

A Lógica das Competências: Contribuições Teórico-Metodológicas para Comparações Internacionais

Fernando Fidalgo¹

Resumo: O artigo apresenta contribuições teórico-metodológicas para o desenvolvimento de estudos comparativos internacionais, Utilizando-se de uma pesquisa realizada sobre a Gestão e Certificação de Competências no Mercosul o autor desenvolve uma análise crítica desta problemática, apontando como esta tem sido importada pelos países pertencentes à este Bloco Econômico. Ao final são expostas uma série de categorias teórico-metodológicas, enfatizando-se algumas implicações para a relação Capital e Trabalho advindas do desenvolvimento de propostas de validação e certificação de competências das experiências adquiridas pelos trabalhadores através da experiência sócio-profissional.

Palavras-chave: Competências, comparação internacional

Abstract: The article presents theoretical-methodological contributions for the development of international comparative studies. Based on a research about the Administration and Certification of Competences in Mercosul the author develops a critical analysis of this problem, and he demonstrates how it has been used by the countries members of this Economical Block. At the end a series of theoretical-methodological categories are exposed emphasizing some implications for Capital/Work relations result of the development of validation proposals and certification of competences of the experiences acquired for the workers through the social and professional experience.

Key-words: competences, international comparative studies.

Introdução

Este artigo apresenta contribuições teórico-metodológicas para comparações internacionais, como subproduto do projeto de pesquisa 'Gestão e certificação de competências no Mercosul', desenvolvido no Núcleo de Estudos sobre Trabalho e Educação. A gestão

1. Doutor em Educação, Professor Adjunto do Departamento de Administração e Editor do periódico Trabalho & Educação do Núcleo de Estudos sobre Trabalho e Educação da Faculdade de Educação da Universidade Federal de Minas Gerais, Brasil.

e a certificação de competências têm freqüentado a pauta de negociações e de debates sobre os novos rumos da formação dos trabalhadores, sobretudo a partir dos anos noventa. De um lado, é importante frisar que esta discussão não é nova, mesmo para os países do Mercosul, pois em 1975 o projeto 128 do CINTEFOR/OIT já tratava da questão da certificação das qualificações adquiridas pelos trabalhadores através de cursos de formação profissional e/ou através da própria experiência de trabalho. De outro, é preciso considerar que competência é uma expressão polissêmica, que adquire diferentes sentidos e significados no âmbito de cada formação social, guardando uma direta e indiscutível com a forma de organização da produção e do trabalho, com as condições de uso e de formação da mão-de-obra, bem como em relação ao desenvolvimento do sistema educacional de cada país a ser estudado. Portanto, buscar traçar categorias teórico-metodológicas pode garantir condições adequadas para a efetivação de estudos comparativos internacionais sobre esta temática.

Num primeiro momento, algumas questões da problemática da gestão e da certificação de competências, seus embates teórico-práticos são apresentadas. Em segundo lugar, são apresentadas as contribuições teórico-metodológicas para o desenvolvimento de projetos de pesquisa que tratem destas questões em diferentes países.

A Problemática da Gestão e Certificação de Competências

Alterações nos sistemas de formação dos trabalhadores têm sido apresentadas como uma das exigências centrais da propalada reconversão produtiva. O desenvolvimento de novas competências dos trabalhadores passa a ser difundido como um dos elementos centrais que garantiriam, a partir de agora, que as empresas dos países do Mercosul pudessem tornar-se tão produtivas e competitivas quanto as dos países centrais. As diferentes reformas dos sistemas educativos no cone sul mostram claramente esta tendência, pois todas trazem em seu bojo a lógica de competências como o motor das mudanças, como um dos elementos estratégicos que levariam este bloco econômico ao panteão do desenvolvimento.

Mesmo países com larga tradição no campo da formação profissional, como os pertencentes à Comunidade Européia, têm sido desafiados a repensar suas políticas para o setor, buscando promover a re-adequação dos seus sistemas educativos às configurações do atual mercado de trabalho. Na construção destas novas referências para a formação do trabalhador, é importante identificar como os interesses estratégicos do Capital e do Trabalho estão presentes e se apresentam em termos de correlação de forças, sobretudo porque juntamente com o paradigma da flexibilização das relações de trabalho ressurgem com força um discurso neocorporativista que delega aos interlocutores políticos – representantes do empresariado e dos trabalhadores – a missão de negociar mudanças no modo de regulação social.

A educação básica e a formação de novas competências aparecem, neste contexto, nos discursos de praticamente todos os interlocutores políticos e sociais como elementos basilares e asseveradores da melhoria dos padrões de produtividade e competitividade dos países, especialmente daqueles, que ainda não superaram os desafios educacionais postos pela modernidade de universalização da escola para todos.

Entretanto, o avanço tecnológico propiciado nas últimas décadas do século passado, pela aceleração do progresso técnico e pela intensificação do conhecimento técnico-científico tem produzido nos países do Sul um fenômeno perverso de desenvolvimento e de inserção periférica. As novas formas de organização da produção articulam, de forma desigual e combinada, o desenvolvimento de processos de trabalho ancorados em processos informatizados e de base microeletrônica em alguns estágios, com a inserção precária de milhares e milhares de trabalhadores centrais para a acumulação capitalista, mas que não são assim reconhecidos. Um catador de latinhas de cerveja ou refrigerantes, por exemplo, representa para a grande indústria a possibilidade de economizar milhões de dólares com a reciclagem deste material, no entanto, na maioria das vezes estes trabalhadores são vistos como excluídos sociais que sobrevivem da benesse de atravessadores que adquirem o produto do seu trabalho.

Ao mesmo tempo em que um número crescente dos trabalhadores é submergido nesta 'barbarização' social, outros são instigados a buscar novas competências que lhes garantam o desenvolvimento de habilidades no próprio cotidiano do trabalho, que muitas vezes é caótico e desqualificador, e que visa a compressão das dimensões espaço-temporais. A formação dos trabalhadores, que histórica e tradicionalmente se constituiu como espaço e tempo anterior ao ingresso na vida economicamente ativa, é fortemente impactada por este fenômeno.

A compressão das esferas da formação e da produção, decorrente do processo de gestão das competências do trabalhador pelo capital, tem favorecido ao processo de edificação da empresa como local privilegiado de capacitação e certificação, pois nela o tempo e o espaço se encontrariam simbioticamente articulados. E é a lógica do mercado que vai imperar em todos os espaços da vida social. Poderia-se ser levado a concluir que essa seria uma sinalização a indicar o retorno às formas de preparação da força de trabalho utilizadas pelas corporações de ofício e pelo trabalho artesanal. No entanto, a semelhança é apenas aparente. Fala-se, agora, de uma gestão capitalista da produção e formação em que a cooperação é informada pelos objetivos da acumulação, os laços de dependência familiar aparecem apenas como uma mistificação ideológica, diferentemente do processo de produção artesanal no qual a solidariedade das redes de intercâmbio para a formação profissional correspondia a trocas não sujeitas aos ditames da lei do valor. Fica cada vez mais claro que a construção de modelos de formação e de organização do trabalho estruturados sobre o paradigma das profissões está sendo superado por um outro centrado no desenvolvimento de percursos individualizados de qualificação.

As alterações no modo de regulação social, em correspondência com a dinâmica de diferenciação e segmentação do mercado e da gestão do trabalho, própria do regime atual de acumulação flexível de capital, propõem uma rearticulação das esferas de socialização, de formação e de trabalho capaz de afiançar o processo de individualização das relações de trabalho.

Neste processo, a noção de qualificação do trabalho tem sido adrede esvaziada em favor da noção de competência. A primeira, referida ao processo de hierarquização e classificações funcionais de cada setor específico da divisão técnica do trabalho, pressupõe no contexto das relações de trabalho e de negociação coletiva próprias à gestão e regulação fordistas, acordos sobre parâmetros e critérios globais e pessoais.

A noção de competência individualiza a referência, relaciona a classificação a padrões de desempenho e a meios para o alcance de resultados e se apresenta independente das especificidades da divisão técnica. Neste caso, seriam confrontados os indivíduos e as performances esperadas e a negociação passa a ser personalizada. Os trabalhadores se submetem aos testes de validação contínua da sua adequação às funções de trabalho e às exigências de mobilidade e flexibilidade funcionais. Neste decurso, precisariam explicitar os saberes adquiridos através da experiência profissional, franqueando-os aos avaliadores, pois as novas regras do jogo assim o exigem, o que representaria, em última instância, o enfraquecimento do seu próprio poder de barganha. Entretanto, a certificação dos saberes tácitos, certamente, poderia representar para os trabalhadores que não tiveram oportunidade de frequentar cursos formais de preparação profissional um trunfo a mais nos processos de negociação da sua força de trabalho. O problema da articulação ou da transferência das qualificações tácitas tornou-se bastante agudo porque as direções das empresas têm sido levadas a reconhecer (senão a compreender precisamente) seu papel permanente dentro dos novos sistemas de gestão e organização do trabalho.

Este processo eleva a importância da gestão e da certificação das competências dos trabalhadores, pois esta se torna um elemento estratégico para o controle da mão-de-obra. Um outro patamar de disputa aparece com a ampliação da importância da formação profissional no âmbito da esfera da produção, que passaria a ser a articuladora das competências dos trabalhadores, evocando para si, inclusive, a prerrogativa de sua certificação. Esta configuração da formação da capacidade de trabalho centrada na e pela produção estaria em busca da homogeneização das estratégias educativas e formativas, em escala mundializada, tendo em vista os novos critérios de qualidade e competitividade.

O agravamento da crise social e do trabalho decorrente da própria lógica da concorrência intercapitalista favorece os trabalhadores com maiores vantagens relativas, inclusive em termos de formação profissional, possibilitando melhores facilidades de disputa por um posto no mercado de trabalho e pelo desenvolvimento de novas qualificações ou competências, mas produzindo o aprofundamento das distorções distributivas.

Este deslocamento dos processos de formação dos trabalhadores centrados no modelo de qualificação para o desenvolvimento da lógica das competências submete, ainda mais, os processos de definição das políticas de formação à lógica de funcionamento dos mercados. A negociação coletiva torna-se, neste contexto, um instrumento, quase que exclusivamente, de legitimação das exigências mercantis, limitando os interlocutores políticos ao debate sobre as políticas no quadro desta lógica.

A nova gestão capitalista da capacitação para o trabalho se especifica segundo os níveis diferenciados de cada segmento do mercado de trabalho, correspondendo concepções e propostas de formação de competências adequadas às formas de integração dos trabalhadores.

Todo esse conjunto de mudanças torna os trabalhadores vulneráveis, e estes se vêem cada vez mais confrontados com uma rede de complexas relações, onde as saídas coletivas têm sido desencorajadas pela imposição da necessidade de adaptação individual, não somente aos novos processos de trabalho, mas às condições gerais de gestão do trabalho.

As políticas de inserção ou de reinserção no mercado de trabalho surgem, neste contexto, como definidoras do desenvolvimento dos novos paradigmas para a formação dos trabalhadores. Busca-se desenvolver um sistema estreitamente imbricado com as necessidades do mercado de trabalho e capaz de garantir a otimização dos esforços formativos.

O aumento do desemprego, a disseminação e a banalização do trabalho precarizado, na sua forma temporária, parcial, terceirizada e desregulamentada evidenciam a revalorização pelo capital de estratégias de extração de mais-valia absoluta, arrefecidas pelas conquistas trabalhistas e pelo desenvolvimento das forças produtivas. As formas de subsunção formal do trabalho voltam a ser bastante apropriadas ao processo de acumulação, pois a mundialização é também desigual e combinada e, neste sentido, promove diferenciações e as articula sistemicamente.

Esta diferenciação da regulação da formação profissional, porém, se articula no plano supranacional, dando-lhe um caráter unitário, pois a mundialização permitiu ao capital estabelecer uma divisão internacional do trabalho capaz de lhe permitir melhores ganhos de competitividade pela utilização diferenciada da força de trabalho. Ao Capital é possível combinar, de um lado, trabalhos mais qualificados nos países desenvolvidos e, de outro, trabalhos menos qualificados nos países menos desenvolvidos. Essa combinação é responsável por boa parte dos ganhos de produtividade das últimas décadas.

Embora cada país tenha sua especificidade, a lógica capitalista da divisão do trabalho e da concorrência lhes confere um denominador comum para suas políticas de formação profissional. Ao tomar a noção de competências como fundamento, tais políticas pretendem fazer a focalização dos processos regulatórios da formação profissional no mercado e por ele, reduzindo o processo educativo a forma instrumental para a obtenção de emprego ou renda.

O desenvolvimento do modelo de competências tende a produzir um rompimento com o sentido universalista das políticas públicas de formação do trabalhador, pois vincula indelevelmente o sistema de formação à disponibilidade imediata de um posto de trabalho. Busca-se ainda, dizer aos trabalhadores que estes são os únicos responsáveis pelo sucesso ou insucesso do desenvolvimento de suas capacidades de trabalho.

Ao transferir para o trabalhador a responsabilidade pelas suas condições de encontrar um emprego e de se manter em dia com seu processo formativo, o setor produtivo e a economia são bastante poupados quanto à sua responsabilidade na destruição ou criação de postos de trabalho e por medrar o trabalho precarizado. "Ser competitivo", que antes dizia respeito fundamentalmente às relações entre empresas, é transferido para os trabalhadores, pois ser competente tem justamente este significado.

Nega-se, portanto, o desenvolvimento de uma perspectiva mais ampla da formação profissional, para subordiná-la aos desígnios da lógica mercantil. Pouco interesse é demonstrado pelos fundamentos constituidores de uma qualificação do trabalhador que contemple um processo de socialização fundado e orientado por princípios filosóficos comprometidos com a emancipação humana.

A Importação de uma Problemática: O Caso do Mercosul

Nos países integrantes do Mercosul verifica-se a formulação de políticas de formação e de gestão da mão-de-obra que visam a institucionalização da lógica de competências, tal como esta vem sendo apreendida pelos organismos internacionais. Estes organismos fornecem, via de regra, subsídios e impulsionam iniciativas para a redefinição, re-direção e mudança na regulação das políticas educacionais dos países deste bloco econômico. Dentre os diversos grupos de trabalho, formados por trabalhadores, empresários e representantes dos governos nacionais, que buscam definir políticas comuns para o Mercosul, encontra-se o Sub-Grupo de Trabalho 10, responsável pelo tratamento da questão da formação profissional. Este sub-grupo tem se posicionado favorável ao desenvolvimento de projetos e programas que favoreçam a institucionalização da lógica das competências, sem que se questione verdadeiramente se este seria o caminho adequado para estes países. É preciso desenvolver uma primeira hipótese: a problemática da lógica de competências é importada através dos organismos internacionais como se os países do cone sul tivessem desenvolvido o modelo de qualificação e de classificação no mesmo nível que os países centrais. É evidente que o sistema de relações de trabalho nos países do Mercosul não se desenvolveu na mesma medida que o daqueles países, portanto, a problemática da gestão e desenvolvimento de competências não pode ser interpretada através da tese do deslocamento conceitual e prático do modelo de qualificação para a lógica das competências.

Os processos de reformas do ensino técnico e profissional implementados ou em vias de discussão, a partir da década de 90, nos países integrantes do mercosul, apesar disso, estão produzindo referências comuns de gestão e certificação de competências, fundadas em processos avaliativos específicos pautados nas certificações, copiando os modelos produzidos nos países centrais.

É preciso considerar, para a análise comparativa internacional, que as possibilidades de construção de processos de gestão e certificação em diferentes países são condicionadas pela dinâmica de diferenciação das práticas formativas e da forma de participação dos trabalhadores no mercado de trabalho, decorrente do modo diferenciado de inserção de cada país na divisão internacional e regional do trabalho.

Neste sentido, vários aspectos precisam ser considerados, como forma de garantir que as categorias teórico-conceituais possam balizar o desenvolvimento de estudos comparados entre diferentes países, no que diz respeito às políticas nacionais e supranacionais para a formação dos trabalhadores. É preciso, primeiramente, analisar os principais elementos constitutivos dos novos processos de gestão e certificação de competências que estão em estudo ou em implementação nos diferentes países, ao mesmo tempo em que se deve considerar e apreender de que forma os conceitos empregados na literatura especializada são apropriados em cada contexto nacional. Muitas vezes, nas análises comparativas internacionais, o pesquisador é confrontado com compreensões de fenômeno que a primeira vista parecem o mesmo, mas que ao serem analisados em profundidade permite-se identificar discrepâncias conceituais e metodológicas que invalidam análises superficiais.

Neste contexto, o Sub-Grupo de Trabalho 10 do Mercosul, responsável pelo debate e pela construção de mecanismos reguladores capazes de harmonizar as políticas e as estratégias de formação profissional para o conjunto dos países integrantes deste bloco econô-

mico, busca encontrar um modelo de gestão do trabalho e da formação capaz de garantir este objetivo. Procura-se, assim, criar condições institucionais que facilitem, através da integração dos sistemas formativos, a mobilidade dos trabalhadores entre os países do bloco. A formação profissional, bem como o emprego e a educação básica, é entendida como um dos elementos basilares das estratégias de desenvolvimento do processo de integração.

É preciso que este sub-grupo consiga preparar dispositivos técnicos, jurídicos nacionais e regionais que permitam abonar as equivalências e o reconhecimento das qualificações ocupacionais, independentemente da forma como elas foram adquiridas.

Para isto, a lógica das competências é definida como a melhor estratégia, capaz de facilitar o desenvolvimento deste processo. Dois princípios gerais foram acordados, neste sentido, pelos países integrantes: 1) Idoneidade, transparência e confiabilidades das instituições certificadoras: quem forma não deveria certificar e 2) Participação das organizações dos trabalhadores e dos empregadores em todas as tarefas inerentes a operação do sistema, a fim de contribuir para a legitimidade e credibilidade das certificações e equivalências que forem estabelecidas.

Alguns critérios para a certificação de competências foram acordados entre os países do Mercosul: 1) Importância da análise de competências (e não a análise ocupacional centrada nos postos de trabalho), reconhecendo a adoção de um sistema ou rede de acordo com as características de cada país no que diz respeito à certificação; 2) Representação tripartite com a participação dos atores sociais na construção do sistema ou rede; 3) Reconhecimento de competências do trabalho independentemente da sua forma de aquisição; 4) Não conveniência de extrapolar modelos de sistema de certificação sem que sejam mediados por processos de análise e adequação às características particulares dos países membros e 5) Articulação do sistema ou rede de certificação com o sistema educativo para permitir, entre outras coisas, o aumento dos níveis de escolaridade e a formação continuada dos trabalhadores.

Este processo caminha a passos lentos, por duas razões centrais: a primeira, a falta de maturidade dos sistemas nacionais de formação dos trabalhadores faz com que a lógica das competências coloque novos desafios, sem que os anteriores tenham sido amadurecidos e segundo, porque faltam instrumentos teórico-metodológicos eficazes para a apreensão das diferenças e congruências das experiências nacionais, capazes de garantir uma sintonia fina entre seus diversos sistemas de gestão do trabalho e da formação e de assegurar que as diferentes tradições possam ser levadas em consideração.

Algumas Indicações Teórico-Metodológicas

O desenvolvimento de novos métodos de reconhecimento das competências técnicas e profissionais (testes, programas de avaliação, etc. para além do diploma e da formação inicial) que valorize o saber adquirido pelo indivíduo ao longo da vida e estimule o contínuo aprendizado tem sido continuamente apresentado como uma tarefa que os países integrantes do MERCOSUL deveriam priorizar.

Entretanto, há uma grande carência de estudos sobre esta temática que problematize as implicações da dinâmica das políticas de gestão e certificação de competências para o

desenvolvimento da qualificação dos trabalhadores e para a participação dos diversos interlocutores políticos neste processo, em especial no que se refere à atuação dos representantes dos trabalhadores.

Aos poucos a arquitetura da gestão e da certificação de competências apresenta tendências e/ou características gerais comuns a todos os países:

- 1) A organização modular da formação como forma de garantir a construção de um sistema de capitalização das competências adquiridas ao longo da vida;
- 2) O desenvolvimento de um sistema de avaliação na situação de trabalho real e o estudo de modalidades de validação das competências adquiridas;
- 3) O desenvolvimento de novas formas de ensinar através da incorporação de novas tecnologias, sobretudo, em relação às experiências de ensino à distância;
- 4) A validação do processo de certificação das competências calcado numa estrutura neocorporativa através de comissões e conselhos tripartites.

A análise comparativa, que foi realizada na pesquisa sobre a gestão e a certificação de competências no Mercosul, permitiu o estabelecimento de pelo menos quatro dimensões, que podem ser utilizadas para outros estudos comparativos:

- 1) Análise das macrotendências e das principais inovações no campo da gestão e certificação de competências em cada um dos países e no grupo de trabalho do bloco econômico;
- 2) Análise das origens teóricas destas novas referências, sobretudo, identificando quais experiências internacionais tem servido de modelo para o seu desenvolvimento;
- 3) Análise das políticas em debate e/ou implementadas em cada país em separado e das iniciativas do próprio Mercosul.
- 4) Análise das influências das teorias educativas na constituição dos programas de certificação de competências, tais como; o condutivismo, o cognitivismo e o sócio-interacionismo.

Os estudos comparativos exigem a construção de uma metodologia específica e que não pode ser reportada a outras realidades. Neste sentido, a construção da metodologia de comparação entre diferentes países somente pode se efetivar após a apreensão de cada realidade em separado, através de categorias analíticas comuns, mas que serão sempre ao mesmo tempo diferenciadas e diferenciadoras.

Entretanto, algumas regras gerais podem ser deduzidas e servir de balizamento teórico-metodológico para o desenvolvimento de trabalhos deste tipo. Portanto, a comparação do desenvolvimento das políticas de gestão e certificação de competências em cada país deverá levar em conta:

- 1) As normas, os valores e as estruturas enraizadas em cada contexto social, cultural, político e econômico;
- 2) O estágio das relações trabalhistas em cada formação social;
- 3) O desenvolvimento da cultura de negociação entre os principais interlocutores políticos, sociais e econômicos;
- 4) Como se estabelece a regulação dos sistemas de ensino, de formação e de emprego;
- 5) Como se desenvolve a relação entre a formação inicial e continuada e entre a formação e o mercado de trabalho;
- 6) Qual o papel dos Estados Nacionais e dos interlocutores políticos na formulação de normas de regulação; e descentralização da execução;

- 7) Como se estabelece a relação entre centralização e descentralização, da concepção e da execução das políticas;
- 8) Como se estrutura o mercado de trabalho e como se caracteriza o desemprego em cada formação social;
- 9) Como se estrutura o sistema educativo e qual a sua abrangência;
- 10) Como se caracteriza a população economicamente ativa em relação aos ganhos salariais, gênero, idade, raça, domicílio, nível de envelhecimento, etc.
- 11) Como tem sido analisada a relação entre demanda de mão-de-obra e as competências requeridas;
- 12) Qual o nível de mobilidade da mão-de-obra presente entre os países do Mercosul;
- 13) Quais as dificuldades que têm sido identificadas nos processos de reconhecimento das qualificações;
- 14) Quais as políticas que têm sido desenvolvidas para a inserção dos jovens no mercado de trabalho;
- 15) Como funcionam os mecanismos de financiamento da formação profissional;
- 16) Qual o grau de institucionalização da formação profissional nos seus diferentes níveis.

Estes dezesseis itens podem contribuir para a elaboração de uma tipologia dos sistemas de formação profissional dos diferentes países, que viabilize a construção de um grau satisfatório de comparabilidade.

Os estudos comparados têm utilizado tradicionalmente uma estrutura binária: de um lado, os sistemas de gestão e certificação que são regulados diretamente pelo mercado e, de outro, os que possuem regulação tipicamente estatal. A pesquisa, referida anteriormente, permitiu compreender que este modelo não é capaz de dar conta da complexidade do fenômeno a ser estudado, por isto, é importante concentrar esforços na compreensão dos papéis e das funções dos interlocutores políticos no processo de regulação social. Acredita-se que através do estudo desta intrincada rede pode-se construir uma relação categorial e temática capaz de desvendar as convergências, as similaridades e as diversidades encontradas em cada formação social.

Considerações Finais

Os documentos e a literatura científica analisada dão conta de que a lógica das competências, ao propor a validação e a certificação das experiências profissionais, traz algumas implicações para a relação Capital e Trabalho.

Para o campo do Capital esta lógica tornar-se-ia o principal ponto de apoio para a tomada de decisões relativas à gestão e ao desenvolvimento dos mercados de trabalhos interno e externo às empresas, promovendo uma redução dos custos ao facilitar a mobilidade horizontal e vertical nestes mercados. Um outro aspecto apresentado como importante seria o enlaçamento maior entre o sistema produtivo e o sistema de formação da mão-de-obra, garantindo uma maior integração destes, já que requerem ao Estado a definição de bases do sistema normativo ocupacional, no qual se estabeleçam os padrões de competência.

Já para o campo do trabalho esta lógica traz dentro de si uma série de contradições. Por um lado os indivíduos neste processo teriam suas habilidades e conhecimentos adquiridos na prática profissional reconhecidas, mas por outro, criaria um sistema de interdependência, já que o desenvolvimento das chamadas competências depende substancialmente da qualidade dos processos de trabalho. Se a eliminação das barreiras de ingresso, tanto para os mercados de trabalho como para os formais de capacitação pode ser considerado um fator positivo pelos trabalhadores, esta mesma lógica pode propiciar aos trabalhadores formações de tal forma restritivas que impossibilitem qualquer possibilidade de mobilidade em mercados de trabalhos externos à própria empresa.

É extremamente importante que os trabalhadores possam refletir sobre a institucionalização da lógica de competências no continente sul-americano, que possam ser desenvolvidas teorias autóctones capazes de levar em conta a diversidade de seus sistemas formativos e os objetivos estratégicos dos trabalhadores na luta anticapitalista.

Referências Bibliográficas

- Abramo, P. (1995). *Sistemas de Educação Geral e de Formação Profissional Comparados: O Caso da Alemanha*. Rio de Janeiro: SENAI-DN/CIET, set.
- Aglietta, Michel. (1997). L'ê Capitalisme au Tournant du Siècle: La Théorie de la Régulation à l'épreuve de la crise. Postface. In: _____. *Régulation et Crises du Capitalisme*. Paris: Odile Jacob.
- Agudelo Mejia, S. *Certificación Ocupacional: Manual Didáctico*. Montevideo: Cintefor, 1993. 145 p.
- Ambrósio, M. T. (1996). Nouvelles Endances dans la Formation Professionnelle: deux exemples D'innovations au Portugal. *Revue Européenne "Formation Professionnelle"*. Luxemburgo, n. 7, jan.-avril, p. 65-72.
- Azeredo, B. (1998). *Políticas Públicas de Emprego: A Experiência Brasileira*. São Paulo: ABET. (Coleção Teses & Pesquisas, v. 1)
- BID. (1997). *Reforma del Sector de Educación Profesional – Brasil*. (Relatório)
- Brasil. (1999) *Relatório de Atividades do CERT-DIV/ MTE-SEFOR-OIT*. Brasília, agosto.
- Brigido, Raimundo Vossio. (1998). *Documento Base Projeto de Criação de um Sistema Nacional de Certificação Ocupacional'*. Projeto CERT/DIV – MTb/SEFOR-OIT, novembro.
- Calafuri, D. (1996). Heurs et Malheurs du Bilan de Compétences. *La Revue de l'IRES*, Paris, n. 20, p. 83-107.
- Carvalho, R.Q. (1994). Capacitação Tecnológica, Revalorização do Trabalho e Educação. In: Ferreti, C. J.; et al. *Novas Tecnologias, Trabalho e Educação*. Petrópolis: Vozes. p. 93-123.
- Castro, N. (1993). Qualificação, Qualidades e Classificações., *Revista Ciência e Educação*. Inovação Tecnológica, Trabalho e Qualificação. Campinas: Papirus/ Cedes, número especial.
- Cepal. (1992). *Educación y Conocimiento: Eje de la Transformación Productiva com Equidad*. Santiago: CEPAL/OREALC.
- _____. *Educación Media y las Oportunidades Ocupacionales en Chile*. Seminario taller *Reforma de la Educación Media en Chile: Hacia una Mayor Equidad?*. Santiago: CEPAL, 1995. 31 p.
- Clemencau, P. (1994). Les Programmes Communautaires de Formation Professionnelle. *Revue Européenne "Formation Professionnelle*. Luxemburgo, n. 3, p. 14-21.

- Codas, Gustavo (2000). *Certificação Profissional: Uma Introdução* (Conceitos e Paradigmas, Políticas e Propostas), s.l.
- Colardyn, D. (1996). *La Gestion des Compétences*. Paris: PUF.
- Commission Européenne. (1995). *Développement des Ressources Humaines et Stratégies de Formation: Expérience et Résultats du Programme Eurotecnet*. Set.
- Corragio, J. L. (1998). Propostas do Banco Mundial para a Educação: Sentido Oculto ou Problemas de Conceção? In: De Tommasi, I.; Haddad, S. & Warde, M.J. *O Banco Mundial e as Políticas Educacionais*. São Paulo: Cortez, p. 75-124.
- CUT. (1999) *Resoluções sobre Formação Profissional*. 9ª Plenária Nacional da CUT.
- Cresson, E. (1996). Vers une Politique D'éducation et de Formation Tout au Long de la vie. *Revue Européenne "Formation Professionnelle"*. Luxemburgo, n. 8/9, mai.-dez., p. 9-12.
- Dadot, M. (1991) Rôle et Place de l'Analyse du Travail dans les Systèmes d'Évaluation de la Qualification du Travail. *Le Travail Humain*, v. 54, n. 2, p. 97-111.
- _____. (1991). Qualification et Systeme Social de Travail. Ramognino, Nicole (Org.). *L'instituant, les Savoirs et les Orthodoxies*. Aix-en-Provence: Université de Provence, p. 133-165.
- _____. (1992). Dynamique de la Division du Travail: la Redefinition des Métiers. *Colloque Interdisciplinaire du Programme Interdisciplinaire de Recherche Sur les Technologies, le Travail, l'emploi, les Modes de vie*. Lyon : 4 pp., nov.-dez.
- _____. (1996). L'avenir des Categories Intermediaires D'encadrement. L'apport des Comparaisons Internationales. In : TROUVE, Philippe. *L'avenir des Catégories Intermediaires D'encadrement*. Clermont-Ferrand: Centre d'Études et de Recherches Associé au CEREQ.
- Delame, E. et Kramarz. (1997). Entreprises et Formation Continue. *Économie et Prévision*, n. 127, p. 63-77.
- Deluiz, N. (1993). Formação Profissional no Brasil: Enfoques e Perspectivas. *Boletim Técnico do Senac*. v. 19, n. 1, p. 35-44, jan./abr.
- _____. (1995) *As Centrais Sindicais e a Formação Profissional*. Rio de Janeiro: SENAI-DN/CIET, nov.
- _____. (1995) *Os Representantes dos Empresários e a Formação Profissional*. Rio de Janeiro: SENAI-DN/CIET, dez.
- Demailly, L. (1994). Compétence et Transformations des Groupes Professionnels. In: Minetn, F.; Parlier, M. et Witte, S. *La Compétence, Mythe, Construction ou Réalité?* Paris: L'Harmattan. Collection pour L'emploi, p. 71-89.
- Desaulniers, J. B. R. (1993). Formação, ou Qualificação, ou Competência. *Veritas*, Porto Alegre, v. 38, n. 149, mar., p. 95-103.
- Dodier, N. (1995). *Les Hommes et les Machines: la Conscience Collective Dans les Sociétés Technicisées*. Paris: Editions Métalié.
- Draib. (1996) *Educação, Empregabilidade e Capacidade Empreendedora na Perspectiva das Micros e Pequenas Empresas*. São Paulo. Dez. 1996. (Fotocopiada).
- Dubar, C. (1990) *La Formation Professionnelle Continue*. Paris: La Découverte, Coll. Repères.
- _____. (1992). *La Socialisation, Construction des Identités Sociales et Professionnelles*. Paris: Armand Colin.

- Dugué, E. (1994). La Gestion des Compétences: Les Savoirs Dévalués, Le Pouvoir Occulté. *Sociologie du Travail*, Paris, n. 3, p. 273-292.
- Ferreti, C. J. (1997). Formação Profissional e Reforma do Ensino Técnico no Brasil: Anos 90. *Educação & Sociedade*. Campinas: Cedes, ano XVIII, n. 59, ago. p. 225-269.
- Feutrie, M. & VÉRDIER, É. (1993). Entreprises et Formations Qualifiantes. Une Construction Sociale Inachevée. *Sociologie du Travail*, Paris, n. 4, p; 469-492.
- Fidalgo, F. (1995). Mundo do Trabalho e Formação Profissional. *Debate Sindical*. São Paulo: Centro de Estudos Sindicais, n. 18, abr.-mai.-jun.
- _____. (1997). Le Débat Syndical Sur la Formation Professionnelle. *Chronique Internationale*. Noisy-le-Grand : IRES, n. 46, mai., p. 30-34.
- _____. (1999). *A Formação Profissional Negociada: França e Brasil, Anos 90*. São Paulo: Anita Garibaldi, 1999.
- Fiel. *Educación y Mercado de Trabajo en la Argentina*. Buenos Aires: Fundación de Investigaciones Económicas Latino americanas (FIEL), 29-31 de agosto de 1994. 111 p.
- Franco, M. C. (1996). Formação Profissional nos anos 90: Uma Questão Fora do Foco. II Congresso da Associação Latino-Americana de Sociologia do Trabalho, Águas de Lindóia, São Paulo, 1-5 de dez.
- Galeano R. A. *Hacia una Transformación Institucional en la Educación Técnica y la Formación Profesional*. Montevideo: Cinterfor, 1994. 138 p.
- Gallart, M.A. (Org.) *Educación y Trabajo: Desafíos y Perspectivas de Investigación y Políticas para la Década de los Noventa*. Montevideo: Cinterfor, 1992. 2 v.
- _____. Maria Antonia (Coord). *La Formación para el Trabajo en el Final de Siglo: entre la Reconversión Productiva y la Exclusión Social*. Buenos Aires, Santiago e México: CIID-CENEP/UNESCO/OERALC, 1995. 192 p.
- Garonna, P. (1992). O Ensino Técnico e Profissional: Contradições e Perspectivas. *Formação Profissional*, CEDEFOP, n. 2, p. 8-11.
- Gehin, J. P. (1985). Les Institutions de Formation Continue: Diversité des Interventions Patronales. *Formation Emploi*, Paris, n. 11, jul.,set., p. 48-61.
- Godio, J. (1993). Reestructuración del Mercado Laboral y Estrategia Sindical. *Nueva Sociedad*. Caracas: mar./abr., p. 104-113.
- Hirata, H. (1994). Da Polarização das Qualificações ao Modelo de Competência. In: Ferreti, C. et al. (Org.). *Novas Tecnologias, Trabalho e Educação: Um Debate Multidisciplinar*. Petrópolis: Vozes, p. 124-138.
- _____. (1996). Competências e Divisão Social do Trabalho no Contexto de Novos Paradigmas Produtivos. *Seminário Internacional "Educação profissional, Trabalho e Competências"*. Rio de Janeiro : CIET/SENAI/CNI, 28-29 de nov.
- Kuenzer, A. Z. (1996). *O Ensino Médio no Contexto das Políticas Públicas de Educação no Brasil*. Caxambu, Décima nona Reunião Anual da Anped, 1996 (Fotocopiada).
- _____. (1998). Desafios Teórico-Metodológicos da Relação Trabalho-Educação e o Papel Social da Escola. In : Frigotto, G. *Educação e Crise do Trabalho: Perspectivas de Final de Século*. Petrópolis : Vozes, p.55-75.
- Leite, E. M. (1995). Educação Profissional no Brasil: No Limiar de Novas Possibilidades. *Seminário sobre Educación para el Mundo del Trabajo y Lucha Conta la Pobreza*. Buenos Aires, nov.

- _____. (1996) *El Rescate de la Calificación*. Montevideo: Cinterfor, 181 p.
- Leite, Elenice. (1996). *Educação Profissional no Brasil: Construindo uma Nova Institucionalidade*. Brasília: SEFOR, out. (Cópia eletrônica)
- Letelier, Maria Eugenia (1996). La Relación entre Escolaridad y Mercado de Trabajo: Analisis de Datos de São Paulo (Brasil) y Santiago (Chile). *Revista Interamericana de Educación de Adultos*. México, PMET/OEA/CREFAL/CEDEFT, pp. 9-23.
- Machado, L. R. S. Qualificação do Trabalho e Relações Sociais. In: FIDALGO, F. (Org.). *Gestão do Trabalho e Formação do Trabalhador*. Belo Horizonte: MCM, p. 13-40.
- _____. (1999). O “Modelo de Competências” e a Regulamentação da Base Curricular Nacional e de Organização do Ensino Médio. *Trabalho & Educação*, Belo Horizonte, Núcleo de Estudos Sobre Trabalho e Educação, n. 4. (no prelo).
- _____. (1998a) Educação Básica, Empregabilidade e Competência. *Trabalho & Educação*, Belo Horizonte, Núcleo de Estudos Sobre Trabalho e Educação, n. 3, p. 15-31.
- _____. (1998b) *Condições e Sentidos do Trabalho (dito) Qualificado*. Belo Horizonte: 195 p. (Inédito)
- Mattoso, J. & Pochmann. M. (1999). O Capitalismo e Inserção da Força de Trabalho. *Trabalho & Educação*. Belo Horizonte: Núcleo de Estudos Sobre Trabalho e Educação, número especial. (no prelo)
- Mertens, L. (1996). *Competencia Laboral: Sistemas, Surgimiento y Modelos*. Montevideo: Cinterfor.
- _____. *Competencia Laboral: Sistemas, Surgimiento y Modelos*. Montevideo: Cinterfor, 1996. 119 p.
- Militão, M. N. S. A. (1998). *Novos Rumos para o Ensino Técnico: Impactos e Perspectivas*. São Paulo: PUC/SP. (Tese de Doutorado)
- Minet, F. (1994). Les Compétences au Coeur de la Gestion des Ressources Humaines. In: Minet, F.; Parlier, M. et Witte, S. *La Compétence, Mythe, Construction ou Réalité?* Paris: L'Harmattan. Collection pour l'emploi, p. 11-19.
- Novick, M. & Gallart, M.A. (1997) *Competitividad, Redes Productivas y Competencias Laborales; Homogeneidad o Segmentación*. Montevideo: Cinterfor, 394 p.
- _____. (1998) Bartolomé, M.; Buceta, M.; Miravalles, M. Senen; Gonzales, C. *Nuevos Puestos e Trabajo y Competencias Laborales*. Montevideo: Cinterfor, 70 p.
- OIT. (1998). Empleabilidad y Mundialización: Papel Fundamental de la Formación. *Informe Sobre el Empleo en el Mundo 1998-1999*: Genebra: OIT.
- Oliveira, João Batista Araújo e. (s.d.) *Marco Institucional para Certificação Ocupacional no Brasil: O que Podemos Aprender da Experiência Própria e Alheia*. Projeto CERT-DIV, MTb/SEFOR-OIT.
- Pastore, J. (1995). A Importância da Formação Profissional no Brasil. *Seminário Internacional Globalização, Progresso Técnico e Trabalho Industrial*, Rio de Janeiro, p. 91-94, set.
- Rodrigues, J. (1998). *O Moderno Príncipe Industrial: O Pensamento Pedagógico da Confederação Nacional da Indústria*. Campinas: FE-UNICAMP, 1997. (Tese de Doutorado)
- Rope, F. & Tanguy, L. (Orgs.). (1994). *Savoirs et Compétences: de L'usage de ces Notions dans L'école et L'entreprise*. Paris, Éditions L'Harmattan.
- Seminário Internacional Sobre Formacion Basada En Competencia Laboral. (1997)s.n., 1996, Guanajato (México). *Formación basada en competencia laboral*. Montevideo: Cinterfor, . 262 p.

- Soares, M.C.C. (1998). Banco Mundial: Políticas e Reformas. In: De Tomassi, L.; Haddad, S. & Warde, M.J. *O Banco Mundial e as Políticas Educacionais*. São Paulo: Cortez, p. 75-124.
- Steedman, H. (1994). Evaluation, Certification et Reconnaissance des Compétences et Aptitudes Professionnelles. *Revue Européenne "Formation Professionnelle"*. Luxembourg, n. 1, p. 39-46.
- Tanguy, L. (1991). *L'enseignement Professionnel en France: Des Ouvriers aux Techniciens*. Paris, PUF.
- _____. (1993). La Notion de Niveau dans les Politiques de Formation (Notes d'un Rapport de Mission au Secrétariat d'État à l'Enseignement Technique). *L'orientation Scolaire et Professionnelle*, v. 22, n. 2, p. 189-205.
- _____. (1994). La Formation, une Activité Sociale en Voie de Définition? In: Coster, Michel de et Pichaut, François. *Traité de Sociologie du Travail*. Bruxelles, Ed. De Boeck université, p. 169-196.
- _____. (1997). Formação: Uma Atividade em Vias de Definição? *Veritas*. Porto Alegre: v. 42, n. 2, jun., p. 385-410.
- _____. (1998). *La Mise en Équation entre Éducation, Formation, Qualification et Emploi, une Suite D'actions Politiques*. Caxambu: Reunião Anual da ANPOCS. (Inédito)
- _____. (1995) Le Sociologue et L'expert: Une Analyse de Cas. *Sociologie du Travail*, n. 3, p. 457-477, .
- Tijou, R. (1994). Vers Une Gestion Individualisée des Compétences. In: Besançon, Jean; Maubant, Philippe et Ouzilou, Claude. *L'individualisation de la Formation en Questions*. Paris: La Documentation Française, p. 183-188.
- Unitrabalho. (1996). Projeto de Avaliação da Política Nacional de Educação Profissional (PLANFOR-SEFOR/MTb). Brasília, nov. 1996, 43 p.
- Vieira, C. A. S. e Alves, E. L. G. (1995). Qualificação Profissional: Uma Proposta de Política Pública. *Texto para Discussão*, IPEA, Brasília, jun.
- Weinberg, Pedro Daniel. "La Construcción de una Nueva Institucionalidad para la Formación. Seminario sub-regional sobre Educación para el Mundo del Trabajo y Lucha contra la Pobreza. Buenos Aires, 21-24 de novembro de 1995.
- Wiegand, U. (1996). Les Modules dans la Formation Professionnelle. *Revue Européenne "Formation Professionnelle"*. Luxembourg, n. 7, jan.-abr., p. 32-34.
- Witte, S. (1994). La Notion de Compétence, Problèmes D'approche. In: Minet, F.; Parlier, M. et Witte, S. *La Compétence, Mythe, Construction ou Réalité?* Paris: L'Harmattan. Collection pour L'emploi, p. 23-38.
- Wolf, A. (1994). La Mesure des "Compétences": L'expérience du Royaume-Uni. *Revue Européenne "Formation Professionnelle"*: Luxembourg, n. 1, p. 31-38.
- Zarifian, P. (1990). As Novas Abordagens da Produtividade. In: Soares, R. M. S. M. *Gestão da Empresa: Automação e Competitividade*. Brasília: IPEA/IPLAN, p. 73-97.
- _____. (1994). Compétences et Organisation Qualifiante en Milieu Industriel. In: Minet, F.; Parlier, M. et Witte, S. *La Compétence, Mythe, Construction ou Réalité?* Paris: L'Harmattan. Collection pour l'emploi, p. 111-133.
- Zúñiga, Fernando Vargas. (1999?). *Documento Base para a Realización Experiencias Piloto*. Projeto CERT-DIV, MTb/SEFOR-OIT.