Globethics Repository



"Competencias", um conceito incapaz de responder a exclusao social ["Competences", a concept incapable of responding to social exclusion]

This page was generated automatically upon download from the Globethics Repository. More information on Globethics see https://www.globethics.net. Data and content policy of Globethics Repository see https://repository.globethics.net/pages/policy.

Item Type	Article
Authors	Perrotta, Carmen;Assuncao Peixoto, Jose Antonio
Publisher	Instituto Humanitas Unisinos - IHU
Rights	With permission of the license/copyright holder
Download date	2026-11-14 17:36:36
Link to Item	http://hdl.handle.net/20.500.12424/162864

“Competências”, um conceito incapaz de responder à exclusão social

Entrevista com Carmen Perrotta e José Antônio Assunção Peixoto

“Interpretada como novo “paradigma” de formação, a noção de competências passa a informar definições de currículos escolares, traduzindo em nova roupagem de conhecimentos, habilidades e atitudes as atuais demandas do mundo do trabalho, que tenderiam à universalidade. Essa visão, não isenta de críticas, será superada à medida que, incapaz de responder às questões de exclusão social de que a acumulação digital-molecular é portadora, dará lugar a propostas não-reducionistas do conhecimento na formação humana”. É o que afirmam os professores Carmen Perrota e José Antônio Assunção Peixoto, do Centro Federal de Educação Tecnológica Celso Suckow da Fonseca – CEFET/RJ, em entrevista por e-mail à ***IHU On-Line.***

Carmen Perrotta é mestre em Educação e atualmente exerce a Diretoria de Gestão Estratégica do CEFET/RJ. Atuando na COPPE/UFRJ como pesquisadora em educação profissional, assumiu a coordenação pedagógica do Laboratório de Trabalho & Formação do Programa de Engenharia de Produção. Contribuiu no desenvolvimento de projetos com metodologias participativas, chegando a sistematizá-los em publicações, a exemplo da coletânea de formação técnica geral para trabalhadores do setor metal-mecânico, que teve seu lançamento no Fórum de Ciência e Cultura da UFRJ, em novembro de 2004. No âmbito da educação profissional na área da saúde, assessorou a realização curso de formação pedagógica para enfermeiros-docentes, desenvolvido pela Escola Nacional de Saúde Pública da FIOCRUZ, em parceria com 45 instituições de ensino superior no País.

José Antônio é graduado em Engenharia Operacional Eletrônica pelo CEFET/RJ e em Engenharia Elétrica-Modalidade Eletrônica pela Faculdade de Engenharia General Roberto Lisboa (UNL). É mestre e doutor em Engenharia pela UFRJ, com a tese *Análise organizacional na perspectiva do desempenho: uma abordagem contemporânea.* Lecionou em diversas universidades, entre elas Nottingham, na Inglaterra e na UFRJ. Foi um dos organizadores do livro ***Conhecimento, reflexividade e desempenho: anotações para uma discussão.*** Rio de Janeiro: Papel & Virtual Editora, 2003.

***IHU On-Line* – Quais são os principais aspectos em questão no debate sobre formação cidadã, formação para o trabalho e os sistemas de certificação de qualificação e de competências?**

Carmen Perrotta e José Peixoto - Do ponto de vista de quem atua em uma instituição federal de educação tecnológica que, em sua construção histórica e social, assumiu a formação para o trabalho na área industrial em níveis ascendentes, um dos aspectos em debate são as contradições de políticas de governo, que ora aproximam, ora dissociam a educação profissional da formação geral, direito de cidadania.

É no ideário de "competências", gestado na valorização do conhecimento em ação, o que poderia significar o desenvolvimento de propostas político-pedagógicas comprometidas com o saber científico-tecnológico e social, de cunho emancipatório, que reaparecem a dualidade estrutural do sistema de ensino (com risco de ampliar-se até a pós-graduação *stricto sensu*) e a disseminação de ações compensatórias, aligeiradas, de qualificação profissional.

Em posição desfavorável de apropriação de conhecimentos, os trabalhadores podem ter minimizados os benefícios dos serviços de certificação profissional, de vez que ações nesse sentido apresentam-se atreladas a interesses internacionais de exploração da educação como serviço.

***IHU On-Line* – Quais são os principais modelos de gestão nas empresas e que conseqüências cada um traz?**

Carmen Perrotta e José Peixoto- A idéia de modelos de gestão nas empresas precisa ser considerada de modo plural, quer pela existência e/ou convivência de múltiplos enfoques teóricos influenciando as tomadas de decisão na ação organizacional, quer pela diferenciação de patamares de atualização de infra-estrutura tecnológica nesses ambientes. Daí, comportamentos organizacionais identificados com modelos autocráticos ou participativos, burocráticos ou "adocráticos", mecanicistas ou organicistas, entre outras classificações, encontrados como expressão de tendência dominante ou de orientação difusa, em espaços modernos, ultrapassados ou ambivalentes. Essa pluralidade real exige de gestores e trabalhadores leituras de mundo que ultrapassam a visão estritamente técnica, ainda que os processos de gestão venham se apoiando, mais progressiva e intensamente, dos recursos de tecnologia da informação. Com as estratégias de produção se definindo fora das empresas, os desafios de mudança da cultura organizacional continuam sendo maiores do que os atribuídos às modernizações e inovações tecnológicas.

***IHU On-Line* – Fala-se muito em competências. Acha que é uma moda passageira? Como é uma sociedade gestada na base das competências?**

Carmen Perrotta e José Peixoto- A noção de competências vigora em um tempo em que o surgimento de uma nova geração da racionalidade técnica do trabalho (não sem avanços) acontece em um contexto de globalização, de emergência de novas regras da competição econômica e das relações industriais. A sociedade gestada na base das competências reflete a mudança do padrão de acumulação fordista para o padrão da competitividade, que acirra tensões no plano das relações individual–coletivas, competição–cooperação, inclusão–exclusão. Interpretada como novo "paradigma" de formação, a noção de competências passa a informar definições de currículos escolares, traduzindo em nova roupagem de conhecimentos, habilidades e atitudes as atuais demandas do mundo do trabalho, que tenderiam à universalidade. Essa visão, não isenta de críticas, será superada à

medida que, incapaz de responder às questões de exclusão social de que a acumulação digital-molecular é portadora, dará lugar a propostas não-reducionistas do conhecimento na formação humana.

***IHU On-Line* – Quais são as exigências no processo de qualificação dos trabalhadores exigido no contexto atual (de precarização, desemprego, economia global de mercado, etc.)?**
Carmen Perrotta e José Peixoto - A realidade brasileira vem demonstrando que a qualificação não é condição suficiente para o enfrentamento dos processos de desregulamentação, flexibilização e privatização que afetam o sistema produtivo. Se, de um lado, os trabalhadores sabem que a qualificação não garante sua empregabilidade, de outro, reconhecem que sem qualificação é impossível concorrer em um mercado cuja demanda é bem maior que a oferta, mesmo nos níveis mais elevados de formação. A valorização e a banalização dos diplomas por vezes se confundem em um mesmo fenômeno, com situações de exigência educacional que ultrapassam as necessidades da atividade profissional contratada.
Torna-se também evidente nesse contexto que, para assumir as alternativas do trabalho informal, o domínio de conhecimentos específicos do processo produtivo é condição insuficiente para o enfrentamento de questões que se colocam no âmbito mais amplo da sociedade.
Assim, entende-se que o desemprego e a precarização das relações de trabalho, na atual economia global de mercado, têm na qualificação dos trabalhadores, por mais competente que esta seja, resposta apenas paliativa aos problemas estruturais e conjunturais do modo vigente de reprodução do capital.

***IHU On-Line* – No modelo do posto de trabalho ainda dominante há uma precedência do trabalho sobre quem o exerce. Como reverter isso?**
Carmen Perrotta e José Peixoto - Com efeito, os projetos de organização dos postos de trabalho, de modo geral, ainda incorporam princípios da administração que predominaram nos sistemas de produção taylorista-fordista, embora mais avançados em *design* e na incorporação de novas tecnologias, sempre em busca de maior grau de flexibilidade e de otimização intensiva. Corresponderia a esses avanços uma maior valorização da intervenção humana em um processo de transformação que, a rigor, requer maior domínio do conhecimento da variabilidade no campo das transformações materiais (os processos tecnológicos), associado a percepções e comportamentos subjetivos desse agente para o incremento de eficiência produtiva.
A reversão desse quadro não é individual, mas representa conquistas coletivas das relações de trabalho. Historicamente, é inegável o avanço dessas relações no processo civilizatório, ao mesmo tempo que se sofisticam as formas de controle, apoiadas, inclusive, pelas novas tecnologias de informação.
A experiência vivenciada de ações formativas negociadas entre capital e trabalho em empresas do setor metal-mecânico permite observar que modelos de gestão participativa – que estendem a compreensão do fazer produtivo desde a observação dos processos de transformação material nos postos de trabalho até a discussão da função social da produção da empresa, passando pela gestão e controle dos processos de transformação, pela organização do trabalho e, ainda, pela organização na cadeia produtiva – podem contribuir para o reconhecimento da primazia do trabalhador sobre os processos.

***IHU On-Line* – Qual é o melhor modelo de gestão para empresas**

que são instituições de ensino? Quais as vantagens e desvantagens de adotar um sistema de competências?

Carmen Perrotta e José Peixoto - O encaminhamento desta questão atesta o quanto a educação vem sendo pressionada a ser tomada como serviço a ser produzido e comercializado pelas empresas, a exemplo das mercadorias. Reconhecendo que, desde muito, o conhecimento técnico-científico se transformou em força produtiva, presente no desenvolvimento das nações, por isso mesmo é preciso considerar a educação como bem público, direito de todo cidadão, mesmo que viabilizada pela iniciativa privada.

As instituições educacionais devem ser *locus* de formação pessoal e profissional com qualidade científica, tecnológica, social, filosófica, artística, cultural, ética, etc., em que vigore a liberdade e a pluralidade de idéias, para além dos interesses e fins instrumentais do mundo da produção. Com isso, não se está ignorando a influência da divisão social e técnica do trabalho ainda presente na sociedade, nem a similaridade de questões de gestão e controle com aquelas que se operam no interior das empresas em geral.

***IHU On-Line* – Que modelo de trabalho superaria a distância subjetiva entre o trabalhador e as tarefas que lhe são impostas, típica do taylorismo? Como isso pode ocorrer?**

Carmen Perrotta - Já se comentou a propósito das possibilidades da abordagem das competências como conhecimento em ação (que resgata a preocupação com a subjetividade do profissional) e da aplicação de modelos participativos no avanço das relações de trabalho. Entretanto, somente uma nova ordem política e societária conseguiria superar tal distanciamento. E tal transformação é processo histórico, não se resolvendo apenas por um tipo de formação que questione as contradições inerentes aos modelos de projetos organizacionais e de gestão vigentes.

***IHU On-Line* – O que há ainda de fordismo e taylorismo no cenário empresarial brasileiro?**

Carmen Perrotta - Aqui também já se comentou, em resposta anterior, a respeito das heranças remanescentes desse sistema. Cabe, porém, observar que a lógica da análise de tempos e movimentos, fundada na administração científica, e que se atualiza em todo o percurso do desenvolvimento da ciência das organizações. Essa iniciativa representou um avanço considerável no momento de seu estudo, com repercussões para a atuação do trabalhador e para a eficiência produtiva. A questão que se coloca é a da forma de apropriação dessa lógica, que, por exemplo, revisada pela escola sociotécnica, modelo gerado no âmbito da gerência da produção, deveria melhorar as condições de trabalho.

No que toca ao cenário empresarial brasileiro, a convivência com o fordismo-taylorismo é muito mais recorrente em suas concepções iniciais, comparativamente às empresas multinacionais que operam no País. Nestas, a coexistência desse modelo com outros mais avançados ocorre na diferenciação entre os núcleos de *core competences* e aqueles precarizados, por exemplo, pela terceirização.

***IHU On-Line* – Quais são os principais desafios na formação para o trabalho dos brasileiros? Há distância entre os sistemas de educação e a formação para o trabalho?**

Carmen Perrotta - Dadas as condições de desigualdade social, níveis de desemprego e de trabalho precarizado no Brasil, as políticas públicas de educação e de geração de trabalho e renda precisam derivar das políticas de desenvolvimento nacional. Por seu turno, as políticas de educação

profissional precisam ser parte integrante de um sistema nacional de educação, com execução descentralizada nos diferentes níveis da administração pública nas formas previstas pela legislação pertinente.

No momento, acontecem discussões fragmentadas, situadas no campo da reforma do ensino superior, da retomada de proposta de lei orgânica da educação profissional e tecnológica, da implantação do ensino médio integrado, de programas de formação para o trabalho, viabilizados pelos Ministérios da Educação, do Trabalho e Emprego, da Saúde, entre outras ações.

Se o elenco de iniciativas pode ser fértil, é também preocupante, disperso em ações com tendências de dualismo entre as perspectivas de uma educação cidadã e de uma formação instrumental descontextualizada de reais possibilidades de trabalho. São sabidas as limitações de desenvolvimento nacional em razão dos compromissos da política econômica continuada pelo atual governo, que, mesmo advindo das classes trabalhadoras, sofre constrições de verbas públicas para investimentos educacionais que ele mesmo propõe. Não é uma tarefa simples superar as desigualdades de toda ordem, mais contundentes se observadas na dinâmica do cenário de disputa internacional.

Organizações podem se tornar reféns do seu sistema de gestão

Entrevista com Luis Henrique Rodrigues

"Organizações podem se tornar reféns do seu sistema de gestão". A afirmação é do Prof. Dr. Luis Henrique Rodrigues, da Unisinos, em entrevista concedida à ***IHU On-Line***. Para ele, "não há uma autoconsciência dos limites que a organização se impõe através de indicadores e seu modelo de gestão". Uma das soluções seria utilizar o pensamento sistêmico, "ferramenta que propõe uma certa autoconsciência do que está acontecendo". Um de seus pontos positivos é que ela pode ser usada por qualquer tipo de organização e fomenta um entendimento do todo em relação com suas partes. Conforme Rodrigues, o pensamento sistêmico é uma reação à departamentalização à qual as organizações vêm se submetendo.

Luis Henrique Rodrigues é graduado e mestre em Administração de Empresas pela UFRGS e doutor em Management Sciences pela Lancaster University, na Inglaterra, com a tese *Developing an approach to help companies synchronise manufacturing*. Leciona na Unisinos, no curso de Administração. A entrevista que segue foi realizada por telefone. Confira as opiniões do pesquisador.

***IHU On-Line* – O que podemos entender sobre o pensamento sistêmico aplicado à gestão de empresas?**

Luis Henrique Rodrigues – Primeiramente, é preciso contextualizar o que significa pensamento sistêmico. Na verdade, existe uma série de