

A CONSTRUÇÃO DAS COMPETÊNCIAS E SABERES SOCIAIS

Os interesses de empresas e trabalhadores industriais em Sergipe

Maria Helena Santana Cruz¹

RESUMO

No novo contexto do trabalho e da internacionalização do capitalismo, a adoção do modelo das competências profissionais no mundo empresarial ganha destaque cada vez mais acentuado nas políticas de formação e gestão de recursos humanos. Sob diferentes concepções teóricas e formas de implementação o modelo de competência na educação profissional. Relaciona-se portanto, ao uso, controle, formação e avaliação de desempenho da força de trabalho, diante das novas exigências do padrão de acumulação do capital. Nesse modelo, importa não apenas só a posse dos saberes disciplinares escolares ou técnico-profissionais, mas a capacidade de mobilizá-los para resolver problemas e enfrentar os imprevistos na situação de trabalho. Sob a abordagem de gênero, este trabalho focaliza a valorização das competências no trabalho industrial.

Palavras-chave: trabalho, formação, competências, gestão, gênero.

ABSTRACT

In the new work context and capitalism internationalization, the adoption of professional competences models in the business world has been conquering a highlighted position even more emphasized in politics and human resource administration. Over different theoretical concepts and ways of implementation, the competence model of professional education relates therefore to use, control, formation and evaluation of power work performance beyond the new requirements of the cumulative capital pattern. This model requires not only the school or technical-professional knowledge but also the mobilizing capability to solve problems and face the impediments in working area. In regard to gender approach, this article focuses the valorization of competences in industrial work.

Key words: work, formation,

ABSTRACT

In the new work context and capitalism internationalization, the adoption of professional competences models in the business world has been conquering a highlighted position even more emphasized in politics and human resource administration. Over different theoretical concepts and ways of implementation, the competence model of professional education relates therefore to use, control, formation and evaluation of power work performance beyond the new requirements of the cumulative capital pattern. This model requires not only the school or technical-professional knowledge but also the mobilizing capability to solve problems and face the impediments in working area. In regard to gender approach, this article focuses the valorization of competences in industrial work.

Key words: work, formation,

O modelo das competências começa a ser discutido no mundo empresarial a partir dos anos oitenta, no contexto da crise estrutural do capitalismo que se configura, nos países centrais, no início da década de setenta. Essa crise se expressa pelo esgotamento do padrão de acumulação do modelo taylorista-fordista, pela hipertrofia da esfera financeira, na nova fase do processo de internacionalização do capital, por uma acirrada concorrência intercapitalista, com tendência crescente a concentração de capitais, devido às fusões entre as empresas monopolistas e oligopolistas.

Nesse contexto, o processo de desenvolvimento industrial acelerado, adotado pelos países que têm como paradigma o modelo de desenvolvimento capitalista das economias centrais, levou, necessariamente, a um processo de importação de tecnologias. Buscando responder a crise estrutural, as empresas adotam processos de reestruturações por meio da constituição das formas de produção flexíveis, da inovação científico-tecnológica aplicada aos processos produtivos, e de novos modelos de gerenciamento da organização do trabalho e do saber dos trabalhadores.

Nesse contexto, os elementos das novas práticas de gestão que configuram o modelo da competência no mundo do trabalho expressam-se pela valorização dos altos níveis de escolaridade nas normas de contratação, a valorização da mobilidade e do acompanhamento individualizado da carreira, novos critérios de avaliação, que valorizam as competências relativas à mobilização do trabalhador e seu compromisso com a empresa; a instigação à formação contínua; e a desvalorização de antigos sistemas de hierarquização e classificação, ligando a carreira ao desempenho e à formação.

Assim, no estágio atual do capitalismo flexível, a lógica das competências perpassa de forma contraditória, mas complementar, o mundo do trabalho, no núcleo do trabalho formalizado, a apropriação do saber, do *saber-fazere* do *saber-ser* dos trabalhadores uma busca constante de ampliação e atualização de competências e uma renúncia permanente aos seus interesses de classe em favor dos interesses empresariais.

Diante dessas transformações, surgem posições otimistas ressaltando que

... a atual fase de industrialização) é um processo dinâmico que oferece uma verdadeira oportunidade para desmontar a segregação ocupacional baseada em gênero que existe hoje em dia (OCDE, 1991:18).

Nessa linha de reflexão, este trabalho parte de um estudo mais amplo sobre as relações sociais de gênero em indústrias que utilizam inovações tecnológicas, difundem novas formas de organização do trabalho e gestão da mão-de-obra. A perspectiva de gênero possibilita desvendar a expressão da divisão social e sexual das qualificações/competências, as distintas possibilidades vividas por homens e mulheres em ambientes renovados e examinar a relação entre essas transformações e a emergência por novas (ou velhas) demandas por competências e saberes sociais. Compreende-se que os sistemas de gênero são os conjuntos de práticas, símbolos, representações, normas e valores que as sociedades elaboram a partir da diferença sexual, anátomo-fisiológica e que dão sentido, em geral, às relações entre pessoas sexuadas (BARBIERI, 1993:23). O “gênero” diz respeito às relações de poder que constituem um campo onde as relações de gênero são articuladas articulado (SCOTT, 1990:23).

Essa abordagem questiona as mudanças nas representações sobre o poder, as qualificações e competências, as mediações que engendram transformações decorrentes do processo de transição de uma antiga ordem social para uma nova ordem, o que tem reafirmado as tendências mais gerais que vêm se manifestando em quase todos os setores da atividade econômica presente no país, impulsionada pela busca incessante da “acumulação flexível” (HARVEY, 1992:42).

O estudo de campo desenvolveu-se em três indústrias extrativas em Sergipe escolhidas por utilizarem tecnologia de ponta, processos inovadores de gestão, concurso público para a inserção, promoção de seus funcionários na carreira nos vários postos da estrutura organizacional e elevada exigência de qualificação de seus trabalhadores. Por suposto, essas práticas em tese eliminariam preconceitos com relação a grupos sociais historicamente discriminados. A utilização de fontes secundárias e primárias e diferentes instrumentos permitiu reunir um significativo volume de informações, privilegiando-se setenta entrevistas realizadas com gerentes, trabalhadores e trabalhadoras. Nesse trabalho

priorizou-se a dimensão da valorização das competências dos trabalhadores por representar um importante indicador da mudança do paradigma produtivo.

1 - A CONCEPÇÃO DE QUALIFICAÇÃO E NOVAS COMPETÊNCIAS

Os efeitos da incorporação de novas tecnologias no processo produtivo têm uma dupla face. Por um lado, o fator humano ganha papel ampliado na produção; por outro, os trabalhadores tornaram-se mais vulneráveis à desregulamentação do mercado de trabalho, uma vez que a produção flexível e descentralizada dificulta a organização dos trabalhadores e enfraquece os sindicatos. A superação (ou não) do paradigma taylorista/fordista de organização do trabalho veio contribuir para a cristalização da cisão estrutural entre elaboração e execução, acenando para diferenças na qualificação, no momento em que ocorre um profundo questionamento de um determinado *princípio educativo* inspirado na visão linear positivista de ciência.

Na organização taylorista/fordista do trabalho, o conceito de qualificação dos operadores se restringia, cada vez mais ao preparo de rotinas e seqüências de tarefas e operações pré-determinadas. A qualificação tem como diretriz a preparação para executores de ordens e serviços, capazes de algumas habilidades e movimentos básicos fundamentais à transformação da matéria prima em produtos industrializados. Do ponto de vista dos conteúdos formais, o preparo do trabalhador seria limitado ao mínimo indispensável de conhecimentos gerais e técnicos direta e indiretamente relacionados ao conteúdo das tarefas e operações que compusessem a ocupação tanto do uso de máquinas “versáteis” quanto da cooperação no chão da fábrica. Nesse aspecto, a politecnia fundamentava-se na variação técnica do processo de trabalho, no domínio do conjunto de técnicas exigido pelo sistema de produção.

Emerge uma nova (re)significação das noções de *trabalho, qualificação, competências e formação profissional*, condicionando a revisão e ao questionamento do fundamento do processo de formação, qualificação. Após denso estudo sobre as tendências no mundo do trabalho, PAIVA,

(1989:83) conclui não se poder inferir uma “solução teórica dedutiva” para o problema da qualificação, e nem mesmo generalizações a partir de estudos empíricos, que registram movimentos contraditórios nas demandas qualificacionais. Os limites no desenvolvimento dos sistemas capitalistas refletem a impossibilidade de dedução.

Afirma-se que nos “tempos medievais os alquimistas procuravam transformar metais em ouro, hoje os gerentes e as empresas procuram transformar recursos e ativos em lucro. Uma nova forma de alquimia é necessária às organizações – denominada de competência. A valorização da noção de competência coloca-se no âmbito da transição do antigo para o novo paradigma; tem origem na área empresarial e vem sendo utilizada com frequência em substituição ao termo *qualificação*. No debate da qualificação, o conceito de competência por suas várias dimensões é alvo de controvérsias quanto à sua origem e significado na área. Constitui um desafio para o campo educacional por exigir reflexões conjuntas (*empresas, trabalhadores e educadores*) sobre a redefinição do conteúdo das qualificações, os níveis de saberes e habilidades necessários, de forma a contemplar os questionamentos provenientes do mundo do trabalho.

Abordando essa questão, CASTRO (1992:38) ressalta o amplo e antigo dissenso acadêmico em torno da qualificação que vem sendo discutida não apenas no aspecto das conseqüências no processo de trabalho, na qualificação do trabalhador (teses da desqualificação, da requalificação, da polarização das qualificações, da desqualificação absoluta e da desqualificação relativa), mas também no que diz respeito às conseqüências e mudanças em relação ao conteúdo, à explicitação do conceito de qualificação. O termo qualificação tem sido empregado para referir-se ao domínio de conhecimentos técnicos supostamente detidos pelo trabalhador, seja em virtude de sua experiência, seja em decorrência de cursos de formação (ou em função de ambos) Esse vocábulo também se refere ao conjunto de tarefas atribuídas a um posto de trabalho (qualificações do emprego). Enquanto a noção de competência, para além dos conhecimentos técnicos, refere-se ao conjunto de saberes que é portado por um trabalhador, mesmo que não técnicos mas, principalmente, refere-se à capacidade e disponibilidade que tem esse trabalhador de mobilizar os diferentes saberes para enfrentar e resolver os problemas e

imprevistos com que se depara no trabalho. É, portanto, um conceito que consulta muito de perto os interesses da empresa integrada e flexível. Por isso, a educação profissional que o toma por base é funcional a esses mesmos interesses. A esse respeito a OCDE (Organização do Comércio e Desenvolvimento Econômico) tem recomendado a seus países-membros o conceito de competência na definição de seus programas de formação profissional.

De acordo com HIRATA (1994), a tese da requalificação dos operadores com a adoção de novas condições de produção vai conduzir à superação do paradigma da polarização das qualificações, em função da necessidade de se discutirem as qualificações formais (componentes organizados e explícitos) e as qualificações tácitas (componentes implícitos e subjetivos do trabalhador). A nova demanda por qualificação do ponto de vista político-social revela que o axioma do marxismo tradicional da desqualificação da mão-de-obra com o avanço da tecnologia está sendo rapidamente sepultado. Os estudos empíricos contradizem a tese de BRAVERMAN (1987), na sua conhecida obra *Trabalho e Capital Monopolista*, de que as sociedades capitalistas com sua tecnologia tendem a desqualificar o trabalho e a aumentar o controle do capital sobre a produção, acentuando o caráter degradante do trabalho no século XX (a separação entre a concepção e a execução).

O processo de desqualificação significa a expropriação gradativa e inexorável do saber e da autonomia do trabalhador, ao longo de diferentes fases que caracterizam a divisão do trabalho. A questão da qualificação aparecia contaminada pela negatividade, uma vez reduzida a um mero instrumento consciente do controle gerencial despótico. Estaria vinculada à tecnologia e também relacionada à qualificação para o posto de trabalho. Surgem posições teóricas em reação ao que se denominava de concepção mecanicista do trabalho, objetivando resgatar a dimensão da positividade entre *trabalho e qualificação*. Politiza-se a análise do processo de trabalho, abordando-se a *qualificação produzida* por meio de aparatos que regulam as relações tecidas na produção, por meio de poderes e saberes tecidos no chão da fábrica (BURAWOY, 1979, 1990). O uso de tecnologia, as formas de organização e gestão do trabalho, decisões de investimentos e aparatos de produção tornam-se eles próprios objetos de luta. A esse respeito, questiona-se a necessidade de se esta-

belecer a inter-relação entre os estudos sobre a organização e a gestão do processo de trabalho e os estudos sobre o mercado de trabalho e as barreiras que o organizam, a exemplo da questão do papel determinante das relações de gênero (CASTRO, 1992:56).

Na mudança de paradigma que se impõe na organização do trabalho, BAETHGE (1994:13) vê uma tendência que faz as empresas se tornarem cada vez mais dependentes da qualificação de sua força de trabalho e de sua identificação com a atividade. Para este autor, a crescente opção pela subjetividade da força do trabalho induziria a evolução do desenvolvimento de “*organizações participativas*” da oferta de aprendizagem a grupos de participação – permitindo que as empresas introduzam elementos de “*uma racionalidade comunicativa*”.

As novas modalidades de gestão impõem um padrão de um máximo de *polivalência* e *multifuncionalidade*, de controle de qualidade e de manutenção para cada categoria de trabalhadores. No “novo modelo produtivo”, HIRATA (1994:129) acentua que o trabalho cooperativo em equipe, a falta de demarcação de tarefas a partir dos postos de trabalho e tarefas prescritas a indivíduos, implicam um funcionamento fundado na *polivalência* e na rotação e de tarefas (de fabricação, de manutenção, de execução, de controle de qualidade e de gestão da produção). Para a autora, é preciso levar em conta o problema do sujeito, da subjetividade e das *relações intersubjetivas* que condicionam o sucesso da implantação dos novos paradigmas. São amplamente valorizadas novas competências como por exemplo: *envolvimento, participação, cooperação, responsabilidade e motivação do trabalhador*. Nesse tipo de trabalho, o lugar do sujeito e das relações intersubjetivas seria absolutamente central, na medida em que a mobilização psíquica do indivíduo, sujeito do processo de trabalho, constituiria a pré-condição mesma de todo o processo produtivo.

Entende-se que o conhecimento especializado (o *know-how*), como qualquer outro recurso, de qualquer forma, se esgotará um dia, ao contrário das competências comportamentais, fundamentais na comunicação horizontal entre os trabalhadores na flexibilização das relações sociais. Nesse sentido, alguns autores estabelecem associação entre a produtividade e simbolização, introduzindo um paradigma *comunicacional*. Por exemplo, HABERMAS propõe substituir o paradigma do tra-

balho pelo da comunicação, *do agir orientado no sentido do entendimento mútuo* (HABERMAS, 1990:87).

No entender de ZARIFIAN (1990 e 1991), esse momento pode ser um caminho para se pensar não na substituição do paradigma do trabalho pelo da comunicação como propõe HABERMAS, mas sim numa nova síntese entre *trabalho e comunicação*. Um paradigma do tipo *trabalho comunicacional*. ZARIFIAN (1990, 1991) e ZARIFIAN e VELTEZ (1993), ao tomarem como referência a relação entre trabalho e comunicação, concebem a qualificação como capacidade de lidar com o imprevisto, isto é, de agir e reagir a situações imprevistas, com o reconhecimento dessa capacidade pela comunidade de produtores, o que caracteriza a dimensão social da qualificação.

A qualificação é concebida como um processo socialmente construído no posto de trabalho a partir de experiências vividas pelos sujeitos, da escolarização, das ações coletivas, das culturas, das estratégias de lutas entre trabalhadores. É também concebida como um jogo ideológico, simbólico, de estratégia gerencial de controle dos trabalhadores. Nessa perspectiva, CASTRO (1992:89), tomando por base LITTLER (1990), aborda a qualificação como um dos caminhos para alcançar maior “*status social*”. Assim, os trabalhadores são considerados qualificados ou desqualificados em função da existência (ou não) de regras deliberadas de restrição à ocupação, coletivamente partilhadas, barganhadas e não necessariamente em decorrência da natureza mesma da ocupação desempenhada. Isso faz da qualificação uma arena política onde se disputam credenciais que conferem reconhecimento e asseguram o acesso a classificações vigentes no mundo do trabalho.

No processo de construção social das qualificações, exercem papel importante não apenas os aspectos técnicos, mas também os aspectos de personalidade e os atributos do trabalhador (como gênero, condição étnica e geração). Assim, os padrões de qualificação são, a um só tempo, resultado e processo. Ou seja, a dimensão da qualificação enquanto uma relação social, emerge como resultado de uma correlação de forças entre capital e trabalho, noção que resulta da distinção mesma entre qualificação dos empregos e qualificação dos trabalhadores (KERGOAT, 1992: 27) e traz embutida a sua *multidimensionalidade* de construção social. Revela-se instigante, por sua riqueza de dimensões e *mediações*

entre a determinação puramente econômica e a determinação social dos grupos de trabalhadores. Isso porque a *multidimensionalidade* da sociedade, em virtude da crescente diversificação dos âmbitos *econômico, cultural, político e organizacionais* é uma mediação nos diferentes modos de constituição de subjetividades e identidades.

Assim, as noções de qualificação social, valorização das competências, formação de subjetividade/identidade do trabalhador, questionam os processos de produção e reprodução sociais que estruturam as identidades de gênero. Nesse sentido, LEITE (1994) entende que a valorização da qualificação social e das novas competências possibilita o resgate do sujeito e o fortalecimento da cidadania

2 - AS QUALIFICAÇÕES SOCIAIS TÁCITAS

A diversidade de definições de qualificação abordadas fundamentam a análise do conceito sob a perspectiva de gênero, permitindo ampliar e estabelecer laços com os elementos da prática. Para a compreensão desse processo, a noção de qualificação explicitada por LEITE (1994:155) mostra-se elucidativa:

capacidade de mobilizar os saberes para dominar situações concretas de trabalho e para transpor experiências adquiridas de uma situação concreta à outra. A qualificação de um indivíduo é sua capacidade de resolver rápido e bem os problemas concretos mais ou menos complexos que surgem no exercício de sua atividade profissional.

A concepção abordada integra dimensões importantes quanto aos requisitos que o trabalhador deve reunir – “*saber-fazer*”, ter conhecimento; essa concepção, encobre dimensões práticas, técnicas e científicas, adquiridas formalmente (cursos, treinamentos) e/ou por meio de experiência profissional); “*saber-ser*”, ser competente, inclui *traços de personalidade* e caráter que ditam os comportamentos nas relações sociais de trabalho – “*saber-agir*”, capacidade de *intervir e decidir* diante de eventos no contexto profissional em que atua. As virtudes pessoais hoje mais fortemente requeridas nas empresas inovadoras têm sua raiz

na socialização familiar e apóiam-se em qualidades pessoais que derivam do processo de socialização em sentido amplo. O exercício dessas capacidades pressupõe a mobilização de competências adquiridas ou construídas por mulheres mediante aprendizagem coletiva.

A noção de qualificação explicitada por LEITE (1994:146) permite que se realize um balanço das competências de mulheres, avaliando as adquiridas e pesando as carências diante do contexto do trabalho concreto, das demandas por competências refletidas nas condições objetivas de trabalho e da sociedade contemporânea, pois a ênfase na qualificação como um processo de construção social pode ser explorada conceitualmente de modo a desvendar esse campo extremamente interessante das “qualificações sociais ou tácitas” desenvolvidas por WOOD & JONES (1984), explicitadas por CASTRO (1992:167). Tais qualificações significam como um tipo de conhecimento que, embora fundamental à aquisição e ao desenvolvimento de tarefas qualificadas, sempre aprendido por meio da experiência subjetiva sendo muito difícil (porque não dizer impossível) a sua transmissão através da modalidade da linguagem explícita e formalizada.

Compreende-se que as *competências comportamentais e interpessoais* resultam do processo de “construção social das qualificações, na apreensão da realidade, na atuação dos indivíduos sobre ela, compondo um conjunto de saberes transversais adquiridos na vida cotidiana, que possibilitam a resolução de problemas de índole diversa daqueles aprendidos na sala de aula. A flexibilização do trabalho vem sendo prognosticada como possibilidade para se valorizar as *qualificações sociais tácitas, as habilidades femininas* por se reconhecer que as mulheres trazem para o trabalho como característica o estilo feminino, a sensibilidade, a habilidade “intuitiva” adquiridos em processos de socialização informal. Assim, a capacitação específica se constitui sobre a base de competências adquiridas pelas pessoas em suas experiências, ademais de sua escolaridade formal e da experiência, compondo suas habilidades básicas.

De fato, as transformações econômicas, tecnológicas, políticas e culturais nesse final de século, têm levado a mudanças radicais na agenda dos problemas prioritários à análise dos estudiosos dos vários campos do conhecimento. Na contemporaneidade, novas formas de comunicações são explicitadas em todos os setores do trabalho e da sociedade, gestadas

pelos meios de comunicação, gerando novas formas de relações sociais, novas linguagens, alterando estilos e comportamentos sociais, transformando a cultura e colocando novos desafios para a Educação e para os diversos tipos de trabalhador.

Nesse sentido, por essa via, este estudo identificou entre outros temas abordados, no cenário das indústrias, as múltiplas demandas por educação. De reciclagem, aperfeiçoamento, atualização, especialização etc. e muitas delas não se situam na área da educação formal, na escola regular. Elas emergem de muitos campos, retratadas nas representações de dirigentes e trabalhadores.

3 - AS REPRESENTAÇÕES DAS QUALIFICAÇÕES SOB A ÓTICA DE DIRETORES E TRABALHADORES

Considerando que o trabalho em equipe se torna habitual, parece importante centrar a atenção sobre as demandas por novas competências, interrogando diretores e trabalhador sobre o seu uso, enquanto saberes e habilidades concretas que de fato criam valor. A direção enfatiza as demandas por novas competências, o exato tipo de *saber-fazer* que é necessário para que as empresas mantenham seu lugar no mercado, na competição econômica. Valoriza-se o “*saber-fazer*” caracterizado por competências gerais: *cognitivas, comportamentais e interpessoais*, ou seja, um “*saber-fazer técnico*”, necessário ao posto ocupado, e um “*saber-fazer organizacional*”, que resgata e engloba a capacidade de relacionamento, um conjunto de habilidade, que supõe condições subjetivas, estreitamente relacionadas com a *confiança, com a formação humana*. Além do conhecimento técnico os diretores e gerentes identificam a demanda por competências comportamentais e comunicacionais:

Para a formação do trabalhador, existe a necessidade de conhecimentos mais gerais, aprimoramento técnico, conhecimento de informática. Valorizam-se as relações interpessoais, a humanização na área comportamental, a predisposição à flexibilidade para aprender novas qualificações, aproveitar as oportunidades que surgem para o aprimoramento técnico e, naturalmente, para um trabalho em equipe.

Os dirigentes expressam a lógica empresarial que faz parte da cultura da empresa e apresentam a tendência a universalizar as competências para todos os trabalhadores. Contudo, no decorrer das argumentações, esses dirigentes tendem a segmentar as competências de acordo com o sexo do trabalhador e com os setores de trabalho. Argumentam que as mulheres concentram-se no setor administrativo por ser considerado mais adequado para elas por apresentarem habilidades necessárias para o trabalho mais leve em tarefas de detalhamento, por utilizarem o computador como ferramenta para reunir informações sobre o trabalho. No operacional exigem-se: *iniciativa, capacidade de decisões rápidas quando surgem os imprevistos*; habilidades entendidas como distanciadas do perfil profissional de mulheres. Os atributos e habilidades femininas antes valorizadas no trabalho taylorizado – “*coordenação motora, destreza manual e atenção*” – foram ampliados com outros atributos comportamentais e interpessoais fundamentais para a implementação do novo paradigma produtivo: *intuição, sensibilidade, criatividade, iniciativa, sinceridade, diálogo, colaboração, habilidade de relacionamento*”.

Ao justificar a presença de uma mulher na gerência de recursos humanos na empresa A, um dos gerentes valoriza seus atributos de comunicação, as características essenciais do jeito feminino, outros “saberes” informais como os únicos atributos capazes de desempenho no cargo:

Depois que a atual gerente assumiu, a GRH ganhou uma nova feição de assessoria e não é mais aquele órgão que ditava regras de como promover os recursos humanos. Eu até brinco (...) Eu até brinco com ela, que depois que ela assumiu, os recursos ficaram mais humanos e menos recursos

Mesmo provando quebrar o mito da competência, as mulheres-gerentes constituem-se também objeto materializado da desqualificação pela forte associação com a sua identidade de mulher. Os trabalhadores expressam uma concepção de ‘competência’ coerente com as falas dos diretores, repassadas no cotidiano e consideram que além das competências cognitivas, técnicas, comportamentais, estão na ordem do dia as competências interpessoais: “*comprometimento, envolvimento, dedi-*

cação, motivação, auto-realização, iniciativa, criatividade, capacidade de comunicação, sensibilidade, honestidade". As mulheres gerentes percebem que o "*princípio do relacionamento*" exige-lhes novos desafios, justificando suas indicações para esses cargos com base em atributos que compõem sua formação: *decisão, prontidão, iniciativa, imediatismo* associados à abertura para o *diálogo e flexibilidade*. Elas demonstram que desenvolveram o exato tipo de "*saber-fazer*" que é necessário no seu posto de trabalho:

Antes as empresas exigiam um perfil de mulher macho. Hoje, é diferente, exigem algumas capacidades como iniciativa, decisão, criatividade e sensibilidade nos relacionamentos, habilidade, honestidade, transparência. Com certeza, isso ajudar muito

Evidencia-se a importância das experiências que possibilitaram adquirir as qualificações sociais para a mobilidade vertical na organização. A extensão do trabalho doméstico permite que as mulheres integrem essas atividades com uma imensa variedade de tarefas realizadas com o trabalho administrativo nas organizações (CRUZ, 1997;1999). A maioria das trabalhadoras tendem a "naturalizar" seus atributos, habilidades e competências sociais como próprios do sexo feminino, sem relação com um tipo especial de qualificação, um elemento-chave que pode favorecer o crescimento profissional das mulheres. Aquelas inseridas em ocupações técnicas de nível médio, em setores de apoio e operacional, expressam vivências nas quais as suas competências femininas, suas habilidades, são desvalorizadas em detrimento do modelo masculino.

No ombro a ombro no trabalho de campo, diante dos limites impostos pelo instituído, as mulheres experimentam uma profunda ambigüidade em relação à sua identidade, a qual é traduzida por uma certa pressão para que passem para o "campo dos homens" e assumam o papel, o comportamento e atitudes do modelo masculino e assim consente em ser suprimidas em sua diferença, em sua especificidade.

Essas representações dos trabalhadores expressam a identidade individual e coletiva, o processo de formação geral e a *aquisição das qualificações/competências/saberes e qualidades de gênero*. Para as mulheres nem sempre a escolaridade elevada, a educação superior lhes abre

oportunidades para enfrentar trabalhos desafiadores e para a progressão horizontal e vertical. Não obstante, são valorizadas duas ordens de competências:

1. Competências cognitivas – sempre definidas e relacionadas com as características e figuras masculinas. Leitura interpretação de dados, lógica funcional, capacidade de abstração, criatividade, responsabilidade, iniciativa, autonomia (as funções e “perfis” de postos femininos poucas vezes são dotados desses atributos);
2. Competências comportamentais: lealdade, comprometimento, capacidade de iniciativa, flexibilidade, destreza manual, atenção a detalhes, paciência para a realização de trabalhos repetitivos, habilidade de comunicação e de solução de conflitos, sensibilidade e intuição. Observa-se nesses atributos o processo de construção e diferenciação de “habilidades femininas”.

As mulheres em ocupações técnicas (engenheiras, instrumentistas, técnicas de manutenção e outras) manifestam interesse e oportunidade para operarem máquinas, utilizam suas habilidades femininas associadas à formação matemática no uso de novas tecnologias na informatização. Isso demonstra que o capital se apropria, com valores diferenciados, das habilidades femininas (*qualificações sociais ou tácticas*), ao designar ou encaminhar as mulheres para ocupações que têm alguma semelhança e/ou relação com o trabalho doméstico.

Identificam-se duas ordens de fatores: *objetivos* – a segregação reforça a falta de oportunidades, e de experiência técnica; *subjctivos* – a reprodução de noções de trabalho feminino diferentes do masculino nas justificativas de gerentes, trabalhadores e nas próprias mulheres. Recria-se a divisão social e sexual do trabalho, em espaços em que não havia existido anteriormente (exemplos de mulheres integradas em setores operacionais, segregadas em atividades de planejamento, nos treinamentos e na valorização das competências por sexo).

A valorização do discurso das qualificações e as mudanças nas competências cognitivas e comportamentais chocam-se com o processo de construção social das qualificações “masculinas e femininas”. As mulheres são consideradas responsáveis e cuidadas; produzem com alta qualidade. Esse fato sugere que os progressos no campo tecnológico podem conduzir ao processo de qualificação de mulheres, ao uso de

suas habilidades em novas bases, o que significa mudar a visão naturalizada dos papéis e rever a idéia de que elas têm formação matemática deficiente.

A construção da competência das empresas, a inovação, resulta de uma aprendizagem coletiva onde o conjunto de atores identifica e aproveita as oportunidades e o potencial de mudanças que lhes oferece a relação de sociabilidade que vivem na empresa, e também a relação desta com o contexto em que se desenvolve. Com efeito, a aprendizagem coletiva, permite aos atores das empresas traduzir e reinterpretar as transformações do cenário no sentido de modificar o comportamento organizacional das próprias empresas e conseqüentemente das relações com o contexto. Integram-se de forma complementar as dimensões temporais endógena e exógena da mudança nas organizações, que dão conta da complexidade que representa o próprio processo de inovação.

Emerge uma nova leitura do condicionamento social da qualificação enraizado na própria estrutura social, sobretudo o caráter político, coletivo, cooperativo, os processos sociais que educam as mulheres e a utilização pelo capital das qualificações, enquanto dimensão da formação humana (KERGOAT, 1987:136). Desmistificar esse processo é pressuposto, para que sejam redimensionados e ampliados os espaços para a construção da cidadania plena das mulheres enquanto atores sociais.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BAETHGE, Martin. Novas tecnologias, perspectivas profissionais e autocompreensão cultural, desafios à formação (Bildung). *Educação e Sociedade*. Campinas: Papirus, V. 19, N. 34, p 7-26. 1989.

————— Trabalho, Socialização, Identidade. A crescente subjetivação do trabalho. In: MARKERT, Q. (org) *Teoria da Educação do Iluminismo*. Conceitos de Trabalho e do Sujeito. Rio de Janeiro: Tempo Brasileiro. Nº 95. p. 179-197, 1994.

BARBIERI, Terezita de. *Sobre a Categoria Gênero: Uma introdução teórico-metodológica*. Recife: SOS:Corpo. 1993.

BRAVERMAN, Harry. *Trabalho e Capital Monopolista: a degradação do trabalho no Século XX*. Rio de Janeiro: Zahar. 1987.

BURAWOY, Michael. Por uma teoria marxista do processo de trabalho. Braverman e além dele. In: *Politics and Society*, v. 8. 1979.

————— A transformação dos regimes fabris no capitalismo avançado. In: *Revista Brasileira de Ciências Sociais*. São Paulo: ANPOCS, v.5. Nº 13.

CASTRO, Nadya. A Organização do Trabalho: Qualificação e Controle na Indústria Moderna. In: I. R. SMACHADO, et al. *Trabalho e Educação*. São Paulo: ANDE/ANPED. 1992.

CRUZ, Maria Helena Santana. Trabalho, qualificação e relações de gênero. In: *Universidade e Sociedade*. Sindicato Nacional: ANDES/CUT v.13, p.33-40. 1997.

————— *Modernização do Trabalho e Tradição: estudos de caso sobre as relações sociais de gênero em indústrias estatais de Sergipe*. Tese de Doutorado. Universidade Federal da Bahia. 1999.

HABERMAS, Jürgen. *The Theory of communicative action*. Vol. 1. Reason and the rationalization of society. Boston: Beacon Press. 1984.

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

HIRATA, Helena. Da polarização das qualificações ao modelo de competência. In: J.C.FERRETTI (org) D.M.I. Zibras, F.R. Madeira E M.P.B. FRANCO. *Novas Tecnologias, trabalho e educação: um debate multidisciplinar*. Petrópolis: Vozes, p.124-133, 1994.

KERGOAT, Danièle. Da Divisão do Trabalho entre os sexos. In: Dossiê Modos de Vida. Caminhos da Sociologia no Brasil. Modos de Vida e Experiência. Caminhos da Sociologia do Trabalho. *Revista Sociologia da USP*, V. 1. N.º.22. pp.135-153, 1987

————— Reproduction et le Changement. Place de la Parole. In: *Parole au Travail*. Sous la direction de Josiane Boutelet. Paris, L'Harmattan. 1955.

LEITE, Márcia Paula. *O Resgate da Qualificação*. São Paulo: USP Tese de Doutorado. 1994.

LITTLER, Craig. The Labour Process Debate. A teoretical review 1974-88. In: *David Knighats et al. Kugh Willmott* (eds) *Labour Process Theory*. 1990.

OCDE - Organização do Comércio e Desenvolvimento Econômico. 1991.

PAIVA, Vanilda. *Produção e Qualificação para o Trabalho: uma revisão da literatura internacional*. Rio de Janeiro: Instituto de Economia Industrial da UFRJ. 1989.

SCOTT, Joan. Gênero, uma categoria útil para análise histórica. *Educação e Realidade*, v.16, n.2, p.5-22, Porto Alegre, jul-dez, 1990.

WOOD, Stephen & JONES Bryan. *Qualification tacites, division du travail et nouvelles technologies*. In: *Sociologie du travail*. N.4.p,407-421,.1984.

ZARIFIANN, Philippe. *Travail et communication das les industries automatisées*: Conferência. São Paulo: Departamento de Sociologia da USP, 1990.

ZARIFIANN, Philippe, VELTEZ, P. *Vers de nouveaux modèle d'organizationala?* Sociologie du Travail. Paris, v. 35. n. 1, p.1-25, 1993.