

A CRISE DO FORDISMO E O EMBATE ENTRE QUALIFICAÇÃO E COMPETÊNCIA: CONCEITOS QUE SE EXCLUEM OU QUE SE COMPLEMENTAM?

Luciano Rodrigues Costa

Introdução

As recentes transformações no mundo do trabalho, desencadeadas pelo surgimento dos chamados modelos pós-fordistas, vêm gerando uma série de discussões sobre os reais impactos nas categorias tradicionais de análise da sociologia do trabalho, principalmente naquelas que dizem respeito à remuneração, à gestão, à divisão e ao mercado de trabalho. O esgotamento da noção de posto, bem como a revalorização e o aumento da complexidade do processo de trabalho, gerou ricos e exaustivos debates sobre as atuais demandas por novos conhecimentos e qualificações. No fim da década de 1980 e início da seguinte, Womack (1992), Piore e Sabel (1994), Coriat (1994), a partir de uma perspectiva otimista, perceberam uma verdadeira transformação na maneira como era produzido o trabalho, ensejada tanto pelo enriquecimento quanto pela reunificação das tarefas, o que se tornou possível devido à incorporação maciça de novas tecnologias. Nesta perspectiva, as teses da desqualificação crescente do trabalho no capitalismo monopolista, defendidas por Harry Braverman (1974), e que, até então, eram referências fundamentais nas análises do processo de trabalho, pareciam descartadas, uma vez que haveria, na verdade, uma tendência à diminuição do parcelamento das atividades. Esta tendência demandava novas formas de conhecimento, que não mais as determinadas pelo cargo que o indivíduo ocupava, fato que tornou mais qualificado o trabalho. Que novos conhecimentos seriam estes? Como seria formado, e como reconhecer e avaliar, este novo trabalhador? Como ocorreria sua valorização? Essas são questões que já se impunham desde os primeiros estudos sobre os modelos pós-fordistas e, sobretudo, desde a emergência da noção de *competência*.

Passada a euforia dos primeiros estudos, outras análises se encarregaram de relativizar o otimismo, aparentemente reinante, ao apresentarem dados sobre uma crescente desvalorização, precariedade e queima das qualificações dos trabalhadores. No Brasil, destacam-se as pesquisas de Leite (2003) que, em seus estudos sobre a indústria automobilística, mostram o deslocamento da precariedade

do trabalho para empresas terceirizadas de pequeno porte. Como um forte contraponto aos estudos anteriores, a autora mostra que, na realidade brasileira, como possivelmente em outros países periféricos, o trabalho desqualificado, longe de desaparecer, continua existindo ao longo da cadeia produtiva. Assim, as empresas dos setores de ponta eliminariam as atividades menos qualificadas, deslocando-as para as pequenas empresas, e focariam o trabalho enriquecido, em números cada vez menores. Com isso, “o trabalho diminui na ponta virtuosa, ao mesmo tempo em que se expande na ponta precária” (Leite, 2003, p. 88).

Seguindo a mesma linha de análise, podemos citar também as pesquisas de Guimarães, Cardoso e Comim (2006) sobre a trajetória de trabalhadores demitidos, as quais revelaram os processos de destruição das habilidades e das qualificações de contingentes inteiros, regularmente substituídos por outros dentro da indústria brasileira. Podemos, ainda, fazer referência aos trabalhos de Hirata (1994), que se mostram também muito críticos em relação às transformações que vêm ocorrendo no processo produtivo.

A difusão da noção de *competência*, que tem ocupado espaço significativo dentro dos estudos da sociologia do trabalho, especialmente na escola francesa, apresenta uma clara relação com estas recentes transformações do trabalho fabril, principalmente no que tange à gestão da mão-de-obra nos setores de ponta. Neste sentido, a bibliografia que fundamenta esta discussão mostra sempre como referência a dinâmica do trabalho nos segmentos mais avançados o que, de certa forma, limita a compreensão da realidade dos setores e regiões mais periféricos. De início, algumas questões se impõem: O destaque, cada vez maior, dado à noção de competência assinalaria o fim da noção de qualificação? Que reais transformações estariam ocorrendo e que exigiriam uma nova noção?

Nesse sentido, este artigo procura discutir tanto as demandas por “novos” conhecimentos no processo de trabalho, quanto o conceito de *competência* associado a eles. Pretende-se traçar a trajetória deste conceito, não só para relacioná-lo com o de qualificação, como também para discutir se realmente a noção de qualificação se mostra incapaz de absorver as transformações ocorridas no mundo do trabalho. Argumenta-se que as tentativas de construção do conceito de competência trazem fortes similaridades com o de qualificação, tais como as discutidas pelos fundadores da sociologia do trabalho francesa, George Friedmann e Pierre Naville, de maneira que as mesmas polêmicas, propostas por estes autores, são recolocadas para o debate atual. Assim, na primeira parte, discutem-se as definições clássicas dos conceitos de qualificação e de competência, mostrando as semelhanças envolvidas na construção destes. Na segunda parte, procura-se demonstrar a dimensão política existente na tentativa de mudança dos conceitos, a partir da oposição entre a dimensão coletiva da qualificação e a dimensão individual da competência. Na

discussão final, a argumentação procura apontar para um conceito de qualificação que se apresenta polissêmico e em constante evolução: não se reduz, portanto, apenas ao universo técnico, antes traz consigo uma dimensão social que possui, neste sentido, uma capacidade explicativa mais ampla.

Qualificação e competência: uma tentativa de definição

O conceito de competência, assim como o de qualificação, surgiu no contexto de intensos debates que pretendiam lançar luz sobre a forma e sobre o conteúdo do trabalho do mundo fabril no capitalismo avançado. A noção de qualificação sempre apresentou uma posição de destaque dentro dos estudos da sociologia do trabalho. Tal noção se consolidou na França após a Segunda Guerra Mundial baseando-se em dois sistemas instituídos: as convenções coletivas, que classificaram e hierarquizaram os postos de trabalho, e o ensino profissional, que organizou os saberes em torno dos diplomas (Duguè, 2004). Desta forma, definiram-se as regras que iriam reger a trajetória profissional dos assalariados, a saber: as relativas ao contrato de trabalho, a questão do recrutamento, da remuneração básica, a hierarquia de salários, a promoção, entre outras (Tanguy, 1997). A qualificação veio fundar, naquele momento, uma correspondência construída coletivamente entre o saber-fazer, o emprego e o salário, de forma que o contrato de trabalho deveria estar em consonância com as condições gerais estabelecidas.

Desde os primeiros estudos, a definição da noção de qualificação causou controvérsias, na medida em que não só era um conceito em aberto e em evolução permanente, como também tinha na noção de trabalho que se apresentava como outro conceito em aberto, uma referência fundamental. Assim, a definição de qualificação tem sido compreendida a partir de duas clássicas perspectivas divergentes: a primeira delas, de viés substantivista, foi desenvolvida por Georges Friedmann - um dos pioneiros da sociologia do trabalho -, que via no artesanato a forma perfeita do trabalho qualificado. Assim, a divisão do trabalho constituía-se da degradação de uma unidade anterior, a do artesanato, e tal degradação referia-se às contradições fundamentais da sociedade e da organização industrial. Friedmann definia a qualificação pelo saber e pelo saber-fazer adquiridos tanto no trabalho quanto em sua aprendizagem sistemática. Esta qualificação seria, portanto, construída a partir do posto de trabalho e encontrava-se no trabalhador. Dessa forma, a intervenção no posto de trabalho definiria a qualificação.

Friedmann e Reynaud (1962), em seus estudos, definem a qualificação a partir de quatro elementos:

- 1.A competência técnica, que pode ser medida em tempo de formação, e na qual se deve distinguir formação geral, técnica e treinamento;

2. Uma situação dentro da escala de prestígio;
3. Uma frequência relativa das qualidades (inerentes ou adquiridas) requisitadas;
4. Uma responsabilidade dentro da produção.

A segunda perspectiva da noção de qualificação foi desenvolvida por Pierre Naville, outro pioneiro da sociologia do trabalho. Em sua perspectiva relativista, a qualificação é o resultado de um processo de formação autônomo, ou seja, independente da formação espontânea no trabalho. Em seu livro: *Essai sur la qualification du travail* (1956)¹, ele se recusa a reduzir a qualificação às virtudes intrínsecas do indivíduo, às suas habilidades e ao seu “savoir-faire”. Em suas análises, a qualificação dependeria de elementos presentes no ambiente social do trabalhador e seria relativa. Suas formas dependeriam também do estado das forças produtivas e das estruturas sócio-econômicas nas quais os trabalhadores estivessem inseridos, tais como o tempo de escolarização, o salário, as operações de classificação e a hierarquia do trabalho.

Mais recentemente, Pierre Rolle, Pierre Tripier e Mateo Alaluf prolongaram e reafirmaram os argumentos de Naville. O mesmo conceito, entretanto, continua não mensurável, podendo relacionar-se a vários fatores, tais como a escolarização, a complexidade das tarefas, a formação, o salário, a classificação, as atividades intelectuais e manuais, a divisão do trabalho, o comportamento, o posto de trabalho etc. Dentro dessa perspectiva, a qualificação não é determinada pela tecnologia, mas construída socialmente, e compreendida somente a partir dela mesma, não sendo automaticamente especificada pelo conteúdo do trabalho. Assim, é importante avaliar as atividades fora do trabalho para definir a qualificação. Para uma melhor compreensão desta, é importante ressaltar a estabilidade e a solidez presentes na estrutura profissional do modo de regulação fordista. Esta estabilidade fazia com que os saberes adquiridos pelo trabalhador, o “saber-fazer”, fossem relativamente sólidos, o que lhe conferia uma permanência na sua categoria profissional. Visto que, neste contexto, somente os conhecimentos formais eram codificados, a qualificação passou a ser compreendida como um estoque de saberes formais estáticos e especializados. Como esclarece Dubar:

Havia claras equivalências entre ‘nível de formação’ e ‘nível de qualificação’, que deram origem às convenções coletivas, aos acordos de empresas, às grades salariais, aos estatutos profissionais. Cada um podia se definir a partir deles, situar-se sobre uma escala salarial, unir-se a uma categoria profissional estável. Ora, parece que todas essas convenções portadoras de identidade profissionais e, portanto, sociais, são

¹NAVILLE, Pierre. *Essai sur la qualification du travail*. Paris: Librairie Riviere, 1956.

questionadas, no decorrer dos anos oitenta, pelos novos modos de gestão da empresa. Não se fala mais em qualificação negociada coletivamente, mas de competência avaliada em cada um individualmente e por cada empregador (Dubar, 1998, p. 70).

A noção de competência, mesmo utilizada há mais tempo em outras áreas do conhecimento, emerge nos estudos sobre o trabalho a partir da ênfase dada à “polivalência”, entendida como um novo conjunto de capacidades que possam responder à complexidade e a imprevisibilidade no “novo” modo de produzir. Essas novas capacidades não estariam mais limitadas aos conhecimentos técnicos, mas abrangeriam amplas habilidades cognitivas e certas características comportamentais e atitudinais, como elenca Tartuce:

...capacidades de abstração, de raciocínio, de domínio de símbolos e de linguagem matemática para a leitura de modelos e antecipações de problemas aleatórios e imprevisíveis; iniciativa, responsabilidade, compromisso, cooperação, interesse, criatividade, capacidade de decisão, para o trabalho em equipe, para a visualização das regras de organização, das relações de mercado etc. (Tartuce, 2002, p. 135).

A competência deveria responder, nesta perspectiva, não tanto ao trabalho estabelecido, mas sim às imprevisibilidades típicas de um ambiente de trabalho menos prescritivo. Seria, portanto, dimensionada através da capacidade do indivíduo de mobilizar saberes adquiridos em vários âmbitos da sua trajetória profissional, bem como em práticas de socialização adquiridas ao longo da vida, canalizadas para a solução de problemas que emergem na prática do trabalho, além de exigir o desenvolvimento de habilidades comportamentais necessárias às interações profissionais.

Conforme discutem Tanguy (1997) e Machado (1998), a noção de competência assenta-se em dois fundamentos: o primeiro, em uma dimensão subjetiva, centrada nas responsabilidades pessoais da atuação profissional; o segundo, na ação desenvolvida em uma situação específica, ou seja, na capacidade de mobilização dos conhecimentos para a articulação da dimensão cognitiva em conjunto com as atitudes necessárias para enfrentar uma dada situação.

As dificuldades iniciais na compreensão do conceito de competência fizeram com que uma série de estudos se dedicasse tanto às tentativas de definição deste termo, quanto às reais inovações que ele trazia em relação ao já consolidado conceito de qualificação.

Segundo Isamber-Jamati (1994), o termo *competência* tem origem nos meios jurídicos, aos quais, inicialmente, ficou restrito. Mais tarde, incorporado por outras profissões, seu uso ficou limitado a uma elite intelectual, na medida em que uma certa competência era exigida para julgar, por sua vez, a competência de alguém.

Ainda segundo a autora, o mesmo termo aparece nas literaturas sociológicas e educacionais de forma polissêmica nos anos 1970, adquirindo seu sentido atual na década de 1980.

Aquele que é (que é reconhecido como...) competente, em relação ao que não o é, ou que o é menos, é aquele que domina suficientemente a área na qual intervém para identificar todos os aspectos de uma situação nessa área e para revelar eventualmente as disfunções dessa situação. Mas, para ser “competente”, deve também, munido desse conhecimento, poder decidir a maneira de intervir a fim de obter tal resultado com eficácia e economia de meios (Isamber-Jamati, 1994, p. 104).

A competência também não se confunde com o talento dos artistas, precisamente porque o homem competente utiliza técnicas pré-existentes, e a competência diz respeito ao uso de técnicas que, embora não sejam criadas por ele, podem ser adaptadas às novas situações. Assim, a noção de competência aparece de forma inseparável da ação e só pode ser apreciada, ou medida, numa situação dada:

As competências dizem respeito ao uso de técnicas definidas que, embora não tenham sido criadas pelo indivíduo, são por ele usadas e podem ser adaptadas às novas situações. A noção de competência está associada à execução de tarefas complexas, organizadas e que exigem uma atividade intelectual importante. Tarefas são realizadas por especialistas. O incompetente não possui o saber e o saber-fazer, ou possui incompletamente (Isamber-Jamati, 1994, p. 105).

Tanto na construção da noção de qualificação como na de competência, o saber se mostra como um dos elementos fundamentais. Mas como se pode defini-lo? Para Marcelle Stroobants (1994), a *cognição* é um elemento fundamental para se entender a noção de competência, no sentido de melhor definir as questões ligadas aos saberes das atividades profissionais, que podem ser encontradas fora da sociologia do trabalho - por exemplo, nos aspectos cognitivos da tarefa. Nessa perspectiva, a competência seria gerada pela capacidade cognitiva do indivíduo de mobilizar conhecimentos, visando solucionar um dado problema, ou seja, a competência é definida como conhecimento e qualidades contextualizados. Ao dar ênfase aos aspectos cognitivos do trabalho e ao tentar ampliar a discussão para fora da sociologia do trabalho, Stroobants inicia seu artigo sobre competência com a seguinte explicação:

Os aspectos cognitivos do trabalho não constituem tradicionalmente objetos de estudo específico em sociologia do trabalho. É indiretamente que a capacidade dos trabalhadores intervém na análise, por meio de seu reconhecimento no mercado de

trabalho. Da mesma maneira, os saberes associados às atividades profissionais foram geralmente abordados a partir de sua valorização. A organização do trabalho pôde, dessa forma, ser encarada como uma maneira de codificar os conhecimentos, separando o saber - a concepção dos métodos – e o fazer – a execução das instruções” (Stroobants, 1994, p. 135).

Stroobants (1994) afirma que as competências são relativas, porque dependem da maneira como são vistas e reconhecidas socialmente, mas também são reais, pois podem ser caracterizadas por um tipo de saber (o saber-fazer e seus recortes específicos, ou seja, o saber relacionado com um verbo que denote ação). Estes saberes, adquiridos diretamente no trabalho, definem-se em oposição aos saberes aprendidos na escola. Assim, é no indivíduo, ou melhor, na dimensão individual do ato humano, e não no posto de trabalho, que se podem encontrar as noções de competência. “A questão parece ser não do conteúdo das competências, mas da mobilização dessas, que seria feita através dos saberes, saber-fazer e saber-ser” (TOMASI, 2000, p. 25). Nesta perspectiva, claramente recolocam-se as antigas preocupações de Pierre Naville na definição da qualificação, ou seja, os elementos independentes da formação espontânea do trabalho.

Uma outra perspectiva, apresentada por Zarifian (2001), associa o conceito de competência ao surgimento de um grande número de disfunções e imprevistos no processo produtivo a partir das recentes mudanças ocorridas no trabalho industrial. Este fato estaria acarretando grandes mutações do trabalho, interpretadas pelo autor através do conceito de *événement*²² Na edição brasileira, esta expressão é traduzida como “eventos”, “acontecimentos”. Preferiu-se manter este conceito no original, sem tradução.

Événement seria o que ocorre de maneira parcialmente imprevista e inesperada como, por exemplo, uma pane, que desestrutura o desenrolar normal do sistema de produção e supera a capacidade da máquina de assegurar a sua auto-regulagem. Desta forma, o conceito de *événement* tem profundo impacto na definição do conceito de competência:

O *événement* significa que a competência profissional não pode mais ser enclausurada em definições prévias de tarefas a executar em um posto de trabalho. Sobretudo ela não pode ser mais incluída no trabalho prescrito. A competência profissional consiste em fazer frente ao *événement* de maneira pertinente e com conhecimento de causa. E essa competência é propriedade particular do indivíduo, e não do posto de trabalho. Seria, aliás, absurdo falar de um posto de trabalho competente (Zarifian, 2001, p. 41).

²²Na edição brasileira, esta expressão é traduzida como “eventos”, “acontecimentos”. Preferiu-se manter este conceito no original, sem tradução.

De acordo com este autor, com o possível esgotamento do modelo taylorista, tem-se uma mudança no paradigma da produção, que passa deste para o *événement*. Com isso, para Zarifian, o conceito de trabalho retorna ao trabalhador, uma vez que se avalia a ação competente do indivíduo diante de uma situação de *événement*. Por outra via, retornaríamos a situações próximas da atividade camponesa tradicional, sempre sensível aos acasos do clima, ao comportamento das plantas e dos animais, e sempre guiada pelo saber tácito do trabalhador. O posto de trabalho e todos os imprevistos que nele possam ocorrer não determinam a competência, antes são referenciais nos quais ela se revela: “Ora, é preciso que uma referência seja construída na relação do trabalhador no trabalho. Nunca se é competente no abstrato. Sempre se é competente em ‘relação a’” (Zarifian, 2001, p. 28). Segundo Zarifian (2001), na tentativa de elaboração desse conceito:

Não há exercício da competência sem um lastro de conhecimento que poderá ser mobilizado em situação de trabalho. A analogia entre esses conhecimentos e a situação de trabalho depende do grau das situações de “*événement*” e da singularidade da situação que a pessoa tem que enfrentar. Quanto maiores as dimensões de “*événement*” e a singularidade da situação, mais os esquemas de conhecimento e de ação que o indivíduo já tiver incorporado deverão ser mobilizados de maneira reflexiva, ou seja, questionando-se sua validade e o fato de serem insuficientes diante da situação (Zarifian, 2001, p. 73).

Neste sentido, a competência é construída socialmente em vários âmbitos da vida cotidiana e não se trata somente de uma competência técnica relativa ao posto de trabalho, antes se trata de uma competência do trabalhador em relação ao seu posto, apesar de não ser somente nesta situação de trabalho que a competência seja constituída. Assim, na perspectiva de Zarifian, pode-se entender a competência não só como uma excelência na “navegação” em meio às contingências do atual mundo fabril, mas também como uma característica dos contextos de trabalho em que o *métier* é o estruturador das relações de trabalho. Estas análises de Zarifian nos remetem às mesmas preocupações de Friedman de que, mesmo afirmando ser a qualificação algo do indivíduo, ela é construída a partir do posto de trabalho.

O que se percebe, nas tentativas de construção do conceito de competência, é que uns afirmam ser este oriundo do discurso empresarial (Hirata, 1996. Zarifian, 2001, 2003), e outros atribuem a sua origem às ciências da cognição, como é o caso de Stroobants (1997). No entanto, os debates parecem recolocar as antigas preocupações dos fundadores da sociologia do trabalho na França sobre os reais determinantes da qualificação. O fato é que a noção de competência tem

sido ampliada para diferentes contextos sociais a partir das recentes transformações trazidas pelo advento dos modelos pós- fordistas, o que gerou uma série de análises críticas sobre a possível dimensão ideológica que este conceito poderia apresentar.

A dimensão política do modelo da competência

Como já apontado, a difusão da noção de competência está diretamente relacionada às transformações no trabalho após o surgimento de “novos” modelos produtivos que trouxeram a flexibilização da organização e dos contratos de trabalho. É neste contexto de mudanças e de elevados índices de desemprego que as discussões sobre a competência ganham visibilidade, asseguradas pelo mercado o qual difunde a idéia de que “não basta ser qualificado, é preciso ser competente”. Com isso, uma série de estudos³ vem apontando o caráter ideológico desta noção e seu comprometimento com a face mais perversa e excludente do neoliberalismo. Nestes estudos, quase sempre se tenta demonstrar que a noção de competência estaria ligada às dimensões subjetivas, as quais envolveriam a disponibilidade dos trabalhadores em colaborar com os objetivos da empresa, o que estaria contido no âmbito da polivalência. No entanto, algumas considerações são necessárias: por mais que a noção de competência se preste a interesses, com certeza ela possui outras dimensões e reduzi-la apenas a uma ideologia pode não contribuir para a discussão acadêmica. Tudo indica que a competência, na verdade, já estava presente nos modelos anteriores ao taylorismo e não é, portanto, uma invenção recente. O que ocorre, realmente, é uma nova maneira de representá-la, isso porque:

Esse modelo, aplicado ao passado, pode nos revelar várias competências insuspeitadas nos trabalhadores (...) já que estratégias cognitivas complexas subentendem as atividades as mais rotineiras. As novas competências assinaladas não são assim sem precedentes, sua descoberta parece mais resultar de uma maneira de ver do que de uma maneira de empregar a mão de obra” (Stroobants, 2003. p. 52).

Também não se pode deixar de ressaltar que a revalorização do conceito de qualificação, sem uma discussão precisa e contextualizada, enfatizando-o simplesmente como opositor à dimensão “ideológica” da competência, pode ser um equívoco. Convém lembrar que o conceito de qualificação remonta ao pragmatismo da sociologia do trabalho francesa no pós-guerra, envolvida na

³Tartuce, 2002; Dugué, 2001 etc.

tentativa de reconstrução daquele país, ou seja, é neste contexto, à luz do modelo taylorista em que foi construído, que o conceito de qualificação se faz detentor das mesmas críticas atribuídas ao de competência, além de, na prática, nunca ter demandado uma formação politizada do trabalhador e tampouco ter reconhecido e valorizado o conhecimento tácito.

Pierre Naville é, possivelmente, uma exceção: em sua definição de qualificação, ele já se mostrava atento à dimensão relacional, pois enfatizava os aspectos sociais na construção do conceito, não desprezando as características implícitas e informais do trabalho, o que fez com que as suas discussões se tornassem extremamente atuais no debate sobre os dilemas contemporâneos do trabalho.

As análises feitas por Zarifian (2003) destacam-se pelas suas tentativas de construir a noção de competência e de revelar aspectos positivos ao trabalhador em comparação à qualificação. Ao dar um estatuto científico à noção de competência, Zarifian relaciona-a com uma perspectiva multidimensional. Desta forma, o autor discute a capacidade do trabalhador de agir em situações imprevisíveis e inesperadas, situações de *événement*, já discutidas, e que dependem, portanto, de conhecimentos práticos. Ademais, Zarifian se refere ao reconhecimento da noção de competência através do julgamento feito pelos outros, em termos sociais e financeiros. A partir disso, elabora-se uma definição ampliada da noção, enfatizando que o foco não é somente a bagagem de conhecimento, mas também a autonomia, através do reconhecimento, por parte das empresas, do engajamento e das responsabilidades dos seus empregados. No entanto, tal perspectiva parte do pressuposto de que as empresas se tornem “organizações qualificantes”, o que de fato não se tem percebido pelos estudos de Leite (2003), Guimarães, Cardoso e Comim (2006), já citados.

Para Zarifian (2003), privilegiar a subjetividade não significa renegar o lado social: “...a competência não deveria, assim, remeter a um indivíduo isolado, mas antes a uma rede de comunicação e de co-responsabilidades, que remeteria a um coletivo de trabalho”. Neste sentido, o autor prefere a utilização do termo competência ao invés do de qualificação, pois este encerraria um dilema entre: *qualificação do emprego* - que não dá conta do trabalho real - e *qualificação do indivíduo* - que não abrange a dimensão do reconhecimento. (Zarifian, 2003).

No entanto, parece real que, no modelo da competência, processa-se uma perda da dimensão coletiva do trabalho ao relacioná-lo aos saberes e aos comportamentos possuídos pelo indivíduo. Com isso, é razoável concluir que a competência contribui não só para o enfraquecimento do poder de negociação dos trabalhadores, como também favorece a fração dos candidatos ao emprego que dispõe de atributos, ainda vagos, valorizados por este novo modelo. Com

esta valorização individual estabelecem-se novos referenciais para prestigiar certas atividades e para aumentar as diferenças salariais, o que pode acarretar em enfraquecimento das categorias profissionais, dos sindicatos, dos direitos, das proteções coletivas e da solidariedade entre os trabalhadores. Este apelo à individualidade e ao desenvolvimento de comportamentos sociais, em detrimento do desenvolvimento de capacidades técnicas, aponta para uma possível avaliação do trabalhador a partir de comportamentos subjetivos e adaptados aos interesses da produtividade, o que se resume na dimensão do *saber-ser*, que é definido por Stroobants (1997) como:

...traços de personalidade e caráter adequado aos comportamentos requeridos nas relações sociais de trabalho, tais como, envolvimento, responsabilidade, disponibilidade para a inovação e mudança, assimilação de novos valores de qualidade, produtividade e competitividade (Stroobants, 1997, p. 70).

A indefinição quanto aos critérios para se conceituar o indivíduo competente é outra questão engendrada pelo modelo de competência, o que sugere uma série de perguntas: como avaliar, reconhecer e instituir as competências? Ou como pergunta Paiva (1994): “Que fatores são efetivamente decisivos na formação de personalidades capazes de dispor de tais competências?” Há alguma diferença entre o reconhecimento das competências técnicas e o das competências sociais? Como avaliar os atributos subjetivos das competências sociais, tais como iniciativa e responsabilidade? Apesar de tantas incertezas, na prática o que se percebe é como a avaliação se mantém central dentro de um modelo de competências e como está diretamente relacionada às qualidades pessoais e relacionais. Como analisa Tanguy:

Uma gestão fundada nas competências encerra a idéia de que um assalariado deve se submeter a uma avaliação permanente e dar constantemente provas de sua ‘adequação ao posto’, de seu direito a uma promoção ou a uma mobilidade promocional. (...)Em outros termos, tudo se passa como se a competência, conjunto de propriedades instáveis que devem constantemente ser submetidas à prova, opusesse-se à qualificação avaliada, em grande parte no último período, pelo diploma, título adquirido uma vez por todas (Tanguy, 1997, p. 193).

A autora apresenta uma discussão pertinente ao reconhecer que se a noção de competência entendesse o indivíduo como protagonista do próprio trabalho, poderia atender a uma antiga reivindicação dos trabalhadores, ou seja, a de uma classificação que partisse dos atributos individuais e não do posto de trabalho. Neste sentido, a noção de competência poderia atender não só às constantes

demandas de reconhecimento das qualificações tácitas, como também aceitar os de conhecimentos adquiridos em outros contextos sociais, que não somente os relacionados ao tempo de formação e formalizados por um diploma. No entanto, Tanguy ressalta que, na verdade, o modelo da competência, em sua forma atual, não produz a valorização desejada, uma vez que as avaliações não são negociadas dentro de ramos profissionais, mas individualmente, entre o assalariado e a empresa, sob condições previamente estabelecidas pelos dirigentes, e o posto de trabalho continua a ser a referência na medida da competência.

Não há como negar o impacto que as transformações sociais, como as novas tecnologias, têm produzido na demanda por mão-de-obra, essencialmente em relação aos requisitos de qualificação e de escolarização que, por sua vez, repercutem de forma indiscutível nos sistemas educacionais e de formação profissional. O que se pode indagar é: qual seria a essência da competência? Como pergunta Tomasi (2004, p.18): “Quando os empresários demandam competência, estão preocupados em fazer frente às mudanças já estabelecidas no mundo do trabalho ou precisam dela para produzir as mudanças que desejam?”

Considerações finais

No debate atual sobre a noção de competência, nota-se que a sua definição ainda se apresenta bastante instável e vaga no âmbito acadêmico. Como se trata de um conceito ainda em construção, ele suscita mais perguntas do que respostas, o que é natural não só por estar inserido nas transformações contemporâneas do trabalho, como também por propor rupturas com relação a um modelo da qualificação já tão consolidado. Não é difícil constatar, pelos debates atuais, que a noção de competência traz várias dimensões que ainda precisam ser mais avaliadas, o que, aliás, já ocorre e pode ser confirmado pela quantidade de trabalhos que se avolumam a cada dia, sobretudo na França.

Não se teve, nesta apresentação, a pretensão de abordar todos os dilemas e polêmicas que o tema sobre competência e qualificação vem suscitando, principalmente nos estudos do trabalho, mas procurou-se sistematizar os principais debates gerados pela crescente literatura. Assim, a partir de uma tentativa inicial de definição da noção de competência, buscou-se traçar a sua linhagem com a noção de qualificação, ressaltando o processo de individualização contido na competência. Ressaltaram-se as possíveis ameaças às práticas de negociação coletiva em função dos processos individualizantes de avaliação e das tentativas de estabelecimento de relações mais consensuais, que provavelmente contribuíram para o enfraquecimento dos sindicatos. Tentou-se ressaltar também que, sendo

algo novo, o conceito de competência pode se prestar a interesses, neste contexto, as recentes transformações no mundo do trabalho, engendradas quer pelo avanço tecnológico ou pela complexidade das demandas sociais, quer por outras mudanças, suscitam novas discussões sobre o conhecimento nas atividades de trabalho. Entretanto, reduzir a noção de competência a isso é limitar as outras dimensões que ela possui.

O que se pode perguntar, para gerar uma discussão final, é se a qualificação, tal como a discutida por Pierre Naville, não seria um conceito mais amplo para compreender as transformações contemporâneas do trabalho. Uma análise mais atenta da construção do conceito de qualificação, feita por Naville, pode nos revelar algumas pistas para entendê-la fora do ambiente de trabalho. Conforme discutimos na primeira parte, este autor apresenta uma concepção relativista da qualificação, relacionando-a a outros aspectos sociais, a saber: o tempo de escolarização, o salário, as operações de classificação e a hierarquia. Nesta abordagem mais ampliada do conceito, os aspectos implícitos, informais e não organizados das características dos indivíduos já estavam presentes, o que nos faz pensar ser desnecessária toda a polêmica em torno da substituição dos conceitos. Nesta perspectiva, a qualificação pode ser influenciada por aspectos sociais, culturais, políticos e econômicos (sistema de formação e de valores, mercado de trabalho) que variam no tempo e no espaço. A qualificação não é, portanto, unicamente o resultado da transformação dos conteúdos do trabalho derivado da racionalização da empresa, como parece propor o modelo da competência, mas é “construída muito mais de critérios sociais, em que as relações de forças e os conflitos têm um papel mais importante do que os individuais” (Tomasi, 2004). Claro que se torna questionável a perspectiva navilliana de mensuração, bem como sua ênfase no tempo de formação como medida da qualificação congregada à certificação profissional. Apesar de todas as mudanças com relação às demandas por novos conhecimentos não prescritivos, o que se percebe atualmente é que o diploma continua como o meio mais objetivo para se medir a qualificação, além de todos os esforços na elaboração de mecanismos que possam congrega os conhecimentos tácitos e atitudinais, visando à certificação da competência.

A construção desta noção de competência, então, está sempre vinculada às mudanças do trabalho, ou pelo menos daquele ofício mais formal que existe no interior das empresas dos setores avançados. Assim, o enfoque é sempre dado ao “enriquecimento” do trabalho, à valorização e à participação dos trabalhadores como sujeitos deste “novo” processo por meio de atributos que estariam expressos na noção de competência. Este tipo de análise, além de generalizar tais mudanças para outros contextos, traz à tona novamente as

interpretações substancialistas de Friedmann, enfocando não mais o determinismo tecnológico, mas sim o determinismo do posto de trabalho, que demanda a qualidade e as características pessoais para realizá-lo. Neste sentido, pode-se perguntar, como uma indagação final, se o conceito de qualificação, tal como elaborado por Naville, não seria mais amplo do que o de competência? Uma leitura mais atenta de sua obra, à luz dos debates desenvolvidos pela literatura recente, poderia revelar a importância de recuperar tal conceito de qualificação?

Referências

- ALALUF, Mateo. (1986). *Le temps du labeur. Formation, emploi et qualification em sociologie du travail*. Edition l'Université de Bruxelles. 1986.
- BRAVERMAN, Harry. (1974). *Trabalho e capital monopolista; a degradação do trabalho no século XX*. Rio de Janeiro: Zahar.
- CORIAT, B. (1994). *Pensar pelo avesso*. Rio de Janeiro: UFRJ/Revam.
- DUBAR, C. (1998). A sociologia do trabalho frente a qualificação e a competência. *Educação e Sociedade*. Campinas, v.19, n.64, p.87-103, set 1998.
- DUGUÉ, E. (2004). A lógica da competência: o retorno ao passado. In: TOMASI, A. *Da qualificação à competência, pensando o século XXI* Campinas: Papirus.
- _____ (1998). A gestão das competências: os saberes desvalorizados, o poder ocultado, In: DESAULNIERS, J, *Formação e trabalho e competência*. Porto Alegre: Edipicrs.
- DADOY, Mireille. (1989). Le retour au métier. In: *Revue Française des Affaires Sociales*. Paris: Ministère du Travail, de l'emploi et de la Formation Professionnelle.
- FRIEDMANN, Georges & NAVILLE, Pierre. (1962). *Tratado de Sociologia do Trabalho*. São Paulo: Cultrix.
- GUIMARÃES, N.A., CARDOSO, A. e COMIN, A. (2006). Os deserdados da indústria: reestruturação produtiva e trajetórias inter-setoriais de trabalhadores demitidos indústria brasileira. In GUIMARÃES, N.A. e HIRATA, H. (orgs.). *Desemprego: Trajetórias, Biografias e Mobilização*. São Paulo: Ed. Senac.
- HIRATA, H. (1994). Da polarização das qualificações ao modelo da competência. In FERRETTI, J.C *et tal. Novas tecnologias, trabalho e educação*. Petrópolis: Vozes.
- ISAMBERT-JAMATI, Viviane. (1997). O apelo à noção de competência na revista L'orientation scolaire et professionnelle, da sua criação aos dias de hoje. In: ROPÉ, Françoise et TANGUY, Lucie. *Saberes e Competências; o uso de tais conceitos na escola e na empresa*. Campinas: Papirus.

- KERN, H. e SCHUMANN, M. (1988). *El fin de la división del trabajo. Racionalización de la producción industrial, situación actual, determinación de las tendencias*. Madri: Ministério de Trabajo y Seguridad Social.
- LEITE, M.P. (2003). *Trabalho e sociedade em transformação: Mudanças produtivas e atores sociais*. São Paulo: Fundação Perseu Abramo.
- MANFREDI, M.S. (1988). A competência profissional como tema de pesquisa. *Educação e Sociedade*, Campinas:, n. 64, p.13-49, setembro.
- NAVILLE, Pierre. (1956). *Essai sur la qualification du travail*. Paris: Librairie Riviere.
- STROOBANTS, Marcelle. (1993). *Sociologie du travail*. Paris: Nathan Université.
- _____ (1997). A visibilidade das competências. In: ROPÉ, Françoise et TANGUY, Lucie. (orgs) *Saberes e competências: O uso de tais conceitos na escola e na empresa*. Campinas: Papirus.
- PAIVA, V. (1995). Inovação tecnológica e qualificação. In Revista *Educação e Sociedade* nº 50. Campinas: Papirus.
- PIORE, M. e SABEL, C. (1994). *The second division industrial divide: possibilities for prosperity*. New Iork: Basic Books.
- TANGUY, L. (1997). Competência e integração social na empresa. In: TANGUY, L. e ROPÉ, F. (orgs). *saberes e competências. O uso de tais noções na escola e na empresa*. Campinas: Papirus.
- TARTUCE, G. (2002). *O que há de novo no debate da “qualificação do trabalho”? Reflexões sobre o conceito com base nas obras de Georges Friedmann e Pierre Naville*. São Paulo:. USP (Dissertação de mestrado).
- TOMASI, Antônio de Pádua. (2004). *Qualificação ou Competência?* In:: TOMASI, A. Da *qualificação á competência.pensando o século XXI*. Campinas: Papirus
- WOMACK, J.P. et al. (1992). *A máquina que mudou o mundo*. Rio de Janeiro: Campus.
- ZARIFIAN, Philippe. (2001). *Objetivo Competência; por uma nova lógica*. São Paulo: Editora Atlas.
- _____ (2003). *O modelo da competência. Trajetórias históricas, desafios atuais e propostas*. São Paulo: Senac editora.

RESUMO

A crise do fordismo e o embate entre qualificação e competência: conceitos que se excluem ou que se complementam?

Este artigo tem como objetivo discutir a emergência da noção de competência como demanda por “novos” conhecimentos no processo de trabalho. Assim, busca-se compreender, através da trajetória desta noção, sua relação com o conceito de qualificação, discutindo as controvérsias da possível ineficácia do conceito de qualificação em absorver as transformações ocorridas no mundo do trabalho.

Palavras-chave: competência; qualificação; processo de trabalho

RESUMÉ

A crise do fordismo e o embate entre qualificação e competência: conceitos que se excluem ou que se complementam?

L'objectif de cet article est de discuter l'émergence de la notion de compétence comme une exigence actuelle par les “nouvelles” connaissances dans le processus de travail. Ainsi, il serait important de comprendre, à travers la trajectoire de cette notion, sa relation avec le concept de qualification, en discutant les controverses d'une éventuelle inefficacité du concept de qualification dans l'absorption des transformations produites dans le monde du travail.

Mots clés: compétence; qualification; processus de travail

Recebido para apreciação: janeiro de 2007

Aprovado para publicação: abril de 2007

Luciano Rodrigues Costa é graduado em Sociologia pela Universidade Federal de Minas Gerais - UFMG, mestre em Extensão Rural pela Universidade Federal de Viçosa – UFV e doutorando em Ciências Sociais pela Universidade Estadual de Campinas – UNICAMP. (lrodrigues00@yahoo.com.br)