

# A REESTRUTURAÇÃO PRODUTIVA DO CAPITAL E A EMERGÊNCIA DA NOÇÃO DE COMPETÊNCIA NO MUNDO DO TRABALHO

Roberto Leme Batista<sup>1</sup>  
Giovanni ALVES<sup>2</sup>

## RESUMO

Este trabalho analisa o contexto da emergência da noção de competências, em que ocorre um deslocamento do conceito de qualificação para o de competências. A negação da qualificação e a afirmação da noção de competências inserem-se na perspectiva neoliberal que elege o indivíduo como sujeito principal das relações sociais, negando qualquer possibilidade do coletivo se afirmar. A noção de competências e a ideologia da empregabilidade constituem-se em conceitos chaves das políticas públicas de formação profissional na era neoliberal, empreendidas pelos governos da era neoliberal. Esse é o contexto da mundialização do capital, que traz no lastro de seu metabolismo social o processo de reestruturação produtiva, com um histórico de extrema complexidade e desdobramentos heterogêneos, impondo um nível maior de exigência dos saberes relacionais e comportamentais. Impõe-se uma afirmação ideológica, segundo a qual, haveria uma importância da educação básica para a formação profissional dos indivíduos. Nesse sentido, ganha posição uma visão segundo a qual haveria uma centralidade da educação, sobretudo porque a esta caberia a formação da força de trabalho, *construindo as competências* para atender as necessidades do mercado.

**Palavras-Chave:** Reestruturação produtiva. Competência. Mundialização do capital.

## A mundialização do capital em processo

O contexto da mundialização do capital, traz no lastro de seu metabolismo social o processo de reestruturação produtiva, com um histórico de extrema complexidade e desdobramentos heterogêneos. A mundialização do capital é o processo de desenvolvimento do sistema do capital nas últimas décadas, contexto de predominância absoluta do capital financeiro. Chesnais (2005, p. 21), nos revela que:

A consolidação da mundialização como um regime institucional internacional do capital concentrado conduziu a um novo salto na polarização da riqueza. Ela acentuou a evolução dos sistemas políticos rumo à dominação das oligarquias obcecadas pelo enriquecimento e voltadas completamente para a reprodução da sua dominação.

Nesse contexto impõe-se uma afirmação ideológica, segundo a qual, haveria uma importância da educação básica para a formação profissional dos indivíduos. Nesse sentido, ganha posição uma visão segundo a qual haveria uma centralidade da educação,

---

<sup>1</sup> Roberto Leme Batista – doutorando em Ciências Sociais pela UNESP-Marília, professor Assistente no Departamento de História da UNESPAR/Paranavaí. Membro da Rede de Estudos do Trabalho – RET. [rlbatista07@uol.com.br](mailto:rlbatista07@uol.com.br)

<sup>2</sup> Giovanni Alves – doutor em Ciências Sociais, professor livre docente na UNESP-Marília. Bolsista produtividade do CNPq. Coordenador da Rede de Estudos do Trabalho – RET. [giovanni.alves@uol.com.br](mailto:giovanni.alves@uol.com.br)

sobretudo porque a esta caberia a formação da força de trabalho, construindo as “competências” para atender as necessidades do mercado.

O fato é que estamos diante de um acirrado debate sobre as novas exigências para formação da força de trabalho, no contexto da reestruturação produtiva e das conseqüentes transformações que atingiram o mundo do trabalho. O debate atual no âmbito da sociologia do trabalho e da educação retoma antigas questões sobre o problema da qualificação, ao mesmo tempo, em que novas questões se colocam para serem investigadas.

### **A reestruturação produtiva e a emergência da noção de competência**

A noção de competência é um dos imbróglis das transformações que o mundo do capital promoveu nas últimas décadas. Essa noção surge no espaço da fábrica, no contexto da reestruturação produtiva, mas dissemina-se para a totalidade social.

Essa noção aparece na esfera do trabalho nos últimos 20 anos, mas obteve uma expansão extraordinária, juntamente com a reestruturação produtiva. Dadoy (2004, p. 106) afirma que no mundo do trabalho essa noção é usada tanto no singular – *competência* –, e também no plural – *competências* –, reiterando que no mundo do trabalho atual a noção de competência foi emprestada da “ergonomia e da sociologia, após uma longa evolução, (...) ao longo da qual a noção se aplicou a objetos diferentes, em contextos muito diversificados e com acepções particularizadas”.

Evidente que a história e também a trajetória da noção de competência varia de um país para outro, assim como acontece com o complexo de reestruturação produtiva. Embora Dadoy refira-se à França, é interessante notarmos que “... o termo *competência* conheceu diferentes definições e empregos, matizados por problemas concretos particulares, sem que os usuários se preocupassem muito com a confusão que essas acepções específicas produziam” (idem, p. 106).

O uso da noção de competência na empresa difere com a acepção da noção em outras esferas da sociabilidade. Na empresa essa noção diz respeito a demandas de saberes específicos para o exercício da atividade profissional no posto de trabalho, enquanto que em outras esferas a noção de competência adquire um caráter genérico.

Na esfera do trabalho a primeira dimensão da noção de competência diz respeito ao saber-fazer, porém toda a gestão da força de trabalho é mobilizada, isto é,

a das *capacidades profissionais* exigidas pela organização do trabalho e pelo processo de produção; a de sua localização e das modalidades de sua construção; e a das modalidades de seu reconhecimento. Ou seja: (a) a questão da organização do trabalho; (b) a questão da formação; (c) a questão da remuneração (idem, p. 107).

Para muitos autores a noção de competência disputa espaço com a de qualificação, sobrepondo-se a essa última. De tal forma que estaríamos diante de um revigoramento da noção de competência, que se afirma como a ideologia do capital tanto no âmbito da produção quanto na educação como instância privilegiada da reprodução social<sup>3</sup>.

Entretanto, para Zarifian (2001, p. 56), ao contrário da maioria dos autores, a competência não pressupõe a negação da qualificação, mas o reconhecimento do valor desta. Nesse sentido, afirma que:

A competência não é uma negação da qualificação. Pelo contrário, nas condições de uma produção moderna, representa o pleno reconhecimento do valor da qualificação. (...) a competência individual não é nada sem o conjunto de aprendizagens sociais e de comunicações que a nutrem de todos os lados: a montante, na formação do indivíduo e no preparo coletivo das situações de trabalho; no imediato nas redes de comunicação que o indivíduo pode mobilizar para enfrentar uma situação algo complexa; a jusante, nos balanços e nas avaliações conjuntas que podem ser feitas pelas pessoas envolvidas na situação.

Para esse autor a *lógica competência* promove uma situação em que “o trabalho reverte ao trabalhador” (idem). Nesse sentido promove uma ruptura com o taylorismo, pois esse prendia o trabalhador no posto de trabalho, ou seja, a qualificação estava no posto e o trabalho constituía-se de uma lista pré-definida de operações que o trabalhador tinha que executar.

Mais ainda, afirma Zarifian:

*a ruptura com a visão taylorista é virtualmente radical: onde o taylorismo isolava (em cada posto, em cada função) e dividia (a cada um, um fragmento específico de responsabilidade, um território segmentado), a comunicação em torno dos eventos e do serviço aproxima e leva a compartilhar (os saberes, as ações, as responsabilidades, as avaliações) (idem).*

O autor segue suas análises pondo ênfase à mudança radical que traz a “lógica competência” focada no indivíduo em relação à qualificação, cujo modelo se fundava no posto de trabalho, ou seja, à forma como essa se configurava no taylorismo-fordismo. Nesse sentido, afirma:

---

<sup>3</sup> Entendemos a categoria de reprodução social na perspectiva do filósofo György Lukács que afirma: “um dos resultados mais importantes a que chegamos é que os atos do trabalho, necessária e continuamente, remetem para além de si mesmos. Enquanto na vida orgânica as tendências para preservar a si e à espécie são reproduções em sentido estrito, específico, ou seja, são reproduções daquele processo vital que perfaz a existência biológica de um ser vivo. Enquanto, portanto, neste caso só mudanças radicais do ambiente provocam, via de regra, uma transformação radical destes processos, **no ser social a reprodução implica, por princípio, mudanças internas e externas**” (Lukács, 1981, p. 1, grifos nossos).

a *competência* é realmente a competência de um indivíduo (e não a qualificação de um emprego) e se manifesta e é avaliada quando de sua utilização em situação profissional (a relação prática do indivíduo com a situação profissional, logo, a maneira como ele enfrenta essa situação está no âmago da competência) (...) [que] só se revela nas ações em que ela tem o comando destas últimas (...) Em outras palavras, a competência só se manifesta na atividade prática, é dessa atividade que poderá decorrer a avaliação das competências nela utilizadas (p. 67).

Embora as competências sejam aquisições de habilidades essas passam a constituírem-se em atributos individuais, as mesmas constituem-se de conhecimentos que se formam socialmente, pois, para esse sociólogo francês,

Competências apóiam-se em conhecimentos (em corpos de saberes) que nutrem sua dinâmica de renovação. Ora, esses conhecimentos formam-se socialmente e, (...) o êxito das ações deve remeter a uma dialética de interdependência forte entre competências e conhecimentos, mobilizada por fontes e atores diferentes (p. 68).

Zarifian afirma que a competência não é outra coisa senão a capacidade que tem o indivíduo para tomar iniciativa e assumir responsabilidade diante de situações profissionais concretas, com as quais o mesmo se depara.

O autor parte do suposto que com isso a prescrição cai por terra, e que ocorre “a abertura de espaço para a autonomia e a automobilização do indivíduo” (idem). Nesse sentido, afirma que:

É indiscutível que a exigência de competência significa passar a um novo patamar em matéria de envolvimento do indivíduo em seu trabalho. (...) podemos enunciar esse envolvimento de modo positivo: *o indivíduo pode reencontrar plenamente o interesse por um trabalho no qual se envolve* (idem, p. 69, os grifos são nossos).

Entretanto, Zarifian não esclarece se o indivíduo é livre, se possui alternativa, ou se está preso à imposição do capital, à lógica do exército industrial de reserva, ou seja, do desemprego. Afinal, foge desses problemas esclarecendo-nos que não se trata “de saber em que medida ele [o indivíduo] é ou não livre, [pois] não trataremos de saber se o indivíduo tem alternativa”. Enfatiza, entretanto, a importância do envolvimento afirmando que “mesmo forçado, o envolvimento pessoal do indivíduo (enquanto sujeito de ações) é essencial e inevitável”, afinal, sem o envolvimento do indivíduo a mobilização por competência não pode se efetivar.

Zarifian relata que a “a utilização da *lógica competência*”, as mudanças no perfil e exigências de novas habilidades do trabalhador “recorre intensamente a dois conceitos, muitas vezes empregados um pelo outro: o da competência social e o do saber-ser”. Quanto ao primeiro conceito explicita o autor que o mesmo constitui-se de “uma abordagem que enfatiza os traços de *personalidade* e as *aptidões* do indivíduo” aptidões que seriam inatas principalmente aos olhos da empresa e que permanecem

estáveis ao longo do tempo, pois, “é a personalidade ‘profunda’ e estável do indivíduo que se procurará avaliar, considerando-se o indivíduo em sua totalidade, em seu ‘ser’” (p. 146).

Quanto ao segundo conceito, segundo explicita Zarifian, constitui-se de “uma abordagem que ‘ênfatiza o *comportamento* e as *atitudes*, ou seja, a maneira como um indivíduo apreende seu ambiente ‘em situação’, a maneira como ‘se comporta’”. Essa abordagem, na visão do autor em questão, busca entender o indivíduo por meio de uma visão parcial e manifesta, já que “supõe-se que o comportamento é adquirido e pode evoluir (...). Não é o ‘ser’ que se procura apreender, *mas o modelo de conduta diante de dado ambiente*” (p. 147, grifos nossos).

É curioso, que uma concepção que visa apreender não o ser, mas o *modelo de conduta* irá dizer “que o indivíduo tem autonomia”, que revela através de seu comportamento, saber conduzir-se de forma autônoma. Nessa concepção o que dá sustentação e estabilidade ao comportamento do indivíduo é sua atitude, a maneira como se comporta diante da realidade em geral e não apenas diante de particularidades. Nesse sentido, a atitude é definida como um comportamento que se manifesta individualmente, “mas admite-se, sem embargo, que ela é social, não apenas porque foi produzida em um meio sócio-cultural específico, mas também porque denota certa maneira de se posicionar nas relações sociais” (idem, p. 147).

Razão pela qual para Zarifian é na perspectiva do comportamento e das atitudes e não na dos traços da personalidade e das aptidões que a *lógica competência* encontra sua legitimidade. Em síntese o indivíduo precisa mesmo é *saber-ser*.

O deslocamento real da noção de qualificação para a noção de competência não é meramente um efeito discursivo, pois implica em transformações no âmbito das empresas, “por uma modificação nos processos de definição dos postos de trabalho, nos níveis de classificação e nos modos de recrutamento. As definições de postos são mais vagas e as descrições das atividades, mais amplas (Wittorski, 2004, p. 76).

Esse fato é importante, pois revela que há um abandono dos sistemas de descrição de tarefas específicas, típicas da fase fordista-taylorista. Portanto, no *modelo das competências* ocorre uma ruptura com os pressupostos da certeza e com a previsibilidade dos comportamentos, os empregadores abandonam a antiga estrutura profissional dos operários fabris, assim como as formas de qualificação tradicionais –

abandona-se o posto - e põem foco na competência, na ação do indivíduo ou do coletivo em uma dada situação concreta.

Entretanto, podemos afirmar que na história do processo de controle do capital sobre o trabalho, em diferentes formas da organização e gestão do trabalho, o capital sempre demandou uma força de trabalho dócil e adaptável “capazes de se inserir em grupos de trabalho”. Nesse sentido, não há novidade na ideologia do *aprender a ser*, ou do *saber-ser*, pois esta perspectiva de pensar a competência simplesmente reafirma o processo de dominação do capital por meio da “captura” da subjetividade do trabalho.

A noção de competência é um dos mecanismos que permitem aos empregadores aprofundarem o processo de “captura” da subjetividade dos indivíduos ou coletivos de trabalhadores, apropriando-se da afetividade.

Desta forma, no contexto da reestruturação produtiva, instaura-se a lógica da competência comportamental e também relacional, os trabalhadores passam através de seus grupos de trabalho a se comunicarem, trocarem informações entre os grupos e também com a chefia. Nesse sentido, ora o construtivismo de Piaget, ora a teoria linguística são elementos fundamentais de suporte teórico da noção de competência, pois a ênfase principal dessa noção centra-se nos saberes comportamentais e relacionais.

Desde a instauração da crise de produção e acumulação do capital a partir da década de 1970, os empregadores já demandavam trabalhadores adaptáveis e com capacidades para se inserirem nos grupos de trabalho, de tal forma que os chamados saberes relacionais sempre fizeram parte das qualidades esperadas pelos empregadores, que mantém o discurso focado sobre o *saber-ser* no contexto da reestruturação produtiva.

Citamos Dadoy (2004, p. 124):

Apesar das mudanças que afetaram os sistemas de produção nos últimos 30 anos, apesar da introdução de novas tecnologias, apesar dos constrangimentos mais fortes nas exigências de qualidades das prestações de serviços e dos produtos, apesar da contenção dos efetivos e da intensificação do trabalho, apesar do aumento dos níveis de formação, finalmente, o *saber-ser* é sempre um dos primeiros requisitos entre as qualidades da mão-de-obra em todos os postos de trabalho. É uma constante do discurso patronal.

Entretanto, o que é surpreendente no contexto da reestruturação produtiva é o fato dos empregadores falarem mais do *saber-ser* do que dos saberes técnicos. Apesar dos chamados saberes comportamentais e relacionais serem a base do trabalho coletivo, pois são determinantes nas atitudes dos sujeitos que trabalham – o processo de cooperação depende desses saberes – de tal forma que as ditas qualidades

comportamentais e relacionais (saber-ser) constituíram em importantes requisitos no processo de trabalho, ou seja esses saberes sempre foram complementos do saber-fazer. Apenas no contexto recente os saberes comportamentais e relacionais adquiriram autonomia no discurso do capital.

De tal forma que a ênfase extremada do discurso empresarial no saber-ser, ou seja, nas competências comportamentais e relacionais em detrimento do saber-fazer é sintoma de uma crise de sociabilidade que se expressa na esfera do trabalho, sobretudo na dificuldade para as empresas recrutarem os novos trabalhadores a serem contratados.

O próprio capital produziu essa crise de sociabilidade, pois conduziu o mundo dos homens a um sócio-metabolismo que se configura uma barbárie social.

Citamos Alves (2007, p. 177):

A barbárie social tende a ‘dissolver’ as perspectivas transcendentais da práxis cotidiana, sedimentando afetos regressivos na subjetividade das individualidades de classe. Por isso, ela (1) corrói a memória histórica e os laços com as experiências do passado. Além disso, (2) submete os homens a formas agudas de fetichismo, com destaque para os valores-fetiches e os tráficos de afetos regressivos, como o medo, que sedimentam os consentimentos espúrios exigidos pelo espírito do toyotismo sob a ordem neoliberal.

Historicamente a formação da força de trabalho sempre ocorreu de forma mais intensa no processo de trabalho, no local de trabalho, com os operários habilidosos mais antigos ensinando os mais jovens. Ou seja, o capital, no contexto da organização do trabalho fundada no taylorismo-fordismo, aproveitava-se da qualificação decorrente dos *saberes* e dos *saber-fazer* desenvolvidos nos postos de trabalho. A assim chamada formação profissional ocorria na base da produção, no chão da fábrica, ou seja, era no local de trabalho que o *saber-fazer* era gerado e transmitido. Portanto, era no local de trabalho que efetivamente se construía os *saber-fazer*.

No contexto da rigidez fordista-taylorista de organização do trabalho o processo de recrutamento dos jovens a serem inseridos na profissão era frequentemente feito por um operário qualificado ou então pelo contramestre, que selecionava os jovens do ambiente social de sua convivência. Não havia a necessidade de tornar explícitos os critérios de seleção, pois quase sempre os recrutados pertenciam a reservas de emprego restritas, residindo próximos da empresa. Dessa forma, “o empregador que contratava já conhecia, mais ou menos, os jovens a serem selecionados, antes mesmo que tivessem colocado o pé na empresa” (Dadoy, p. 127).

Naquele contexto histórico o processo de socialização para o trabalho era mais forte e intenso do que no contexto da reestruturação produtiva. O processo de socialização para o trabalho ocorria desde a família.

Citamos Dadoy (2004, p. 128):

não era raro o jovem adotar o ofício do pai. Uma preparação para o trabalho e para o ambiente de trabalho operava-se, assim, informalmente na família. Hoje, só raramente esse é o caso (...) Hoje, a distância entre o trabalho do jovem e o trabalho de seus pais aumentou consideravelmente. O jovem se encontra mais entregue a si mesmo.

Entretanto, a formação profissional efetivada nos postos de trabalho, entra em crise com o processo de evolução constante dos postos, decorrentes das profundas transformações do mundo do trabalho. Ou seja, com a crise de acumulação do capital a partir dos anos 1970, a noção de qualificação vai ser gradativamente questionada o que leva a um esvaziamento do conceito, fundamentalmente em decorrência de uma perda de referências na definição dos postos de trabalho (Roche, 2004, p. 39).

No contexto da reestruturação produtiva dá-se uma ênfase ao “recurso das dimensões pessoais” que implica nas formas de organização que exigem dos trabalhadores autonomia, iniciativa, responsabilidade e criatividade. Por mais que isso seja uma retórica ideológica é o que faz o toyotismo e seus nexos organizacionais (*Just-in-time, kan-ban, kaizen*).

A reestruturação produtiva impõe um nível maior de exigência dos saberes relacionais e comportamentais e um padrão mais alto de cooperação. Nesse contexto os saberes técnicos tornaram-se muito mais abundantes e baratos, enquanto que os saberes comportamentais e relacionais, mergulham numa crise sem precedentes.

A reestruturação produtiva impõe também um nível maior de responsabilização dos sujeitos, uma interiorização dos objetivos da empresa, uma exigência de participação nos círculos de controle da qualidade, de comunicação com a hierarquia e com os colegas. O processo de reestruturação produtiva impõe também gradativamente os usos dos termos “saber” e “competência” em substituição aos termos “conhecimento” e “qualificação” que marcaram o contexto taylorista-fordista.

A noção de competência, portanto se encaixa perfeitamente nos pressupostos e nexos organizacionais do toyotismo, que é o *momento predominante* da reestruturação produtiva. Enquanto a noção de qualificação diz respeito à visão estática do mundo do trabalho taylorista-fordista, a noção de competência é apresentada sempre associada a

termos como “novo”, “inovação”, “mudança”, “mutação”, “evolução”, ideologicamente aparece sempre associada a idéia de “transformação” (Roche, 2004, p. 38).

Portanto, a noção de competência diz respeito à forma que o capital adota para responder à crise de produção e de acumulação. Essa noção é extremamente recente, tendo surgido e evoluído na França depois de 1985. Pois, foi nesse contexto que “a educação nacional [francesa], constatando que os empregadores preferiam falar mais de competência que de qualificação, decide renunciar ao termo qualificação e adota o termo competência” (Dadoy, 2004, p. 118).

Apesar de todo discurso ideológico em torno das políticas continuadas de formação profissional, da competência e da empregabilidade nas décadas recentes, verifica-se um crescimento do desemprego, seja nos países desenvolvidos ou nos ditos emergentes. Dadoy (2004, p. 122), assevera que a noção de competência, mais ou menos, sempre “esteve na base das modificações das políticas de mão-de-obra por intermédio das novas ferramentas de gestão da mão-de-obra revelou-se muito mais utilizada em favor dos interesses do empregador, em detrimento dos interesses dos assalariados”.

Alves (2007, p. 185) apresenta-nos uma reflexão pertinente ao problematizar a questão da “captura” da subjetividade do trabalho pelo capital, ressalta que “é no interior da subjetividade humana que se deflagram as grandes lutas pela hegemonia social”, afirmando que o capitalismo global é acima de tudo, capitalismo manipulatório. Salienta que o eixo central dos dispositivos organizacionais do toyotismo – “momento predominante” – do complexo de reestruturação produtiva se expressa nessa “captura”, que se torna indispensável para o funcionamento dos dispositivos organizacionais do toyotismo (*Just-in-time/kanban, kaizen, CCQ* etc) que sustentam a grande empresa capitalista.

De tal forma que, conforme nos demonstra Alves (2007, p. 185), os ditos saberes comportamentais, fazem-se presentes cotidianamente na empresa, pois “mais do que nunca, o capital precisa do envolvimento do trabalhador nas tarefas da produção em equipe ou nos jogos de palpites para aprimorar os procedimentos de produção”. Destaca ainda que isso acontece porque “a organização toyotista do trabalho capitalista possui maior densidade manipulatória do que a organização fordista-taylorista”.

Realmente, no contexto da reestruturação produtiva o capital lida com a “captura” da subjetividade do trabalhador, exigindo enfaticamente cada vez mais saberes comportamentais e relacionais.

Citamos Alves (2007, p. 186):

Não é apenas o ‘fazer’ e o ‘saber’ operário que são capturados pela lógica do capital, mas sua disposição intelectual-afetiva que é mobilizada para cooperar com a lógica da valorização. O operário é encorajado a pensar ‘pró-ativamente’, a encontrar soluções antes que os problemas aconteçam (...) Cria-se, deste modo, um ambiente de desafio contínuo, de mobilização constante da mente e corpo do operário empregado, onde o capital não dispensa, como fez no fordismo, o ‘espírito’ operário.

Como os saberes comportamentais são os principais elementos que compõem a noção de competência, afirmamos que a afetividade é um dos motores da competência, pois o componente afetivo reagrupa três elementos “a imagem de si, que pode ser valorizada ou desvalorizada; o investimento afetivo na ação, ou seja, o fato de viver com prazer ou sofrimento aquilo que se faz; e o engajamento, ou seja, a motivação” (Wittorski, 2004, p. 80).

Sulzer (2004, p. 93) ao refletir sobre a forma fenomênica adquirida pela noção de competência, sobretudo a ênfase nas questões comportamentais e relacionais que se expressam no saber-ser, entende que o uso da competência aplicado a diversos aspectos da atividade humana, em vez de enriquecer o conceito, tende, ao contrário, a empobrecê-lo. Ou seja, “a imprecisão das noções compreendidas na noção de competência, e em particular a noção de saber-ser, parece provocar uma confusão entre a acepção científica e a do senso comum, favorecendo, assim, o uso desse conceito como instrumento de dominação simbólica”.

Ao analisar numerosos referenciais de competências de empresas e de programas de formação, afirma que tais referenciais solicitam, na ausência de uma definição universal da categoria competência, sua concepção segundo a qual a mesma constitui-se como agrupamento de saberes em sentido muito amplo. Essa ocorrência dá-se pelo fato inegável de que toda atividade humana requer aptidões para sua consecução.

Cito Sulzer (2004, p. 94):

O fato intransponível, de que a atividade humana requer, em todas as ocasiões, aptidões que se situam espontaneamente na ordem dos conhecimentos adquiridos e da habilidade do comportamento de interação torna favorável o uso do termo ‘competências’ na sua declinação plural e na sua fragmentação em categorias que remetem diretamente às aptidões supracitadas: os ‘saberes’, o ‘saber-fazer’ e o ‘saber-ser’.

Para esse autor a noção de *saber-ser* é um elemento incontornável da descrição das competências. Ressalta-se que o exercício de uma função comporta ou não uma dimensão relacional e que as competências úteis como, por exemplo, as qualificações se tornariam, assim, cada vez mais ‘sociais’.

Os termos em questão, sobretudo o de criatividade são difíceis de incorporar em referenciais analíticos das competências, “daí, identificar como competência uma qualidade que não pode nem se definir nem se ensinar parece, *a priori*, de pouco interesse.” Pois, ensinar a alguém ser criativo é realmente algo muito complicado, já que não há receitas ou técnicas que indiquem com certeza um resultado positivo (Sulzer, p. 95).

A noção de competência comporta uma diversidade de definições, sendo que os tipos de saberes ocupam um lugar variável e são tripartidos em *saber/saber-fazer/saber-ser*. Geralmente a competência é entendida como capacidade para realizar uma ação, num dado contexto, em função de parâmetros e objetivos definidos. Nesse caso, a competência é contextualizada, diz respeito à realização de uma ação num dado contexto – *saber-fazer*, o que torna o *saber-ser* numa característica genérica descontextualizada – “ser prestativo, por exemplo” –, pois esse saber é atribuído ao indivíduo independentemente da situação, tornando-se difícil aceitá-lo como elemento da competência.

Dessa forma, o problema está nas descrições das competências, ou seja, nas empresas e nos programas de formação, que, ao distinguir, separar e tricotomizar *saber/saber-fazer/saber-ser*, acaba por gerar um imbróglio que não se resolve facilmente. Essa confusão entre o saber, saber-fazer e o saber-ser encontra-se muitas vezes em quadros de atividades profissionais específicas. Ora, tanto o saber-fazer, como o saber-ser requerem conhecimentos e habilidades que exigem para sua aplicação um domínio prático, pois “saber-fazer e saber-ser remetem, tanto um como outro, ao cumprimento pelo indivíduo de certos comportamentos observáveis e suscetíveis de serem reiterados, pois manifestam ‘disposições’ incorporadas” (Bourdieu, apud Sulzer, 2004, p. 97).

De modos que a distinção e separação entre o saber-fazer e o saber-ser é totalmente descabível e injustificável, sendo próprio da ambiguidade da noção de competência, inerente à evolução histórica desse conceito ao decliná-lo em saberes de

tipos diferentes. A diferença entre o saber-fazer e o saber-ser situa-se apenas no nível da descrição dos atributos considerados para o tipo de “saber”.

Cito Sulzer (2004, p. 98):

os saber-fazer são descritos na forma de sequências de ações finalizadas, o saber-ser descreve um comportamento integrado, cuja produção pode, entretanto, ser considerada resultante de um conjunto de ações mais ‘elementares’, suscetíveis de serem objeto de uma descrição homóloga daquela usualmente aplicada aos saber-fazer.

O uso da noção de saber-ser, de forma genérica, aleatória e difusa, cria um imbróglgio de difícil solução, pois não tem utilidade concreta, já que não se materializa em ações efetivas, ou seja, a maneira como se apresenta “saber ser criativo, saber ser prestativo...”. De tal maneira, que a noção de competência é um mecanismo ideológico que serve à dominação, ao controle e “captura” da subjetividade.

Cito Sulzer (2004, p. 101):

Revestindo de um aspecto objetivo a concepção ‘naturalista’ da competência, a noção de saber-ser pode, assim, ser o instrumento da legitimação racional de uma forma acabada de dominação, essa que leva os dominados a pensar (e se pensar) por intermédio das categorias de pensamento dos dominantes; a justificativa ‘científica’ que essa noção fornece ao arbítrio daqueles que estão em posição de proceder à remuneração das posições só pode repercutir sobre aqueles que concorrem para ocupá-las.

De tal maneira que a noção de *saber-ser*, apesar da fraqueza dos fundamentos teóricos que o norteiam, encontra a razão de seu sucesso exatamente na vagueza do termo competência. A noção de *saber-ser* permite dissimular as consequências de julgamentos subjetivos com a aparência. Sobretudo, a noção de *saber-ser* vem sendo utilizada pelas áreas de recursos humanos no processo de seleção e recrutamento da força de trabalho, uma vez esgotada os critérios objetivos formais da seleção, apelam para a intuição pessoal para decidir entre os candidatos selecionados.

A dimensão do *saber-ser* aparece no Relatório coordenado por Jacques Dellors para a UNESCO sobre a Educação para o século XXI como um dos “quatro pilares: aprender a conhecer, aprender a fazer, aprender a viver juntos, aprender a ser”. Nesse sentido, entende-se que antes de saber-ser é preciso aprender a ser.

O referido relatório dá muita importância aos documentos do Banco Mundial, o que é revelador da articulação entre as duas instituições. No capítulo quatro desse relatório deparamos com os denominados *quatro pilares da Educação, que seriam as quatro grandes necessidades que a educação deve responder no século XXI: aprender a conhecer, aprender a fazer, aprender a viver juntos e aprender a ser* (DELORS, 1996, p. 90).

O capítulo quatro do Relatório da UNESCO possui um sub-ítem denominado “Da noção de qualificação à noção de competência”, onde se explicita que: “Na indústria especialmente para os operadores e os técnicos, o domínio do cognitivo e do informativo nos sistemas de produção, *torna um pouco obsoleta a noção de qualificação profissional e leva a que se dê muita importância à competência profissional...*” (IBID, p. 93, os grifos são nossos).

Esse relatório não deixa dúvidas o quanto essa ideologia vincula-se ao toyotismo, pois, tomando-se por base “as empresas japonesas: uma espécie de taylorismo ao contrário”, verifica-se a exigência de uma qualificação “...*que se apresenta como uma espécie de coquetel individual*, combinando a qualificação, em sentido estrito, adquirida pela formação técnica e profissional, o comportamento social, a aptidão para o trabalho em equipe, a capacidade de iniciativa, o gosto pelo risco” (IBID, p. 94, grifos meus).

Com a universalização da reestruturação produtiva, tendo o toyotismo como momento predominante, ocorreu a propagação de conceitos sobre os quais se funda a produção flexível, tais como: reengenharia, controle de qualidade total, círculo de controle de qualidade, just-in-time, kanban, kaisen etc.

De tal forma que, no contexto da reestruturação produtiva, sob a lógica do toyotismo e da mundialização do capital, *saber ser* é mobilizar-se e colocar-se por inteiro à disposição do objetivo do capital, ou seja, o trabalhador deve estar sempre apto para realizar múltiplas tarefas, ser polivalente, multifuncional e estar a serviço da rentabilidade e valorização do capital, por meio do engajamento e da participação subalterna em torno das necessidades da empresa. Competente é aquele que se comporta de forma a *saber ser* de acordo com os interesses da empresa, enquadrando-se de forma subalterna na perspectiva da valorização do capital.

A noção de competências é portadora de um rol de habilidades – coquetel individual - que a educação do trabalhador deve levá-lo a adquirir e desenvolver. Nesse sentido, a noção de competências articula-se com os pressupostos pós-modernos, tendo nesse um fundamento conceitual que explica e justifica as exigências postas pelo mundo da produção ao trabalho e à educação.

### **Para não concluir**

Uma análise de todo esse imbróglio que atinge o mundo do trabalho, rebatendo sobre o complexo social educação não pode deixar de estabelecer seu vínculo com o complexo de reestruturação produtiva, que tem no *toyotismo* seu momento predominante. Pois, a ideologia das competências aproxima-se da qualidade total, já que ambas exigem um novo perfil de trabalhador que deve ser polivalente e multifuncional, possuidor de comportamentos e atitudes capazes de levá-lo a agir com “autonomia” diante da realidade em geral.

É no contexto da *globalização como mundialização do capital* que se desenvolve o regime de acumulação flexível, fundado no complexo de reestruturação produtiva, cujo ‘momento predominante’, de caráter organizacional, é caracterizado por um ‘novo modelo produtivo’, o *toyotismo*.

Portanto, em nosso entendimento a *noção de competência* é uma das formas pela qual o capital, no contexto de sua mundialização, efetiva uma “captura” da subjetividade do trabalho. A *noção de competência* vincula-se à perspectiva da reestruturação produtiva de caráter flexível. Ou seja, essa noção encaixa-se perfeitamente com a desenvoltura do trabalhador polivalente e multifuncional exigido pelo toyotismo.

Pois é na captura da subjetividade que ocorre o envolvimento manipulatório do trabalhador, que têm que ser *polivalente e multifuncional*, do contrário, de acordo com a ideologia do toyotismo, sua *competência* estará comprometida. Coriat (1990) nos apresenta uma síntese interessante e esclarecedora. A preocupação fundamental do toyotismo é com o controle do *elemento subjetivo* no processo de produção capitalista, isto é, com a captura da subjetividade do trabalho pela produção do capital e com a ‘manipulação’ do consentimento do trabalho através de um conjunto amplo de inovações organizacionais, institucionais e relacionais no complexo de produção de mercadorias, caracterizadas pelos princípios de ‘automação’ e de ‘auto-ativação’, ou ainda, pelo *just-in-time/kan-ban*, a polivalência do trabalhador, o trabalho em equipe, produção enxuta, os CCQs, programas de Qualidade Total, iniciativas de envolvimento do trabalhador, a inserção engajada dos trabalhadores no processo produtivo

Portanto, somente em uma perspectiva crítica e de enfrentamento teórico com os pressupostos da adaptabilidade, do abstracionismo da autonomia do indivíduo, da ideologia do aprender a aprender, enfim da famigerada sociedade do conhecimento é

que efetivamente conseguiremos nos opor à noção de competência e da empregabilidade.

Para o capital, o trabalhador deve estar sempre predisposto a incorporar os novos atributos – coquetel individual - consoantes às necessidades da produção flexível, abrangendo as habilidades básicas e técnicas para enfrentar o imprevisto por meio da participação, da comunicação em grupo, da multifuncionalidade e da polivalência, enfim, preparado para o exercício de múltiplas tarefas em um mundo em permanente mutação, ao qual deve inevitavelmente adaptar-se.

De modos que somente em uma perspectiva de formação que aponte para além do capital seria possível uma autonomia e identidade autêntica, pois essas pressupõem a emancipação humana, como já apontou Marx na *Questão judaica*. Pressupor autonomia, criatividade, identidade e cidadania na sociedade do capital, sob os signos dos nexos organizacionais do toyotismo é ideologia rasteira, na qual o indivíduo é apenas um simulacro do indivíduo, pois é um mero agente *assujeitado* das relações sociais, que, diga-se de passagem, são relações sociais estranhadas.

## REFERÊNCIAS

ALVES, Giovanni. Dimensões da reestruturação produtiva: Ensaio de sociologia do trabalho. Londrina: Praxis, 2007.

ALVES, Giovanni. Toyotismo, Novas Qualificações e Empregabilidade: Mundialização do Capital e a Educação dos Trabalhadores no Século XXI. Educação, Maceió, v. 10, n. 16, 2003.

ALVES, Giovanni. *O novo (e precário) mundo do trabalho: Reestruturação produtiva e crise do sindicalismo*. São Paulo: Boitempo, 2000.

ANTUNES, Ricardo. Os sentidos do trabalho – ensaio sobre afirmação e a negação do trabalho. São Paulo: Boitempo, 1999.

ANTUNES, Ricardo. *Adeus ao trabalho? - ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade do mundo do trabalho*. São Paulo: Cortez, 1995.

CHESNAIS, F. (coord.) *A finança mundializada*. São Paulo: Boitempo, 2005.

CHESNAIS, F. (coord.) *A mundialização financeira – gênese, custos e riscos*. São Paulo: Xamã, 1998.

CORIAT, B. *Pensar pelo avesso*. Rio de Janeiro: UFRJ, 1994.

DADOY, Mireille. As noções de competência à luz das transformações na gestão da mão-de-obra. In: TOMASI, Antonio (org.). *Da qualificação à competência: pensando o século XXI*. Campinas, SP: Papirus, 2004.

DELORS, J. (org.) *Educação: Um Tesouro a Descobrir*. São Paulo: Cortez/Brasília: MEC:UNESCO, 1998.

DUARTE, Newton. *As pedagogias do “aprender a aprender” e algumas ilusões da assim chamada sociedade do conhecimento*. Texto suporte para mesa redonda sobre as reformas educacionais no Brasil, na Reunião da Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Educação. Caxambu, mimeo, 2001.

GOUNET, T. *Fordismo e toyotismo na civilização do automóvel*. São Paulo: Boitempo Editorial, 1999.

HARVEY, D. *Condição pós moderna*. São Paulo: Loyola, 1994.

ROCHE, Janine. A Dialética qualificação-competência: Estado da questão. In: TOMASI, Antonio (org.). *Da qualificação à competência: pensando o século XXI*. Campinas, SP: Papirus, 2004.

SULZER, Emmanuel. Objetivar as competências de interação: crítica social do saber-ser. In TOMASI, Antonio (org.). *Da qualificação à competência: pensando o século XXI*. Campinas, SP: Papirus, 2004.

TOMASI, Antonio (org.). *Da qualificação à competência: pensando o século XXI*. Campinas, SP: Papirus, 2004.

TROJAN, R.M. Pedagogia das competências e diretrizes curriculares: a estetização das relações entre trabalho e educação. Texto apresentado na 28ª Reunião Anual da ANPED, GT Trabalho e Educação, 16 a 19 de out. 2005, CAXAMBU / MG - <http://www.anped.org.br/28/textos/gt09/gt09617int.rtf> – capturado em 12/05.

WITTORSKI, Richard. Da fabricação das competências. In: TOMASI, Antonio (org.). *Da qualificação à competência: pensando o século XXI*. Campinas, SP: Papirus, 2004.

ZARIFIAN, Philippe. *Objetivo Competência – Por uma nova lógica*. São Paulo: Atlas, 2001.