades precarizadas.

Para alguns críticos da política pública de emprego no Brasil como Dedecca (1998) e Azeredo (1998), apesar de fundamentar uma das ações do Estado, para o trabalhador sem ocupação, a formação profissionalizante aparece como uma forma de contornar os problemas advindos da desinserção. Para o Estado, representa, em certa medida, uma resposta política para a sociedade que demanda ações concretas diante do problema do desemprego. Outra importante questão para este debate é o fato de que a política de emprego, com o intuito de promover a inserção social, muitas vezes pode estar associada à política de assistência social, em que os programas de qualificação aparecem atuando junto com os programas de transferência de renda e seguro-desemprego, entre outros. A partir dos

anos de 1980, a política pública de emprego e as políticas de assistência social contra a pobreza estavam cada vez mais próximas, “(...) ambas convergen y tienden a unificarse en las políticas de inserción, que funcionan de manera entrecruzada: lo asistencial se torna cada vez más inserción por el empleo y, a su vez, la inserción por el empleo se torna cada vez más asistencial” (ORTEGA, OCAÑA E FARELO, 2004, p. 245).

Na medida em que o Estado tem como uma das orientações da política pública de emprego, a formação profissional, é importante reconhecer que esta ação visa atender uma demanda específica do mercado, com o intuito de adaptar a força de trabalho às novas necessidades técnicas, orientando os desempregados, criando novas atividades e assistindo aqueles em situação de fragilidade. Contudo, pela própria natureza, o sistema produtivo continuará eliminando força de trabalho, fazendo com que uma margem expressiva de trabalhadores seja sempre considerada inapta às novas condições de trabalho, o que significa admitir que a política pública de emprego possa funcionar também como “gestão da exclusão”, na medida em que atua com um caráter assistencialista na atenção ao público excluído.

5 Considerações finais

O destaque assumido pela noção de competência, em detrimento da qualificação, parece refletir a conduta a ser seguida pelo trabalhador, diante das exigências do mercado de trabalho no capitalismo atual, estabelecendo-se certo consenso social de igualdade, perante o mercado, em que capacidades e habilidades particulares precisam ser desenvolvidas para que um lugar seja alcançado dentro da nova organização do trabalho.

O conceito de competência encaixa-se muito bem no sistema da produção flexível, naturalizando a insegurança e a instabilidade do trabalhador na vida e no trabalho. A competência se apresenta com uma apreensão dispersa e imprecisa, que pode relacionar, desde a formação profissional técnica até os elementos mais subjetivos que contribuíram para tornar o trabalhador em condições de decidir, gerenciar e dar respostas rápidas às situações mais imprevisíveis no trabalho, dificultando a identificação do sujeito com um trabalho específico, com uma profissão e com um lugar. Assim, ficou mais fácil de ser deslocado de funções e de posições, prejudicando a construção de uma identidade coletiva no trabalho e de organização política.

Com a noção de competência privilegiou-se as condutas individualistas e a ideia do mercado, enquanto regulador das relações sociais do trabalho como falsa liberdade, distanciando-se da compreensão de que a qualificação, enquanto formação profissional, constitui um processo amplo, que deve ser apreendido também como formação humana em que são construídos os conhecimentos, as sociabilidades, as histórias de vida e os valores dos sujeitos. Ou seja, como uma relação social.

Essa problemática tona-se ainda mais preocupante ao se considerar a realidade do mercado de trabalho no Brasil, com déficits históricos no nível de instrução, remuneração, além de parte significativa de trabalhadores em situação de precariedade e informalidade no trabalho. Nessa situação, o processo de controle do capital sobre o trabalho se desenvolve com mais eficácia, tendo em vista a fragilidade na organização da classe trabalhadora. Este controle se manifesta no modo de vida do trabalhador que constrói existência supostamente independente, pautada em princípios do liberalismo que fantasiam uma situação de empreendedorismo pessoal da força de trabalho e faz o trabalhador acreditar ser autônomo. Flexibilização das relações sociais no trabalho e qualificação como competência numa classe trabalhadora já flexibilizada historicamente e precarizada apenas acentua a manutenção de uma classe de submissos ao capital.

Referências

- ANTUNES, R. (Org.). **Riqueza e miséria do trabalho no Brasil**. São Paulo, Boitempo: 2006.
- AZEREDO, B.. **Políticas públicas de geração de emprego no Brasil**: limites e possibilidades. In: OLIVEIRA, M. A. de (Org.). **Reforma do Estado e políticas de emprego no Brasil**. Campinas: Unicamp-IE, 1998.
- BRAVERMAN, H.. **Trabalho e capital monopolista**: a degradação do trabalho no século XX. Rio de Janeiro: Editora Guanabara, 1987.
- CASTIONI, R.. **Da qualificação à competência**: dos fundamentos aos usos _ o PLANFOR como disseminador de novos “conceitos” em educação. 2002. Tese (Doutorado em Educação) - Faculdade de Educação, Universidade Estadual de Campinas, São Paulo.
- DEDECCA, C. S.. **Emprego e qualificação no Brasil dos anos 90**. In: OLIVEIRA, M. A. de (Org.). **Reforma do Estado e políticas de emprego no Brasil**. Campinas: Unicamp-IE, 1998.
- DUBAR, C.. **A socialização**: construção das identidades sociais e profissionais. São Paulo: Martins Fontes, 2005.
- _____. **A sociologia do trabalho frente à qualificação e à competência**. Revista Educação e Sociedade, Campinas, n. 64, ano XIX, p. 87-103, set. 1998.
- DUGUÉ, E.. **A gestão das competências**: os saberes desvalorizados, o poder oculto. In: DESAULNIERS, J. B. R. (Org.). **Formação & trabalho & competência**: questões atuais. Porto Alegre: EDIPUCRS, 1998.
- _____. **A lógica da competência**: o retorno do passado. In: TOMASI, Antonio (Org.). **Da qualificação à competência**: pensando o século XXI. Campinas: Papirus, 2004.
- FRIEDMANN, G.. **O trabalho em migalhas**. São Paulo: Perspectiva, 1972.
- FRIGOTTO, G. (Org.). **Educação e crise do trabalho**: perspectivas de final de século. 5ª edição, Petrópolis: Vozes, 2001.
- MANFREDI, S. M.. **Educação profissional no Brasil**. São Paulo: Cortez, 2002.

_____. **Trabalho, qualificação e competência profissional** – das dimensões conceituais e políticas. Revista Educação e Sociedade, Campinas, n. 64, ano XIX, p. 13-49, set. 1998.

ORTEGA, A. S., OCANÃ, C. M. e FARELO, R. M.. **Paro, exclusión y políticas de empleo: aspectos sociológicos**. Valencia: Tirant lo Blanch, 2004.

PAIVA, V.. **Inovação tecnológica e qualificação**. Educação & Sociedade, Campinas: Papirus, v. XVI, n. 50, p. 70-92, abril/1995.

_____. **Novos padrões econômicos e demanda de qualificação e competências**. Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo, Venezuela, año 6, nº 12, pp. 139-153, 2000.

_____. **Sobre o conceito de "Capital Humano"**. Cadernos de Pesquisa, São Paulo, nº 113, Jul., 2001.

_____. **Qualificação, crise do trabalho assalariado e exclusão social**. In: GENTILI, P. e FRIGOTTO, G. (Orgs.). A cidadania negada: políticas de exclusão na educação e no trabalho. 3ª edição, São Paulo: Cortez; Buenos Aires: CLACSO, 2002.

RAMOS, M. N.. **A pedagogia das competências: autonomia ou adaptação?** 3ª edição, São Paulo: Cortez, 2006.

ROCHE, J.. **A dialética qualificação-competência: estado da questão**. In: TOMASI, A. (Org.). Da qualificação à competência: pensando o século XXI. Campinas: Papirus, 2004.

SCHWARTZ, Y.. **Os ingredientes da competência: um exercício necessário para uma questão insolúvel**. Revista Educação e Sociedad, Campinas, vol.19, n.65, p. 101-140, dez. 1998. ISSN 0101-7330. Obtido em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0101-73301998000400004&lng=en&nrm=iso>. Doi:10.1590/S0101-73301998000400004. Acesso em 10 de março de 2010.

TARTUCE, G. L. B. P.. **Algumas reflexões sobre a qualificação do trabalho a partir da sociologia francesa do pós-guerra**. Revista Educação e Sociedade, Campinas, v. 25, n. 87, p. 353-382, Ago. 2004. Obtido em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0101-73302004000200004&lng=en&nrm=iso>. Doi: 10.1590/ S0101-73302004000200004. Acesso em 17 de março de 2010.

TOURAINÉ, A.. **A organização profissional da empresa**. In: FRIEDMANN, G. e NAVILLE, P.. Tratado de sociologia. São Paulo: Cultrix, v. 1, 1962.

ZARIFIAN, P. **O modelo da competência: trajetória histórica, desafios atuais e propostas**. São Paulo: SENAC, 2003.