

# trabalho *necessário*

issn: 1808-799X

ano 5 - número 5 - 2007

artigo

## **NOVOS DESAFIOS PARA A QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL**

**Elisabeth Orletti**

### **INTRODUÇÃO**

As mudanças no mundo do trabalho, que vêm diretamente interferindo na configuração do mercado de trabalho, desde a década de 90, têm como marco a crise das políticas do Estado de bem-estar-social, a derrocada do socialismo real e a emergência do ideário neoliberal. A relação entre o atual processo de reestruturação produtiva, a globalização da economia e os novos requisitos e demandas à formação profissional tem sido uma das questões mais polêmicas da atual sociologia do trabalho e tem trazido efetivas transformações aos processos de trabalho.

Estas questões fazem parte do cenário do neo-pragmatismo, neoliberalismo e pós-modernismo, que impregnam o desenvolvimento capitalista atual e relacionam-se com características da modernização tecnológica e organizacional que tem acompanhado o atual processo de mundialização do capital, as quais estão trazendo precarização social e aumentando, ainda mais, os índices de desigualdade social para a classe trabalhadora, que necessitam ser melhor investigados.

Uma contribuição do debate exaustivo, no interior da sociologia do trabalho, é a de trazer à tona que, ao contrário da esperada difusão de uma determinada forma de produção baseada na adoção do trabalho estável, bem pago e qualificado por todo o complexo produtivo, o que vem se conformando é uma nova estrutura industrial em que o trabalho desenvolvido nas grandes e modernas firmas se complementa com inúmeras formas de trabalho informal e mal pago, com o trabalho em domicílio. Isso significa que, mais que representar um setor atrasado e anticapitalista, este tipo de trabalho, está perfeitamente integrado à atual cadeia de produção flexível. Mais que uma excrescência, é parte constitutiva do sistema, tendendo a se difundir, na mesma medida em que, na outra ponta

se desenvolve o trabalho qualificado, estável e bem-pago. Esta nova ordem ou mesmo; “desordem do trabalho”, passa a ser necessária para uma maior rentabilidade na produção flexibilizada

Na reestruturação da produção ou reengenharia do setor produtivo, ganham força as atividades alternativas e ditas não formais e o trabalho precário. Não como uma disfunção, mas como parte complementar do novo sistema de mundialização do capital. Estas atividades, além de necessárias e funcionais ao novo capitalismo[iii], podem ser exercidas como complementação de renda, como inserção de profissionais que foram obrigados a sair do mercado, ou de jovens que ainda não conseguiram entrar no mercado formal de trabalho.

Autores que defendem a empregabilidade[iii] sustentam que aquelas podem ser também o resultado de uma busca, empurrada ideologicamente, numa sociedade que se denomina “pós-industrial” em direção ao trabalho por conta própria e à independência profissional a diversos níveis de qualificação e que se conecta a novos “estilos de vida” que vêm florescendo no mundo todo.

A discussão de novos “estilos de vida” que emergem da conjunção entre mudanças tecnológicas na esfera produtiva, desemprego e destruição dos direitos dos trabalhadores até então conquistados não é nova, mas vem se tornando uma estratégia importante de saída da crise por parte do capital. Portanto, vale a pena ressaltar que este cenário não se desenvolve puramente pela busca de maior autonomia e liberdade dos profissionais, mas sim, na maioria das vezes, por uma total falta de alternativa nos caminhos formais da estrutura do mercado de trabalho e ocorre de forma diferenciada de país para país.

A questão da segmentação do mercado de trabalho vem se tornando muito mais complexa do que as primeiras pesquisas[iv] supuseram. Pois, nem mesmo os países centrais estão isentos de forte segmentação, caracterizando-se também pela combinação de uma grande variedade de condições de trabalho, com níveis bastante diferenciados de qualificação e estabilidade e remuneração bastante diferenciada. Como também com uma pronunciada divisão sexual do trabalho, onde o trabalho feminino e de crianças cumpre um papel importante na garantia da flexibilidade.

Leite(1998) alerta que a suposição de um caminho virtuoso ( baseado no investimento em tecnologia e nos recursos humanos, no qual o trabalho é visto como um bem, mais do que um custo a ser diminuído) e um caminho predatório ( que se assentaria na diminuição dos custos com mão-de-obra e, neste sentido, na precarização das condições de trabalho) só pode ser utilizada com uma certa precaução e apenas para enfatizar tendências.

*Tudo indica que ao mesmo nos exemplos mais virtuosos o trabalho precário e mal pago não só não foi abolido, como continua cumprindo um importante papel na garantia da flexibilidade, ao mesmo tempo, que parece existir um grande número de casos que*

*misturam altos investimentos em tecnologia com baixos salários e trabalho precário.*  
(Leite, 1998, p.87)

Essas reflexões que põem em dúvida a ampliação do trabalho qualificado, sobretudo nos países periféricos, contudo não significam que a qualificação da mão-de-obra não seja fundamental para o crescimento econômico. Tanto a educação como a formação profissional, são as principais estratégias que necessitam de ser priorizadas como possibilidade de se construir uma gradual inserção no capitalismo atual. Porém, temos que verificar como de fato essa inserção vem se dando no Brasil de forma autônoma, ou de forma subordinada aos ditames do capital.

Para Paiva (1995), as transformações que vêm ocorrendo no mundo industrial vêm colocando não só a necessidade de uma mão-de-obra mais qualificada, como vêm requerendo novas habilidades dos trabalhadores, bem diferentes das exigidas no período fordista, no mundo inteiro. O que Paiva e outros autores da sociologia do trabalho não realçam é que, na maioria das vezes, isto vem se dando de forma desigual, acarretando mais precarização ao mercado de trabalho e tendo como consequência o desemprego estrutural mundial ou a precarização do próprio trabalho complexo. Portanto, se há um certo consenso na bibliografia, de que muito do êxito da indústria japonesa e da alemã se deve aos altos investimentos em treinamento e educação, é, todavia, uma questão ainda controversa a identificação de quais os elementos da política de treinamento e educação desses países que efetivamente contribuíram para o seu sucesso. Por outro lado, se considerarmos que os sistemas de formação profissional dependem não só do nível de desenvolvimento tecnológico de um país, mas também das estruturas de emprego, das características do mercado de trabalho, bem como de determinações políticas e culturais, a discussão torna-se ainda mais complexa.

Observa-se que é mais fácil transferir a forma mundializada de tratar com o sistema financeiro, por ser mais mecânico, do que transferir modos de produção e treinamento bem sucedidos nos países de origem para outros países culturalmente muito diferentes. É muito diversa a estrutura de educação e formação profissional que vem resistindo ao culto de globalização, e continua se reproduzindo em todo mundo.

Podemos citar o investimento do Japão em treinamento no interior das empresas, como um caso efetivamente bem sucedido para o capital. Porém, isso tem que levar em conta as condições de trabalho e tecnologia deste referido país, onde a cultura já é impregnada de valores de disciplina e fidelidade bem particulares, o que dificilmente poderia se transferido para outros países com cultura diferente. Castells (2000) fez um estudo minucioso sobre os aspectos culturais, ilustrando bem o que estamos discutindo. Este autor explicita dificuldades enormes na transferência de formas de gestão e produção de um país para outro. Paiva (1998), trabalhando com dados de uma pesquisa realizada na Alemanha, ressalta que a educação vocacional e técnica, antes da inserção no mercado de trabalho,

tem taxas de retorno mais altas que a da educação geral e básica, principalmente nos países de renda média e industrialização recente.

Com certeza, estes pequenos exemplos citados, nos levam a concluir que seria muito difícil traçar modelos de treinamento e formação profissional que poderiam ser desenvolvidos em países do mundo inteiro, já que o contexto específico de cada um é que vai moldar suas necessidades. Essas pesquisas apontam ainda para a tendência de enxugar o emprego industrial, como também o emprego nos serviços em geral, setor também atingido pelas conseqüências da microeletrônica e dos parâmetros de administração nascidos das novas formas de racionalização. A idéia de maior eficácia e eficiência dos serviços sociais vem na prática reduzindo os postos de trabalho e levando aqueles serviços à queda de qualidade, não apenas em função da transição para as novas formas de gestão, mas pela pura e simples redução dos contingentes empregados.

Estamos frente a um contraditório processo de popularização da escola e dos meios de comunicação de massa, que se por um lado transforma o padrão da cultura e da linguagem escolares, por outro propicia a assimilação de conteúdos complexos e sofisticados em linguagem simples, com conseqüente desmistificação do trabalho e dos conteúdos intelectuais; com conseqüências sérias para a força de trabalho que, cada vez mais, perde o domínio de seu processo de trabalho, ficando este controle aos novos gestores do capital. Propostas ideológicas vêm impregnando a forma de produzir e gerir a força de trabalho.

Entre as “novas” ideologias, está presente a pedagogia das competências para empregabilidade. Numa pesquisa [V]<sup>4</sup> realizada em (2001), já constatamos que a formação e a qualificação profissional estão permeadas ou mesmo dominadas pela empregabilidade e refém do mercado. Constatamos ainda que a centralidade que assume a pedagogia das competências e habilidade básicas, tem como definidores de seus conteúdos o mercado. Ramos, em (2002), salientava também este fato, ao perguntar: em que medida as noções de competências e de empregabilidade que subsomem ou deslocam as noções de formação/qualificação e de emprego efetivamente constituem conceitos que têm como referências e materialidade histórico-empírica? Ou são noções ideológicas? A empregabilidade prega que o trabalhador tem que estar apto e aberto ao trabalho de forma plena e total. Esta recomendação (exigência) vem imprimindo mudanças no processo de trabalho das mais variadas profissões, como também no estilo de vida das pessoas.

*Valoriza-se cada vez mais o aprender rápido, adaptar-se rápido, trabalhar rápido, ler, escrever e compreender relações rapidamente, esse processo valorativo vai impondo um novo ritmo à vida em geral. Estudiosos deste novo cenário que se descortina estão preocupados com a dissonância entre o ritmo tradicional e o ritmo do tempo compactado que vem gerando conflitos e desajustes. (Paiva, 1998, p. 125)*

Autores como Paiva (1998 e Leite(1996), sustentam que a qualificação intelectual é a principal fonte de competência do mundo moderno. Indo além do mundo industrial, existem consensos sociais sobre o caráter geral e intelectual da formação exigida no mundo competitivo e moderno que emergiu com o fim da era keynesiana . Habilidades e qualificações , como elevada capacidade de abstração, de concentração e de exatidão ao lado da capacidade de comunicação verbal, oral e visual, são cada vez mais valorizadas no mercado de trabalho.

*O bem pensar e o bem falar, em múltiplas linguagens, tornou-se condição para uma boa capacidade de comunicação. Algo que se fez tão central quanto a possibilidade de captar rapidamente as conexões entre o conhecimento, configuração de situações interativas e processos mercadológicos- o que supõe um tipo de formação intelectual que facilita a percepção do contexto no qual o conhecimento se aplica (Paiva, 1998, p.123)*

Segundo esta autora, a idéia construída dentro do cenário de produção flexível e enxuta que vem sendo sustentada ao nível de qualificação, é que a capacidade de preencher múltiplos papeis na produção e a rápida adaptação a novas gerações de ferramentas e maquinários depende da formação geral e não de treinamentos específicos. Estamos frente a uma forte elevação do nível de complexidade das atividades sociais e não apenas de trabalho no sentido estrito: o espectro e as tarefas se ampliaram e as situações a serem enfrentadas por profissionais de todas as áreas são mais complicadas, em especial devido á densificação da comunicação, à cooperação mediatizada pelo sistema informatizado, à compressão das atividades e à compactação do tempo.

Observa-se que as fronteiras entre trabalho manual e intelectual e entre espaço profissional e doméstico tendem a se reduzidas. Muitos autores vêm se perguntando se não estaríamos frente ao fim da tradicional divisão do trabalho, na medida em que o trabalho intelectual acopla-se de forma cada vez mais visível ao trabalho manual. Tal acoplamento não só demanda mais independência e iniciativa na aprendizagem e na operação, mas exige o ingresso em um ou em vários tipos de raciocínio lógico.

Tarefas manuais se acoplam a outras de natureza intelectual e quando falamos de reintegração de tarefas não podemos pensar que estamos juntando de novo tarefas que o taylorismo desmembrou. Na bibliografia de autores da sociologia do trabalho, não se trata apenas de uma roupagem nova para um antigo sistema, mas sim de novas e transformadas tarefas que carregam consigo mudanças de valores, de complexidade e entendimento. O computador junta hoje tarefas intelectuais submetidas a lógicas diferentes à tarefa manual da datilografia. Para a datilógrafa trata-se de ampliar seus conhecimentos de modo a poder usar eficientemente o computador e combiná-lo com diversas outras atividades que envolvem tarefas intelectuais e manuais ao mesmo tempo e integradas. Estamos, pois, diante de um novo tipo de divisão do trabalho e de especialização que

chega junto com a necessidade de compreensão mais ampla do “universo das máquinas” e se educou numa fase anterior a esta.

Segundo Paiva (1998) não é nada simples e cada vez se mostra mais desafiante saber de fato qual a qualificação exigida neste novo mundo pós-moderno, pois, ao mesmo tempo em que se exige uma qualificação real, ou seja, formação de base sólida e de qualidade, exige-se virtudes capazes de assegurar uma adaptabilidade constante, como também um elevado patamar de resistência psíquica, que vai além dos muros do ensino institucional e formal.

Ressalta-se ainda que o reordenamento social das profissões, a que estamos assistindo, com profundas implicações salariais, de status social e profissional e de qualificação, tem embaralhado as cartas no que diz respeito ao possível espectro profissional futuro. E este é um processo que ocorre junto com a complexificação, ampliação e sofisticação da formação. O mesmo movimento que reduz o status de alguns tipos de profissionais, exige deles e dos demais domínio específico mais amplo e mais competente. A mudança na estrutura de qualificação e no ordenamento social das profissões ainda é percebida de forma nebulosa. Não ocorre apenas o desaparecimento de setores qualificados e o surgimento de novos, com novas demandas; mas uma clara desvalorização das profissões tradicionais em todos os níveis de qualificação. Trata-se de um processo amplo que, embora varie de acordo com condições diversas de mercado de trabalho, aspectos culturais de cada país, vem atravessando o mundo dito “pós-moderno” e globalizado e está redefinindo a compreensão do papel de cada profissão.

Não seria de se estranhar, se num futuro muito próximo não se sustentasse no ensino superior, o atual quadro de ramificações de saber por área de conhecimentos tão delimitados. Essa fragmentação do saber em profissões muito especializadas parece não mais atender às demandas do mundo moderno, que reivindica uma formação mais geral e polivalente. Poderíamos dizer que formação geral sólida, virtudes e disposições socio-motivacionais, constituem hoje a base de uma socialização profissional aberta à reprofissionalização ao longo da vida, que vai requerer constantes adições e atualizações na qualificação como um todo.

Braverman(1974) e outros autores marxistas com os quais estamos de acordo, analisam que o que tem se configurado na produção hoje, são mudanças significativas na forma de trabalhar e gerir a produção que marcam o início de uma nova era que tem trazido mais desigualdade social e precarização ao mercado de trabalho.

O lugar central ocupado hoje pela formação geral e por virtudes e disposições amplas indicam uma redefinição do lugar sócio-educacional da formação profissional, que vem se delineando um cenário de desigualdades e exclusão social jamais visto e está acoplado às exigências de um capitalismo que perde cada vez mais seu papel emancipatório e constrói uma forma de produzir e acumular riquezas irracional, deixando à deriva milhões de trabalhadores mais ou menos qualificados.

Paiva(1998) alerta ainda que devemos ser realistas quanto ao futuro do mercado de trabalho, que terá certamente nichos brilhantes e polarizados, mas cuja fragmentação recomenda preparar para atividades que demandam ainda conhecimentos específicos calcados nos conhecimentos mais gerais e formação ampla, capaz de permitir rápidas reconversões e reprofissionalizações ao longo da vida. Ampliam-se as oportunidades, democratiza-se o ensino, são feitos sempre novos e belos planos de reformas pedagógicas, fala-se na importância do ensino de qualidade.

No entanto, a realidade é muito mais contraditória e complexa do que pensam os intelectuais que analisam essas mudanças no processo de formação profissional e no mercado de trabalho. Mudanças supõem consensos duramente construídos. Precisa-se ter consciência que novos fatores podem interromper estes consensos, pois a força de lei e dos decretos não tem o poder de convencimento e realizar mudanças efetivas na qualificação de todos os trabalhadores inseridos formalmente ou informalmente no mercado de trabalho.

## **A FORMAÇÃO PROFISSIONAL E QUALIFICAÇÃO NO BRASIL**

A história da formação profissional no Brasil se enquadra dentro de uma lógica de qualificação, entendida como preparação de mão-de-obra especializada, para fazer frente às demandas técnico-organizativas do mercado de trabalho formal. No plano macrosocietário, esta concepção de qualificação gerou uma série de políticas educacionais voltadas para a criação de sistemas de formação profissional estreitamente vinculadas às demandas e necessidades dos setores mais organizados do capital e de suas necessidades técnico-organizativas. Por muitas décadas a economia e o planejamento da educação trabalharam com a qualificação formal. Planejava-se a maneira de obter um número “x” de diplomas em determinadas áreas ou setores profissionais, de acordo com a projeção de demanda.

Essas concepções de qualificações, postas em prática no Brasil, foram elaboradas a partir de enfoques das teorias do capital humano[[vi](#)]<sup>5</sup> e do planejamento macrosocial e estão ancoradas em enfoques macroeconômicos que privilegiam dimensões relativas ao desenvolvimento econômico, crescimento e diversificação do mercado formal de trabalho e sua relação com os sistemas de educação escolar.

Segundo Frigotto (2004), a relação que se estabelece entre educação e educação profissional e desenvolvimento, desde os anos 50, se embasa numa compreensão de desenvolvimento tomado como sinônimo de crescimento econômico e dentro de uma perspectiva linear onde não são consideradas as relações de poder e nem os limites do meio ambiente. Mesmo os debates mais atuais sobre desenvolvimento sustentável, em sua grande maioria, não escapam desta perspectiva. A idéia de um desenvolvimento linear e sem limites é cada vez mais contestada por evidências históricas contrárias. Paradoxalmente, a noção de *capital humano*, formulada a partir das pesquisas de Theodor Schultz (1973) sobre a desigualdade de desenvolvimento econômico entre países na

década de 1950 e noções de *sociedade do conhecimento* e de pedagogia das competências[vii] para a empregabilidade, formuladas a partir do final da década de 1980, instauram um senso comum sobre a visão linear acima assinalada de forma cada vez mais dissimulada. Este senso comum, amplamente difundido pelos organismos internacionais, mormente pelo Banco Mundial (BIRD), Organização Mundial do Comércio (OMC), Banco Interamericano de Desenvolvimento (BID), fortemente apoiados pela grande imprensa, acaba incorporando nos governos e nas populações pobres dos países periféricos e semiperiféricos a *ilusão do desenvolvimento* de que trata Arrighi (op. cit. )

*Desde o início, todavia, fica evidente uma contradição insolúvel entre a estrutura político-econômica, as relações sociais da sociedade nascente e a necessidade de uma educação dual: uma escola clássica, formativa, de ampla base científica e cultural para as classes dirigentes e outra pragmática, instrumental e de preparação profissional para os trabalhadores. Trata-se de ensinar, treinar, adestrar, formar ou educar na função de produção adequada a um determinado projeto de Desenvolvimento pensado pelas classes dirigentes. Uma educação em doses homeopáticas, para Adam Smith, ou que prepare para "o que serve" numa função adequada ao sistema produtivo já que o que for a mais, como ensina Stuart Mill, é supérfluo e oneroso. (Frigotto, 2004,p.3)*

Enfrentamos hoje uma profunda crise no sistema educacional, desde o ensino básico e elementar até o ensino universitário. Sempre coube à burocracia do Estado propor alternativas e à autoridade pública escolher entre os caminhos possíveis. E ela sempre o fez, quando se viu pressionada pela demanda e oferta do mercado de trabalho. Buscar um rumo para educação é certamente mais difícil, neste mercado que aí está, até porque a realidade é complexa e escorregadia, as mediações entre planos, leis, regulamentos e sua implementação e funcionamento concreto são muitas e das mais variadas ordens. Uma qualificação sólida e abrangente terá que se apoiar no ensino geral capaz de dar flexibilidade à formação e atender além das demandas imediatas deste mercado de trabalho, que em muito pouco tempo pode ficar ultrapassado.

Leite (1996) ressalta, porém, que muitos dos treinamentos oferecidos para ampliar a participação do trabalhador tratam esse envolvimento com a vida da empresa mais atrelado aos objetivos financeiros da própria empresa do que do desenvolvimento de uma formação profissional que resulte em maior autonomia e poder de decisão por parte dos trabalhadores de forma geral.

Muitas são as transformações que os processos de trabalho vêm experimentando nos últimos 20 anos. Dentre elas, duas têm se destacado: o ensaio de modelos organizativos diversos do taylorismo/fordismo e uma mudança dos fundamentos tecnológicos da produção. Já é lugar comum dizer que essas transformações ocorrem no momento em que uma grande crise toma conta do modelo fordista de produção. O estancamento da economia e o aumento das taxas de desemprego, na década de 70, anunciavam o início

de uma longa crise. A concorrência acirrou-se e complexificou-se. Os mercados da produção em massa estavam, pela primeira vez, no pós-guerra, saturados.

Flexibilização da produção, diferenciação dos produtos, aumento da produtividade, desenvolvimento de novas tecnologias e de novas formas de gerir as relações capital-trabalho, passam a ser as linhas mestras na mudança dos processos produtivos e de trabalho em geral. E certamente a mudança organizacional e a mudança tecnológica foram dois meios essenciais nesta transformação em curso.

Nosso foco de atenção estará mais nos aspectos tecnológicos e que nos organizacionais. Isto por partimos do suposto de que a base tecnológica ao se transformar, assume um certo papel condicionador da organização do trabalho, na medida em que reduz e redefine o espaço da atividade humana na produção.

Dentre as novas tecnologias desenvolvidas no pós-guerra, é importante ressaltar que o processo de automação foi responsável, em grande parte, pelas novas qualificações que aparecem no processo de trabalho. Autores têm uma leitura diferenciada deste processo e desenvolvem hipóteses diversas sobre a qualificação, a desqualificação e a requalificação do trabalho. Se nos debruçarmos sobre a década de 80, veremos que os efeitos da mudança tecnológica sobre a qualificação do trabalho têm sido interpretados de diversas formas que foram ser sintetizadas em quatro hipóteses:

*Requalificação Tendencial- O desenvolvimento tecnológico exigiria um aumento do componente de profissionais e técnicos assim como novas competências ao conjunto dos operários. Em consequência, há estudos que indicam que a qualificação média do conjunto dos trabalhadores tenderia a aumentar. Desqualificação Progressiva\_\_ A desqualificação seria o resultado do aprofundamento da tendência histórica à divisão do trabalho que transformaria o trabalho em rotinas padronizáveis que podem ser desenvolvidas por trabalhadores pouco qualificados e, portanto, baratos e substituíveis. Polarização de Qualificações.\_\_O desenvolvimento tecnológico exigiria o desenvolvimento de um setor reduzido de trabalhadores profissionais altamente qualificados, enquanto a grande massa permaneceria desqualificada. Qualificação Absoluta e Desqualificação Relativa. \_A qualificação se elevaria em termos absolutos com o avanço tecnológico, mas em termos relativos, a qualificação da força de trabalho em relação aos conhecimentos científicos envolvidos na produção, diminuiria. ( Paiva (1989) e Schmitz (1985):p.119)*

Para aprofundarmos o que se discute na literatura sobre qualificação e competência, no próximo item, vamos visitar alguns autores para que nos subsidiem no entendimento desta temática, onde existem duas posições: uma que defende que está em curso uma tendência de qualificação profissional e outra que defende que no fundo se tem uma requalificação com nova roupagem e desqualificação profissional para a grande maioria dos trabalhadores.

## **INTERPRETAÇÕES DIFERENCIADAS DA QUALIFICAÇÃO NA LITERATURA**

Na década de 60, particularmente, em conseqüência de uma nova base científica tecnológica da produção e do trabalho, ocorre um avanço significativo na automação e nos processos de produção o que vários autores visualizam como o fim do trabalho dividido e alienado. O que desenha um panorama otimista sobre o futuro do trabalho, e as primeiras conceituações, no sentido de uma requalificação do trabalho. Neste período, alguns pesquisadores assumem uma visão determinista da tecnologia que sugere que o desenvolvimento tecnológico abriria um único caminho à organização do trabalho, desconsiderando a influência de fatores sociais.

O acirramento dos conflitos sociais anos 70, foi, talvez, a causa de que estas versões otimistas da qualificação do trabalho decorrentes da automação deixassem de ser o foco central. Com Braverman<sup>[viii]</sup> (1974) temos um contraponto bastante diferente, que mesmo ressaltando o processo de automação em curso, traz um enfoque da desqualificação do trabalho, resultante dos processos históricos de divisão do processo de trabalho. Este autor nos alertava que longe de uma classe trabalhadora mais qualificada e desalienada, tínhamos degradação, tédio, alienação e desemprego, rondando o processo de trabalho. Sugeriu que junto ao avanço do capitalismo avançava a desqualificação. Salientava o caráter relativo da desqualificação e a evolução polarizada das qualificações, onde a grande massa dos trabalhadores são desqualificados, enquanto um setor reduzido de trabalhadores concentra os conhecimentos. O que ele analisou se confirma, nestas últimas décadas de capitalismo flexível, pois tivemos mudanças no processo de trabalho que levaram a uma maior precarização das condições de trabalho e não há um efetivo e universal aumento das qualificações dos trabalhadores no contexto de relações capitalistas.

Porém, nos anos 80, com a difusão da automação microeletrônica, retomam força teorias sobre a requalificação do trabalho. Vários estudos de caso teriam mostrado uma variedade de situações nas quais a força de trabalho estaria longe da desqualificação defendida por Braverman(1974). Paiva (1997) o reconhece a centralidade da educação não apenas para o desenvolvimento socio-econômico em geral, mas para a determinação da posição relativa dos países num momento de reinserção e realinhamento no cenário internacional. Isto ocorre quando também tem lugar um profundo reordenamento social das profissões e mudança de feição do perfil de qualificação da força de trabalho. Estamos inequivocamente diante de uma elevação generalizada da qualificação média não somente da força de trabalho, mas da população em geral, impulsionada pelas demandas da produção, do consumo, de fortes mudanças introduzidas na organização do cotidiano, das conquistas sociais e culturais associadas a uma era tecnológica de natureza planetária. Mais à frente, comentando a obra de Sweezy e Baran, diz que com a autoridade emprestada por sua vida pessoal, como operário que se transformou em intelectual marxista nos Estados Unidos, ele defendeu com toda a força a tese de desqualificação tendencial com o avanço capitalista e influenciou sobre a considerável parcela da intelectualidade dedicada a estas questões nos anos 70 e 80. Apesar de sua recepção

entusiástica esbarrar em dados derivados de estudos empíricos, somente hoje é possível dizer que a tese da desqualificação está definitivamente arquivada.

Já Piore e Sabel (1984) interpretam as transformações em curso como uma superação do fordismo e a entrada em um paradigma novo: a especialização flexível. É na década de 80 que localizam a encruzilhada histórica que possibilitaria a passagem da produção em massa para a especialização flexível. Para eles, os trabalhadores da produção devem ser amplamente qualificados, de forma que possam mudar rapidamente de uma tarefa para outra; ainda mais importante, eles devem ser capazes de colaborar como desenhadores para resolver os problemas que inevitavelmente surgem na execução.

Postula-se, em numerosos estudos, que um novo tipo de trabalhador polivalente e qualificado seria a demanda dessa nova etapa de produção. Tanto a polivalência quanto a capacidade de participar em atividades de concepção são características imprescindíveis das qualificações no contexto das contínuas mudanças na produção que caracterizam o novo paradigma.

Noela I. Castillo (1996) ao discutir a novidade presente no processo de trabalho atual, cita o trabalho inquietante de Shoshana Zuboff, que sustenta que, como resultado da atual revolução tecnológica, as qualificações centradas na ação estão sendo substituídas por qualificações intelectuais. Para afirmar isso, baseia-se numa pesquisa desenvolvida nos Estados Unidos durante vários anos, onde analisa historicamente a evolução de dois componentes que definem o trabalho: o esforço físico e a qualificação. Com a mecanização, e depois com a automação, há uma clara tendência à redução do esforço. E - se pergunta a autora - o que acontece com as qualificações? Estas são transferidas às máquinas ou redefinidas? Sua resposta sugere o desenvolvimento simultâneo de dois processos: mesmo sendo verdade que a automação de base computadorizada continua marginalizando o corpo humano e seu saber-fazer (o processo conhecido como desqualificação), o poder informático da tecnologia pressiona simultaneamente por uma profunda requalificação. (Zuboff, 1993)

Para esta autora, com a tecnologia informática o trabalho desloca-se para o domínio abstrato da informação, tornando-se manipulação de símbolos e redefinindo essencialmente a natureza da qualificação. Em um meio simbólico, explica, os sentidos da informação não são dados: eles devem ser construídos. É precisamente esta construção de sentidos a partir de informações o que constitui a essência do novo tipo de qualificação. Essa nova forma de conhecimento combina abstração, inferência e raciocínio, elementos que conformam, segundo Zuboff, um novo conjunto de competências que designa como qualificações intelectuais.

Os autores que, na década de 80, defenderam a tendência de que estaria em curso uma requalificação do trabalho, apostaram numa atenuação, ou mesmo reversão da tendência à divisão do trabalho e a substituição do trabalho manual fragmentado por outro tipo intelectual e compreensivo. Embora as posições em torno das requalificações marcaram

significativamente este período, isto não significa que sejam as únicas presentes nesta década.

Autores como Freyssenet, Lojkine, , Kern e Schuman, Zarifian, Coriat, Sennet entre outros, mesmo compartilhando com esta idéia de que estão acontecendo efetivas transformações nas qualificações exigidas pelo avanço tecnológico no trabalho, manifestam-se cautelosos e relativizam essa tendência determinista de requalificação como caminho certo, a longo prazo, para o processo de trabalho no mundo.

Freyssenet (1992) considera a tecnologia como um produto de relações sociais que, ao mesmo tempo, redefine e limita essas relações.

Lojkine (1986) tenta definir a especificidade da atual fase tecnológica e analisar que função tem o trabalho neste cenário. A mudança radical do trabalho humano, da transformação direta da matéria à manipulação de informação conduz o autor a concluir sobre a especificidade da atual revolução tecnológica em termos de uma nova relação entre forças produtivas materiais e humanas. O trabalho não desaparece como consequência da objetivação das atividades clássicas de produção, pelo contrário, torna-se estratégico, enquanto força produtiva humana, no contexto do seu novo relacionamento com o sistema técnico.

*A revolução da informação obriga o capitalismo a brincar incessantemente com fogo, alterando suas próprias normas, sua própria cultura, para intentar salvar o essencial, quer dizer, seu sistema de exploração. (Lojkine, 1986 p.15, )*

Kern e Schuman (1990) argumentam que há nestas transformações da organização do trabalho atuais uma clara tendência a humanização do trabalho. Contudo, isto não pode ser interpretado como um desenvolvimento “natural” concomitante ao desenvolvimento capitalista, mas como o resultado da crescente dificuldade em melhorar a eficiência através do aprofundamento da divisão do trabalho. Não obstante, concluem: a mudança tecnológica não é total nem homogênea e, portanto, não existe uma tendência única em relação às qualificações. Uma avaliação mais ampla revela uma segmentação da força de trabalho mais drástica do que eles esperavam na década de 80, resultante da alta concentração das indústrias “hi-tech” e da brecha existente entre estas e os setores “low-tech”, nos quais o legado de Taylor ainda permanece.

Um pensamento novo e diverso dos demais é apresentado por Zarifian (1992 e 1996) quando entende a qualificação como capacidade para enfrentar imprevistos. Ele diferencia as organizações entre qualificadas e qualificantes. Enquanto as primeiras conformam-se como um espaço de saber, as segundas são um espaço de aprender: estão orientadas para ações não previstas ou eventos que exigem contínua aquisição de competências.

Zarifian[ix] entende por competência um assumir responsabilidade pessoal do assalariado frente às situações produtivas. Insiste no fato de que a competência, definida como um assumir de responsabilidade, é uma atitude social, antes de ser um conjunto de conhecimentos profissionais. Para se aumentar a competência, numa empresa, é necessário criar as melhores condições possíveis para que os trabalhadores aceitem assumir responsabilidades. Implica, então, também em criar condições para que seus superiores hierárquicos aceitem delegar uma parte de suas responsabilidades. É um problema de organização de trabalho, de repartição de poderes e de funcionamento social, antes de ser um de formação. Competência é saber mobilizar conhecimentos teóricos e práticos conforme o evento que se apresenta no cotidiano do trabalho. Em resumo: assumir responsabilidade e desenvolvimento de uma atitude reflexiva face ao trabalho, eis para mim dois aspectos essenciais daquilo que se pode chamar de competência. (Zarifian, 1996).

Aqui a qualificação deixa de ser entendida como capacidade de realizar tarefas e passa a se definir como capacidade de gerir acontecimentos, geralmente imprevisíveis. Para isso, se conjugam competências técnicas com conhecimentos tácitos e formais, adquirindo a comunicação entre os operários e os vários níveis da empresa um papel novo e relevante.

Coriat (1990) define essas transformações como um movimento de recomposição e reajuste da divisão do trabalho. Em primeiro lugar há um efeito de deslocamento: o trabalho vivo se redistribui. Em segundo lugar, há um efeito de reclassificação: altera-se o conteúdo dos empregos. Por último, temos um efeito de organização: surgem novas figuras operárias como resultado de fusão e realocação de tarefas. Podem ser identificados dois polos, mas não dois modelos contrapostos. Um deles é a taylorização assistida por meios informáticos, no qual as tarefas abstratas e complexas são rotinizadas. No outro pólo; as habilidades e qualificações são valorizadas, há uma síntese de tarefas diretas e indiretas que conduz a operários polivalentes e à delegação de responsabilidades. Entre ambos, os pólos, existem infinitas possibilidades concretas.

Manfredi (1999) expõe que no modelo taylorista/fordista a concepção de qualificação tem como matriz o modelo job/skills definido a partir da posição a ser ocupada no processo de trabalho e previamente estabelecida nas normas organizacionais da empresa. Na ótica deste modelo, a qualificação é concebida como sendo “adstrita” ao posto de trabalho e não como um conjunto de atributos inerentes ao trabalhador. Essa concepção de qualificação hegemônica por mais de três décadas e ancorada no taylorismo e no fordismo, entra em crise com a reorganização do sistema capitalista através da adoção de sistemas de produção flexíveis e da criação de novas formas de organização do trabalho.

Essa autora analisa que em Marx e nos autores contemporâneos de tradição marxista, as concepções de qualificação têm sido construídas tomando-se o trabalho como eixo articulador das noções de qualificação/desqualificação. As análises que destacam a negatividade do processo de organização capitalista do trabalho, quando realizado nas

condições estabelecidas e regulamentadas pelo capital, ressaltam as características de um trabalho alienado, fragmentado e desqualificante. Já as abordagens que defendem a dimensão de positividade tomam como eixo a discussão da natureza do trabalho, enquanto atividade humana e social que envolve ao mesmo tempo reprodução e apropriação transformadora, caracterizando o trabalho como uma atividade de humanização.

Nessa perspectiva do trabalho como atividade de humanização, os trabalhadores enquanto sujeitos coletivos, também estariam se construindo e qualificando no e a partir do trabalho, apesar das condições alienantes e alienadoras do trabalho sob a égide e o controle do capital. Esta perspectiva parte do pressuposto de que, no cotidiano, os espaços de trabalho possuem uma dinâmica social de embates, conflitos, negociações e também de formação.

Conforme o referencial de análise utilizado, a noção de qualificação se modifica. Alguns autores citados privilegiam a perspectiva de preparação para o mercado, outros usam a noção de qualificação, conceituando-a como um processo de qualificação/desqualificação inerente à organização capitalista do trabalho e outros, ainda, abordam a qualificação a partir da investigação de situações concretas de trabalho, como é o caso da visão mais recente defendida na sociologia do trabalho francesa.

Metodologicamente constata-se interpretações divergentes sobre as tendências de evolução das qualificações, nestes autores citados. De uma parte, salienta-se decididamente o advento de uma fase de requalificação da força de trabalho, enquanto de outra parte, relativiza-se ou mesmo nega-se uma tal possibilidade. Num plano mais teórico pode-se dizer que, aqueles autores, que defendem a requalificação como tendência única no processo de trabalho, adotam uma abordagem majoritariamente técnica.

Esta abordagem considera a qualificação como um conjunto de conhecimentos, capacidades, destrezas e inclusive atitudes que são exigidas à força de trabalho para fabricar um valor de uso através de um processo produtivo particular. Porém, analisar a qualificação dos trabalhadores dentro desta abordagem técnica significa abstrair-la das relações sociais particulares no seio das quais o processo de trabalho ocorre. Tais relações sociais tornam-se evidentes quando consideramos que o processo de trabalho é, além de um processo dirigido à elaboração de um produto, um processo de valorização do capital.

Braverman (1974) desenvolve suas considerações sobre o processo de trabalho numa abordagem dialética que trata conjuntamente os aspectos técnicos e sociais da qualificação. Essa dupla perspectiva técnico-social é tributária do método de Marx e suas inter-relações, no nosso entendimento, têm maior poder explicativo do que uma abordagem unicamente técnica.

Tanto a hipótese de requalificação que desponta na década de 60 quanto o seu

ressurgimento com novos aspectos, na década de 80, privilegiam essa abordagem técnica que desconsideram as implicações das relações sociais ao tratar dos problemas do trabalho, o que evidencia uma visão estreita e parcial do processo de trabalho. Ao não considerá-las, a análise das qualificações concentra-se no que acontece dentro das fábricas automatizadas com um setor - reduzido - da força de trabalho e conclui uma melhora de sua situação e, até, nas versões mais extremas, em uma superação, por via tecnológica, de suas contradições face ao capital. Não pretendemos dizer que a análise dialética seja capaz de fornecer todas as respostas para os novos problemas colocados. Mas ela coloca em evidência, o quanto a análise técnica só considera uma parte da realidade.

Estes autores pesquisados comprovam a existência de formas heterogêneas de utilização da força de trabalho associadas ao desenvolvimento tecnológico diferenciado que ocorre neste novo cenário, que muitos denominam de pós-moderno. O avanço e desenvolvimento desigual da tecnologia, as características dos diferentes processos produtivos, as diversas estratégias competitivas das empresas, são todos fatores que contribuem para definir diversos cenários no mundo do trabalho. E em consequência, contribuem também para modelar uma multiplicidade de formas de utilizar a força de trabalho.

Podemos dizer que Sennett (2002), trabalha de forma brilhante as consequências pessoais do trabalho no novo capitalismo. Ao analisar as empresas americanas ele constata que elas oferecem um ambiente de trabalho mais humano do que o do início do século, quando o trabalho na linha de montagem era muito mais monótono e insalubre. Mas está longe de ser um processo de trabalho emancipatório e desalienante, como tão bem nos descreveu Marx. Neste novo capitalismo, as formas de trabalho, impedem a formação do caráter do trabalhador.

Para este autor o desenvolvimento do caráter depende de virtudes estáveis como lealdade, confiança, comprometimento e ajuda mútua, características que há muito tempo estão desaparecendo no mundo do trabalho atual. A expressão "capitalismo flexível" descreve hoje um sistema que é muito mais que uma variação sobre um velho tema. Enfatiza-se a flexibilidade. Ataca-se as formas rígidas de burocracia, e também os males da rotina cega. Pede-se aos trabalhadores que sejam ágeis, estejam abertos a mudanças à curto prazo, assumam riscos continuamente, dependam cada vez menos de leis e procedimentos formais.

No novo capitalismo, os líderes empresariais e os jornalistas enfatizam o mercado global e o uso de novas tecnologias como as características que distingue esta época de outra. Isso pode estar ocorrendo, mas, outros fatores são mais ou tão importantes nas mudanças do processo de trabalho como as novas maneiras de organizar o tempo, sobretudo o tempo do trabalho. Para Sennett (2002), o sinal mais tangível dessa mudança está no lema: "não há longo prazo".

*No trabalho, a carreira tradicional, avança passo a passo pelos corredores de uma ou duas instituições, está fenecendo; e também a utilização de um único conjunto de qualificações no decorrer de uma vida de trabalho. Hoje, um jovem americano com pelo menos dois anos de faculdade pode esperar mudar de emprego pelo menos onze vezes no curso do trabalho, e trocar sua aptidão básica pelo menos outras três durante os quarenta anos de trabalho. (Sennett p.21)*

Constata-se que as condições de tempo no novo capitalismo criaram um conflito entre caráter e experiência, a experiência do tempo desconjuntado ameaçando a capacidade das pessoas transformar seus caracteres em histórias de vida que se sustentam. O que é singular na incerteza e na forma de se utilizar o tempo, hoje, é que isto é exigido sem qualquer desastre histórico iminente; está entremeado nas práticas cotidianas deste vigoroso capitalismo selvagem, que corrói a alma do homem, além de sua força física e mental. O casal americano, Jeanette e Rico, citados por Sennett, dentro deste contexto de incertezas e mudanças receia estar a ponto de perder o controle de suas vidas. Esse medo está embutido em suas histórias de trabalho, na forma como um e outro tem que mudar o rumo de suas vidas, para se adequarem às exigências dos trabalhos.

*No caso do Rico, o medo da perda de controle é direto: refere-se ao controle do tempo... "Para arranjar serviço, tornou-se subserviente aos horários de pessoas que não estão de maneira alguma obrigadas a lhe responder. Como outros consultores, quer trabalhar de acordo com contratos que estabeleçam exatamente o que terá que fazer. Mas diz que esses contratos são em grande maioria ficções. O consultor em geral tem que correr de um lado para o outro em resposta aos mutáveis caprichos ou idéias daqueles que pagam; Rico não tem um papel fixo que lhe permita dizer aos outros; É isto que eu faço, é por isso que sou responsável." ( Sennett.p.18)*

*"Jeanette não tem sentido menos burocracia nessa ordem de trabalho aparentemente flexível; na verdade suas decisões contam menos que no tempo em que era supervisionava trabalhadores agrupados o tempo todo no mesmo escritório. (Sennett p.19)*

Uma contribuição rica de Sennett(2002) para compreender estas mudanças nos processos de trabalho flexíveis e suas conseqüências sérias na vida e o caráter do trabalhador é afirmar que a repulsa à rotina burocrática e a busca da flexibilidade produziram novas formas de poder e controle, em vez de criarem as condições que libertam e melhor qualificam os trabalhadores. Segundo ele, o sistema de poder que se esconde nas modernas formas de flexibilidade consiste em três elementos: reinvenção descontínua de instituições, especialização flexível de produção e concentração de poder sem centralização. Os fatos que se encaixam em cada uma dessas categorias são conhecidos da maioria de nós, nenhum mistério; já avaliar a conseqüência deles é mais difícil. Segundo

este autor podemos dizer que a reinvenção descontínua de instituições leva a um caos programado e esperado. Embora as medições de produtividade em larga escala sejam de infinita complexidade, há pelo menos bons motivos para duvidar de que a era atual seja mais produtiva que o passado recente. Alguns economistas têm mesmo afirmado que, quando se somam todos os custos do trabalho computadorizado, a tecnologia mostrou de fato um déficit de produtividade. Na operação dos mercados modernos, a demolição de organizações se tornou lucrativa. Embora possa não ser justificável em termos de produtividade, os retornos a curto prazo para os acionistas proporcionam um forte incentivo ao poderes do caos disfarçados pela palavra reengenharia, que parece convincente.

Por sua vez a especialização flexível tenta por, cada vez mais rápido, produtos mais variados no mercado permitindo responder com mais rapidez às mudanças na demanda do consumo. O ingrediente de mais forte sabor nesse novo processo produtivo é a disposição de deixar que as mutantes demandas do mundo externo determinem a estrutura interna das instituições. E a concentração sem centralização. Um regime flexível utiliza mudanças nas redes, mercados e produção e permite assim ser um oxímoro, a concentração de poder sem centralização de poder. Essa é uma maneira de transmitir a operação de comando numa estrutura que não mais tem a clareza de uma pirâmide – e a estrutura institucional se tornou mais complexa, não mais simples. Por isso ao uso aqui da palavra “desburocratização” é enganadora. A dominação do alto, nestas organizações modernas, é ao mesmo tempo forte e informe.

Em síntese, podemos dizer que estas são as forças que dobram as pessoas à mudança: reinvenção da burocracia. Especialização flexível de produção, concentração sem centralização. Segundo Sennett os três elementos do poder flexível corroem o caráter de empregados mais comuns que tentam jogar as mesmas regras. Por isso devemos ser extremamente críticos às novas habilidades e qualificações presentes no paradigma da empregabilidade, pois em última análise atendem a interesses do capital e trazem perdas aos trabalhadores quanto ao controle de suas vidas, de seu trabalho e corroem mais e mais seu caráter, por desenvolver traços importantes a dar mais lucro ao capital: desprender-se do próprio passado e de suas raízes e confiança para aceitar toda esta fragmentação. E vivendo a angústia de não ter passado, nem mais presente, pois estão sempre na “corda bamba”, à deriva, já que não há longo prazo. A quem isso deve fazer feliz ou mais qualificado para a vida ou para o trabalho?

### **A TERCEIRA FASE DA REVOLUÇÃO INDUSTRIAL X TRABALHO[x]**

( qualificações, requalificações, contradições e alternativas)

Nas últimas duas ou três décadas do século XX temos acompanhado o desenrolar da terceira fase da revolução industrial. Passo a passo, pudemos ver como o capital, depois de se apoderar de todo o complexo da produção científica, acabou se apoderando do uso

e do controle da qualidade até pouco tempo insuspeitável dos elementos do universo: a informação- ou a intercomunicabilidade informativa, através da eletrônica, da informática e das telecomunicações.

Segundo Lara (2002), já vai ficando para trás, para uma distante segunda fase da revolução industrial, o Estado chamado de Bem Estar Social, o welfare state, fruto, por um lado, das lutas dos trabalhadores e, por outro, da ameaça do império socialista. Este autor ressalta ainda que em meio a essa guerra, dois fatos facilitaram ao capital e a seus estados, esse quase como que a quebra da espinha dorsal das organizações dos trabalhadores de muitos desses países - por um lado, já se sabe, a derrubada do dito império socialista e, por outro, a diminuição drástica dos postos de trabalho e o aumento crescente da oferta de trabalhadores resultando daí, como se não bastasse o desemprego e o crescimento da indignação e da miséria, a precarização dos contratos de trabalho, a desregulamentação dos vínculos de emprego e a quebra geral dos avanços sociais já conquistados.

Recentes pesquisas de Pochman (2003-2005) demonstram que, as formas de sindicalização e o grau de democratização das relações de trabalho, determinam as possibilidades dos trabalhadores negociarem as reestruturas tecnológicas e organizacionais, incidindo sobre os conteúdos do trabalho e da qualificação.

Castilho (1998) condiciona o conteúdo das qualificações às lutas e negociações entre capital e trabalho. Os impactos do avanço tecnológico sobre a qualificação da força de trabalho são, sem dúvida, variados segundo as diversas condições dos trabalhadores de país em país, assim como dentro deles, no que se refere a: nível de vida, educação, cultura, nível de organização, e democratização das relações entre capital e trabalho.

Até agora, descrevemos uma série de fatores técnicos e sociais que conduzem à diferenciação das formas de como a força de trabalho é utilizada, mais ou menos explorada, como também os diversos conteúdos possíveis da qualificação nos diversos processos de trabalho, com maior ou menor presença da tecnologia. Temos distintas situações e tradições educativas da classe trabalhadora em distintos países que condicionam as formas que adotam as novas características das qualificações. Desta maneira, mesmo acreditando que a tecnologia tem um forte papel condicionador das formas que adotará o trabalho, ela não aparece conduzir a um desenvolvimento homogêneo dos requerimentos da qualificação, quando consideramos as múltiplas condicionantes implícitas em uma situação industrial particular.

Constatamos que houve uma predominância de entender essas transformações, no processo de trabalho, dentro da tendência de requalificação do trabalho, sobretudo na década de 80. E que as análises dentro de uma abordagem unicamente técnica, como a que fundamenta esta hipótese de requalificação, constituem uma visão parcial do próprio processo de trabalho, por desconsiderar as relações sociais. De outra parte, consideramos que há aspectos na abordagem técnico-social mais frutíferos, que ainda foram pouco

explorados, mesmo por aqueles autores que relativizam ou até mesmo querem negar a requalificação.

Os autores que relativizam ou questionam que o desenvolvimento tecnológico possa conduzir a uma única tendência de requalificação, salientam que existem especificidades tecnológicas, assim como variadas situações dos trabalhadores e das relações capital-trabalho, que diferenciam cada situação, desmistificando esse único caminho. Ao contrário disso, os novos conteúdos da qualificação adotariam, nos diferentes contextos, diversos significados, níveis de desenvolvimento, expansão, etc.

Diante dos fatos analisados aqui, consideramos insuficiente avaliar a simples presença destes novos traços da qualificação como indicativos de uma única tendência em direção à requalificação do trabalho, seja pensada como requalificação absoluta ou tendencial, neste novo panorama que se apresenta ao mundo do trabalho. Isto se revela ainda mais insuficiente, quando vemos que os autores que a defendem conceituam de forma difusa e ambígua vários conceitos que destacam como características centrais deste novo panorama. Por exemplo, o conceito de polivalência é entendido de várias formas, conforme o gosto do autor.

E positivamente, a confusão conceitual no tratamento dessas características da qualificação, que resulta em diversas formas de entendê-las, condiciona os resultados das pesquisas empíricas e elaborações teóricas, realizadas principalmente na década de 1980, tornando difícil a comparação de resultados e o entendimento do novo panorama que se quer traçar para o mundo do trabalho. Na medida em que se entendem diversas coisas por polivalência, autonomia, controle, etc, é natural esperar diversas interpretações sobre o que elas significam em termos de qualificação.

Manfredi (1980) ao reconstruir as noções de qualificação e de competência, ressalta que estes são conceitos polissêmicos e que variam de acordo com os parâmetros técnicos-metodológicos utilizados para investigá-los. A noção de competência mostra que é multidimensional e não pode ser confundida como mero desempenho. O uso desses conceitos polissêmicos, na grande maioria das vezes empregados como equivalentes e sinônimos, despertou nossa atenção, pois tanto na literatura como nos discursos aparecem como conceitos novos, atuais e não como reatualizações. Tais expressões largamente utilizadas em outros momentos históricos, oriundas de visões teóricas com matrizes epistemológicas diversas; aparecem, por vezes, como sendo unívocas, politicamente neutras e consensuais. Ao abordá-las numa perspectiva histórico-crítica tentamos demarcar as diferenças existentes nas diversas formas de tratá-las, quer seja no âmbito teórico como político, pois no nosso entender, tais conceitos expressam sentidos e intenções diferentes.

Esclarecidas as questões conceituais e metodológicas que perpassam as denominadas “novas qualificações”, não se pode negar que essas qualificações sofreram uma profunda mutação, no decorrer das últimas três décadas. Independentemente de que essas

transformações sejam interpretadas como uma requalificação do trabalho ou em outro sentido, parece que outros conteúdos se colocam no processo de trabalho atual, que nos fazem pensar criticamente aquela perspectiva de desqualificação, defendida por Braverman e outros, como a única possível dentro da evolução do capitalismo.

Os padeiros ou os engenheiros como família sem raízes e que mudam a cada momento para estarem flexibilizados para as “novas necessidades do mercado trabalho, encontram-se ainda mais alienados, sem identidade, sem controle algum sobre o produto de seu trabalho, como salienta Sennett. Isto nos leva a concluir que mostra que neste cenário denominado pós-moderno, os trabalhadores se encontram cada vez mais inseguros, à deriva, sem laços que os ligam ao seu trabalho, a seus colegas de trabalho, há qualquer forma de emancipação ou humanização que a atividade humana, dita mais qualificada e intelectualizada prometeu lhes dar.

Segundo Lara, já estaríamos assistindo o início da 4ª fase da Revolução industrial, aquela na qual o capital quer se apoderar do controle do próprio ser vivo, quando ainda por cima, o capital, que havia se apropriado das habilidades dos trabalhadores, após se apropriar também de seu conhecimento, nesta nova etapa, pretende se apoderar de suas próprias atitudes e valores: através, exatamente, de mecanismos ou expedientes como esse das competências.

Temos que discutir de forma mais profunda este novo apoderamento , pelo capital ,das competências dos trabalhadores, e entender melhor a concepção de qualificação tecnicista (cuja matriz vem do modelo taylorista/fordista), ancorada nas normas previamente estabelecidas pelo capital, que requer agora também a alma do trabalhador. Esta qualificação tecnicista da 3ª fase da revolução industrial vem sendo substituída por outra concepção que vem sendo denominada por vários autores como modelo de competência ou convivendo com ela, no capitalismo tardio.

### **SUBSTITUINDO CONCEITOS DE QUALIFICAÇÃO PELO DE COMPETÊNCIA?**

As noções de trabalho, qualificação, competência e formação profissional vem sendo redefinidas neste processo de reorganização da economia mundial e com as transformações técnico-organizativas que invadem o processo de trabalho atual. Inúmeros são os estudos que têm sido feitos no mundo do trabalho no sentido de aprofundar e clarificar os processos de modernização técnica e organizacional que têm acompanhado o atual processo de globalização da economia e os impactos destas transformações sobre o mercado de trabalho, a estrutura ocupacional e as qualificações profissionais. Dentro da concepção da empregabilidade e de tornar os trabalhadores competentes para o capital, essas transformações vem imprimindo um novo perfil de qualificação da força de trabalho que tende a institucionalizar as seguintes exigências:

*Posse de escolaridade básica, de capacidade de adaptação a novas situações, de*

*compreensão global de um conjunto de tarefas e das funções conexas, o que demanda capacidade de abstração e de seleção, trato e interpretação de informações. Como os equipamentos são frágeis e caros e como se advoga a chamada administração participativa, são requeridas também a atenção e a responsabilidade. Haveria também, um certo estímulo à atitude de abertura para novas aprendizagens e criatividade para o enfrentamento de imprevistos. As formas de trabalho em equipe exigiriam ainda a capacidade de comunicação grupal. (Machado ,1994 p.165) .*

*Particular relevância se outorga no novo modelo ao conjunto de habilidades, conhecimentos, criatividade e responsabilidade requeridas dos trabalhadores nos novos postos de trabalho. No modelo fordista a qualificação recaía na transmissão de habilidades/conhecimentos no trabalho, no credencialismo a partir dos sistemas escalonados de ascensão, fundamentalmente dados pelo tempo de antiguidade na empresa. Agora, no modelo neo-fordista ou pós-fordista, a nova qualificação recai num sistema de capacitação e treinamento, tanto no início da contratação como posterior a ela. (Carrilo , 1992 ps. 140-141)*

Os autores citados acima clareiam os novos tipos de qualificações exigidas pelas transformações em curso no processo de trabalho, e que há, portanto, no nível dessas concepções e representações um movimento no sentido de substituir a noção-qualificação pelo chamado modelo de competência.

Leite (1998) alerta que o conceito de competência usado de forma generalizado é empregado, indistintamente, nos campos educacionais e do trabalho como se fosse portador de uma conotação universal. No discurso dos empresários há uma tendência a defini-la menos como um “estoque de conhecimentos/habilidades”, mas sobretudo, como capacidade de agir, intervir, decidir em situações nem sempre previstas ou previsíveis. O desempenho e a própria produtividade global passam a depender em muito dessa capacidade e agilidade de julgamento e de resolução de problemas. Ela acredita que parece haver um consenso quanto à seguinte noção de qualificação:

*A capacidade de mobilizar saberes para dominar situações concretas de trabalho e transpor experiências adquiridas de uma situação concreta a outra. A qualificação de um indivíduo é sua capacidade de resolver rápido e bem os problemas concretos mais ou menos complexos que surgem no exercício de sua atividade profissional O exercício dessa capacidade implicaria a mobilização de competências adquiridas ou construídas mediante aprendizagem, no decurso de sua vida ativa, tanto em situações de trabalho como fora deste, reunindo: o saber-fazer, o saber-ser e o saber-agir. Pode-se considerar que esta a visão que permeia o desenho do perfil ideal de qualificação nas empresas inovadoras. (Leite,1998 p.164-165)*

Manfredi(1999) discute que conceitualmente as noções de competência discutidas

atualmente possuem conotações que reatualizam alguns conceitos já desenvolvidos pela Teoria do Capital Humano, reafirmando através de novas palavras, conotações que visam à reintegração, ou melhor, à subalternidade político-ideológica dos trabalhadores, nos contextos de reestruturação do capital nos locais de trabalho. E questiona até que ponto a noção de competência ressignifica a noção tecnicista de qualificação indicando uma ruptura do modelo anterior ou simplesmente constitui uma reatualização.

Quando se compara a concepção tecnicista de qualificação com o modelo da competência, nota-se que ambas definem a qualificação a partir da ótica de um modelo de organização capitalista do trabalho. Quanto às diferenças, parece haver algumas distinções de ordem qualitativa, sendo a primeira mais restrita e limitada do ponto de vista técnico-científico, enquanto que a segunda coloca a qualificação em patamares mais abrangentes, até mesmo multidimensionais, incorporando à perspectiva técnico-operacional dimensões de natureza subjetiva de ordem psico-social e cultural.

Contudo, Manfredi argumenta que a ampliação e a substituição da qualificação pela competência, traz consigo uma fluidização dos códigos sociais preexistentes que demarcavam as relações entre saber, especialização profissional, cargos, carreira e salários, aumentando assim, a possibilidade de adoção, por parte dos empregadores, de mecanismos unilaterais na definição do enquadramento profissional e dos critérios de mobilidade ocupacional dentro da empresa e no mercado formal de trabalho. Neste sentido, a imprecisão da noção de competência coaduna-se com pressupostos de flexibilização de direitos, uma vez que gera procedimentos de normatização para as atividades de trabalho que não estão previstas nas obrigações contratadas.

*Em outras palavras, assume-se 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, pois é parte constitutiva de um processo de reengenharia cultural, que nas palavras de Correia (1998), pretende remodelar o imaginário político-ideológico dos trabalhadores, visando desconstruir os laços de solidariedade e combatividade de classe e impondo um outro modelo centrado no individualismo,, no conformismo, na adesão consentida, no estranhamento de ações coletivas e organizadas por entidades de classe. 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, 1999 p. 16)*

Tendo em vista tudo o que se discutiu até agora, podemos tratar de definir competência profissional como habilidade para produzir de uma forma empiricamente demonstrável e graças a uma otimização de recursos - mudanças desejáveis no ambiente - neutralizando tanto quanto possível a produção de mudanças indesejáveis. Esta definição permite-nos entender toda a complexidade da avaliação da competência profissional: seu objeto e um padrão integrado de comportamentos, capaz de assegurar a produção de resultados

socialmente desejáveis, com o mínimo desgaste e o máximo de aproveitamento dos fatores envolvidos; ou em outras palavras, é um desempenho profissional qualificado com uma dupla dimensão de racionalidade: eficácia e eficiência. Ela nos permite igualmente afirmar que toda competência profissional é sempre relativa. Não há modelo absoluto de competência, pairando no espaço e no tempo. O que existe são vários modelos históricos: um profissional só pode ser competente porque atinge determinados objetivos, sob certas condições. Neste sentido, a avaliação de competência profissional é, e será sempre, contingente.

Goldberg (1982) emprega o termo de competência técnica na acepção de eficiência, e diz que a competência seria o domínio de técnicas e conteúdos atinentes ao seu campo profissional de atuação, expressos através da apropriação dos conhecimentos historicamente acumulados no campo da ciência e da tecnologia (subsumindo-se a perspectiva de neutralidade do binômio ciência/tecnologia). Vemos que muitos desses autores estão atribuindo significados à competência, no campo avaliação educacional. E as dimensões e atributos acima apontados ajustam-se perfeitamente aos princípios da racionalidade técnica capitalista, nos marcos das matrizes de orientação sistêmicos-funcionais, o que, segundo Manfredi, permite constatar que a noção de competência que vem sendo explicitada nos discursos dos empresários, técnicos e parte dos cientistas sociais toma emprestado o seu significado das áreas das ciências da cognição e da educação que adotam como parâmetros teórico-explicativos modelos que não se opõem às premissas e à lógica de organização do trabalho capitalista. Essa autora reafirma a hipótese de reatualização, sem dúvida inovadora, para dar conta dos novos desafios que a realidade concreta propõe, contudo prisioneira de uma lógica ancorada na perspectiva do capital e não do trabalho.

Já vimos que o capital se apoderou das habilidades e conhecimentos dos trabalhadores. Pois agora, ele não só quer, mas ele precisa do coração mesmo dos que por ele se sacrificam e dão as suas próprias vidas, dia a dia, minuto a minuto; ele quer as suas atitudes e valores, ele quer as suas almas. Lara (2002) define competência como a tentativa de objetivar desempenhos individuais buscando vincular os postos de trabalho não apenas à habilidade e conhecimentos correspondentes à antiga qualificação profissional, mas também a atitudes e comportamentos - como se isso pudesse caber, em alguma forma de contrato de trabalho - é mais uma relação de fidelidade, que nem mesmo se pede mais em um contrato de casamento. Portanto, assim como o cidadão se deixa escolher, reduzindo-se ao simples estado de consumidor, também, pela competência, o trabalhador deve “se deixar escolher”, reduzindo-se a um simples instrumento, de menor custo e de eficiência (não necessariamente maior), a mais monitorável possível.

Numa perspectiva de romper com esta concepção pobre e mesquinha do trabalho - assalariado e subserviente - ao capital, Lara (2002) diz que podemos ver o trabalho como a reposição criativa das cidades, pois desta forma, em acordo com cada cultura, pode-se

dizer que o trabalho é o ato cidadão por excelência.

## **TENTATIVA DE RUPTURA COM O PROCESSO DE REATUALIZAÇÕES DAS QUALIFICAÇÕES , DO TRABALHO ASSALARIADO E ALIENADO**

Precisamos tentar entender o que realmente define a existência humana, pois concordamos com Marx quando diz que o que caracteriza a realidade humana é o trabalho: “o homem se constitui como tal, à medida que necessita produzir sua própria existência”. Ele se constitui no momento em que necessita adaptar a natureza a si, não sendo mais suficiente adaptar-se á natureza. Ajustar a natureza ás necessidades, às finalidades humanas, é o que se faz pelo trabalho. Então, trabalhar não é outra coisa senão agir sobre a natureza e transformá-la.

Na mesma linha de análise de Lara, Saviani ressalta que se é o trabalho que constitui a realidade humana, e se a formação do homem está centrada no trabalho- isto é, no processo pelo qual o homem produz sua existência-, é também o trabalho que define a existência histórica dos homens. Através desta atividade, o homem vai produzindo as condições de sua existência, transformando a natureza e criando, portanto, a cultura e um mundo humano. E este autor nos alerta ainda que:

*“ na formação dos homens, deve-se considerar o grau atingido pelo desenvolvimento da humanidade. Conforme modifica o modo de produção da existência humana, portanto o modo como o ser humano trabalha, mudam as formas pelas quais os homens existem. .” Os diferentes modos de produção revolucionam sucessivamente a forma como os homens existem. E a formação dos homens ao longo da História traz a determinação do modo como produzem sua existência. (Saviani1987, p.3)*

A análise que vimos fazendo até aqui, nos mostra como o modo de produzir, a inserção dos trabalhadores no mercado de trabalho, nestes anos de Taylorismo, Fordismo, produção flexível(\toyotismo) vem moldando para pior a existência dos homens no “novo” capitalismo, trazendo mais exclusão e servidão para os que vivem do trabalho.

Com essa perspectiva de reatualização profissional colocada como nova, vemos a necessidade de remeter a discussão a um patamar de análise mais amplo, reinterpretando-o à luz de processos sócio-econômicos amplos que nos permitam clarear o que o modelo de competência ancorado nos moldes da organização do capital não conseguiu desvelar. Parece que a substituição da noção de competência como alternativa à noção de qualificação não conseguiu clarear muito, pois se concluiu que ela está com nova roupagem, mais adequada às necessidades do capital e foi no máximo, reatualizada.

Continua uma noção marcada política e ideologicamente pela corrente teórico-epistemológica de ordem descritivo-experimental que trata habilidades e competências humanas desvinculadas das dimensões de tempo e espaços sócio-culturais. E reduzem a

noção de competência a um rol de aptidões e habilidades genéricas, que mudam, de acordo com as demandas do capital, continuando delinear uma visão parcial e neutra do processo de trabalho, meramente dentro da perspectiva técnica de análise, mesmo trazendo algumas inovações.

Pesquisas realizadas por Côrrea (1998) nas empresas do setor industrial confirmam que está em curso uma verdadeira engenharia cultural sofisticada que se apropria do substrato cultural de uma sociedade: suas representações, seus valores e seus mitos, em torno da autoridade e do trabalho, a fim de “formar” trabalhadores integrados à empresa, vista como uma comunidade em que todos são parceiros. Nesse contexto, a noção de competência ganha uma outra conotação e passa a fazer parte de um campo mais amplo de discursos e práticas de dominação. Entendemos que se faz necessário apreender a noção de competência em suas dimensões culturais e político-ideológicas, ancorados numa acepção de qualificação social do trabalho e de uma concepção multidimensional (multifacetada e multidisciplinar) da competência.

Na abordagem socio-técnica, inspirada no pensamento de Marx, postula-se que durante o percurso de uma atividade profissional é que os indivíduos definem suas maneiras de pensar, analisam a realidade e desenvolvem formas de expressar sua competência. Sendo assim, os contextos de vida e de trabalho representam os lugares da experiência e de saberes não estruturados, absorvidos e reconstruídos de modo diferenciado e ativo pelos indivíduos, resultando de uma complexa combinação entre conhecimento estruturados escolares e acadêmicos e a experiência de vida.

*Toda manifestação explícita de capacidades e habilidades, mesmo que aparentemente simples, resultam de elaborações mentais complexas. A dialética existente entre o processo de aquisição de conhecimentos de senso comum torna difícil estabelecer com precisão as fronteiras entre o saber que subsidia certos níveis de competências e aqueles que pertencem ao domínio dos saberes que se enquadram na categoria dos conhecimentos escolares acadêmicos. (Manfredi, 1999 p.24)*

Situar e remeter a noção de competência aos contextos, espaços e tempos sócio-culturais, significa não só incorporar outras dimensões de análise, mas também estabelecer relações de historicidade entre sujeitos, contexto e tempos, como a dupla perspectiva sócio-técnica procura resgatar. Assim, como bem ressaltou Manfredi, a noção de competência tomada em sua acepção geral e/ou particular, tem que ser vista como produto (resultante) de uma elaboração conceitual produzida pelo indivíduo, mediante as demandas e desafios das situações concretas de trabalho. Assim, a noção de competência englobaria uma outra dimensão não menos importante, a de ser uma construção balizada por parâmetros sócio-culturais e históricos.

Neste sentido, a noção de competência se configuraria numa conotação mais abrangente,

não se restringindo ao saber-fazer, tomado na sua conotação operativa imediata. E tomada como uma configuração de algo em permanente construção/reconstrução, ela se torna mais transparente e mais facilmente perceptível como um campo de embates, como um constructo historicamente referenciado, deixando assim de se configurar como uma noção de competência reatualizada para abrir uma possibilidade concreta de ruptura com a perspectiva meramente técnica e parcial de se ver e entender as transformações que estão presentes no processo de trabalho atual.

Ao analisarmos o processo de formação profissional das últimas décadas, observamos que a ciência não se faz sem manipulação da realidade e não se pensa base sem a ação. A concepção de politecnicidade que tem como pressuposto que não existe trabalho manual puro e nem trabalho intelectual puro, nos ajuda a entender que todo trabalho humano envolve concomitância do exercício dos membros, das mãos, e do exercício mental, intelectual. Dentro do paradigma das empregabilidade, politecnicidade, literalmente significaria múltiplas técnicas, multiplicidade de técnicas, e daí o risco de se entender esse conceito como a totalidade das diferentes técnicas fragmentadas, autonomamente consideradas. A noção de politecnicidade não se coaduna com esta perspectiva de adestramento do trabalhador para executar com perfeição determinada tarefa e que se encaixe no mercado de trabalho com tem sido a exigência da produção flexível. Diferentemente, trata de propiciar ao trabalhador um desenvolvimento multilateral, um desenvolvimento e uma formação profissional que abarca todos os ângulos da prática produtiva na medida que ele domina aqueles princípios que estão na base da organização da produção como um todo.

Segundo Saviani,( 1987) politecnicidade diz respeito ao domínio dos fundamentos científicos das diferentes técnicas que caracterizam o processo de trabalho produtivo moderno. Está relacionada aos fundamentos das diferentes modalidades de trabalho e tem como base determinados princípios que são a base de sustentação da formação politécnica. Sobre esta base, não seria o caso de multiplicar habilitações ao infinito para cobrir todas as formas de atividade na sociedade. Trata-se de organizar oficinas, processo de trabalho real, porque a politecnicidade supõe a articulação entre o trabalho manual e o intelectual. Só pensando a formação profissional dentro desta totalidade é que o trabalhador compreende como a sociedade está constituída, qual a natureza do trabalho nesta sociedade e, portanto qual o sentido das diferentes especialidades em que se divide o trabalho moderno.

*No entanto, o tal processo, na sociedade capitalista, é marcado por uma distorção: os frutos desse processo são apropriados privadamente, o que faz com que o usufruto de tempo livre só existe para uma pequena parcela da humanidade, ao passo que os trabalhadores, em que pese o crescimento da riqueza social, são lançados na necessidade de prosseguir em um processo de trabalho forçado.... A idéia de politecnicidade se esboça nesse contexto, ou seja, a partir de um desenvolvimento atingido pela humanidade o nível da sociedade moderna, da sociedade capitalista, já detectando a tendência do*

*desenvolvimento para outro tipo de sociedade que corrija as distorções atuais.*  
( Saviani, 1987, p.139)

Para desmascarmos os aspectos mais dominantes e escravizantes do processo de trabalho flexível do novo capitalismo, mistificados com novas qualificações e competências, temos que marcar que este é o trabalho visto do lado do capital. Que neste novo movimento, pós-moderno, com incertezas enormes e angústias crescentes para a classe trabalhadora, nem sequer garante mais trabalho para grande parte dos trabalhadores e muito menos para todos, como nunca interessou ao capital. Lara( 2002), nos alerta que não precisamos ficar amarrados ao conceito de trabalho vigente na sociedade do capital. Nele, tudo se define por relação ao capital, especialmente o trabalho. No entanto, desvinculando-o dessa relação, podemos ver o trabalho em todas as atividades humanas capazes de realizar a reposição criativa dos modos de bem viver nas cidades humanas. Ver o trabalho como a reposição criativa das cidades. Mesmo se historicamente, o trabalho tenha significado - até mesmo pelo nome, derivado de tripálio, instrumento medieval de tortura-arbitrio, opressão e exploração, pois reduzido a simples produção de riqueza alheia, sabemos que foi pelo trabalho que os humanos fizeram suas culturas, fazendo-se humanos, portanto. O trabalho desenvolveu habilidades que se fizeram técnicas. O trabalho desenvolveu línguas que se fizeram religião, filosofia e ciências. O trabalho desenvolveu costumes e valores, que se fizeram leis, contratos e instituições. O trabalho desenvolveu os humanos como uma arte, bem como todas as artes humanas. Portanto, também historicamente, o trabalho humano é algo além do que o simples submeter-se à tortura e ao arbitrio... Pois sem trabalho não há cidade, não há cultura, não há humanidade, não há direito algum.

## **REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS**

ANDERSON, P. *As origens da pós-modernidade*. Rio de Janeiro, Jorge Zahar Editor, 1999 (seminário 1) ANDERSON, Perry et all. Balanço do neoliberalismo. In: SADER, Emir e GENTILI, Pablo, orgs. *Pós-neoliberalismo. As políticas sociais e o Estado democrático*. Rio de Janeiro, Paz e Terra, 1995, p. 9-38

ANDERSON, Perry. *A crise da crise do marxismo*. 2a. ed. São Paulo: Brasiliense, 1985.

BORON, T. (org). *Nova Hegemonia Mundial - Alternativa de mudanças e movimentos sociais*. Buenos Aires/ São Paulo, CLACSO Livros, 2005 P.15.36; 37-72 e 111-131 (painel integrado) ( 3º texto).

BRAVERMAN, N, H. *Trabalho e capital monopolista*. Rio de Janeiro: Zahar, 1977.

CARDOSO, Miriam L. *A ideologia da globalização e descaminhos da ciência Social*. In:

Gentili, p (org) *Globalização excludente – desigualdade, exclusão e democracia na nova ordem mundial*. Petrópolis, RJ, 1999, pp. 96-127

CASTELLS, M. *A Sociedade em rede*. São Paulo: Paz e Terra, 1999.

CASTILHO, N. I. Alguns questionamentos sobre a hipótese da requalificação profissional. *Educação & Sociedade*, Campinas, v. 18, n. 58, p. 24-52, 1997

CHESNAIS, François. (1995) “*A globalização e o curso do capitalismo de fim-de-século*”. *Economia e Sociedade*. Campinas. Unicamp, nº5, dez.95

----- (1997b)) *A mundialização do capital*. São Paulo, Xamã.

-----..(1999) *A mundialização financeira*. São Paulo. Xamã

CORIAT, B. *Pensar pelo avesso: o modelo japonês de trabalho e organização*. Rio de Janeiro: Revan, 1994 FRIGOTTO, G. & CIAVATTA, M. *Teoria e educação no labirinto do capital*. Petrópolis, Vozes, 2002. ( 2º texto) p. 21-50.

FRIGOTTO, G *Delírios da razão: crise do capital e metamorfose conceitual no campo educacional*. In: GENTILI, P. *A pedagogia da exclusão*. 2ª. ed. Petrópolis: Vozes, 1998.

FRIGOTTO, G. Os "homens de negócio" e a política educacional do MEC. *Jornal Folha Dirigida. Caderno Educação*. Rio de Janeiro, 20 a 26 de novembro de 2001, p. 12.

FRIGOTTO, G *Educação e a construção democrática no Brasil: da ditadura civil-militar à ditadura do capital*. In: FÁVERO, O.; SEMERARO, G. *Democracia e construção do público no pensamento educacional brasileiro*. Petrópolis: Vozes, 2002, p. 53-69.

FRIGOTTO, G. O Brasil e a política econômico-social: entre o medo e a esperança. *Revista Observatório social de América Latina. CLACSO, Buenos Aires, nº 14.*, mayo-agosto 2005, pp. 95-104

HARVEY, D. *A condição pós-moderna*. São Paulo: Edições Loyola, 1992.

KERN, H.; SCHUMANN, M. O modelo alemão de produção na encruzilhada. *Revista Contemporaneidade e Educação*, [S. I.], 1997.

JAMESON, Fredric. *Espaço e Imagem - Teorias do Pós-moderno e outros ensaios*. Rio de Janeiro, Editora da UFRJ, 1994, p. 27-93.

LEITE, M. de P. A qualificação reestruturada e os desafios da formação profissional. *Novos Estudos Cebrap*, São Paulo, n. 45, p. 32-58 jul. 1996.

MANFREDI. S, *Desafios para nova qualificação profissional*, 2002. *Revista educação e sociedade –ANPED- Caxambu*

MARX, K. Prefácio. In. *Contribuição à crítica da economia política*. São Paulo, Martins Fontes, 1983

MARX, K.. *A ideologia Alemã*. São Paulo, Hucitec, 1986.

MÉSZÁROS, István. *Para além do capital*. São Paulo: Boitempo, 2002.

MÈSZÁROS, I. *Marx: a teoria da alienação*. Rio de Janeiro, Zahar, 1981.

SENNETT,R. A corrosão do caráter ( consequências pessoais do trabalho no novo capitalismo)Rio de janeiro ABDR editora afiliada 1999

PAIVA, V. Desmistificação da Profissões: quando as competências reais moldam as formas de inserção no mundo do trabalho. Revista Contemporaneidade e Educação, 1996.

PIORE, M. S. C. The Second industrial divide possibilities of prosperity. New York: Basic Books, 1984 SILVA, T. T. Educação, trabalho e currículo na era do pós-trabalho e da pós-política. In: \_\_\_\_\_. (Org.). Trabalho, formação e currículo: para onde vai a escola. São Paulo, Xamã,1999.

POCHMAN.M. As duas rendas mínimas. Jornal do Brasil, Rio de Janeiro, 22. 05. 2004, Outras opiniões. P. 9

POCHMAN.M. Desafios para o mercado de trabalho no Brasil, Rio de janeiro, Março de 2005.Editora FIOCRUZ

ZARIFIAN, P. A gestão pela competência. Rio de Janeiro: CIET/SENAI, 1998

---

[i] Professora da Universidade Federal do Espírito Santo e doutoranda do Programa de Educação UERJ .

[ii] Sobre “novo Capitalismo” ou capitalismo tardio Ver Chesnais, Harvey, Oliveira . Todos citados na bibliografia.

[iii] Empregabilidade: a função econômica atribuída à escola e ao sistema de formação profissional passa a ser a empregabilidade, mediante a aquisição de competências individuais e numa perspectiva atomizada e modular de conhecimento. No plano ideológico, desloca-se a responsabilidade social do estado para o plano individual.A ênfase já não é mais em políticas de desenvolvimento de emprego, mas na construção de competências e habilidades que torne os indivíduos empregáveis.

[iv] Estamos nos referindo,às pesquisas realizadas na década de 80 dos autores ligados a sociologia do trabalho

[v] Orletti, Elisabeth .”A qualificação de trabalhadores de nível superior face às metamorfoses no mundo do trabalho. Dissertação de mestrado em educação. (2000, Dissertação de mestrado)

[vi] Uma análise mais aprofundada da teoria do capital humano e da noção de sociedade do conhecimento, os seus sentidos e significados na educação e na sociedade encontra-se em Frigotto (1985 e 1993).

[vii] Num mesmo sentido, para uma compreensão ampla da pedagogia das competências ver Ramos (2002).

[viii] Braverman 1974, partir do livro “Trabalho e Capital monopolista” conhecido como “A Teoria do Processo de Trabalho”.

[ix] Sobre as teses de Zarifian e seus contrapontos ver Mourão, 2001.

[x] Para aprofundar esta temática ver Harvey(2001) , “A condição Pós-moderna” e Meszàros,(2002)”Para além do capital”.

[volta](#)