

# O Conceito de Qualificação e a Formação para o Trabalho em Saúde

**Filippina Chinelli**  
**Monica Vieira**  
**Neise Deluiz**

O paradigma neoclássico de abordagem das coisas no mundo ganhou vigência teórica e prática no continente com uma força, intensidade e extensão jamais antecipáveis há dez ou quinze anos, e o sucesso momentâneo dos hoje naufragos planos de estabilização baseados no mercado levou à lona, ou mesmo converteu, analistas insuspeitos em vários de nossos países. Noções como equilíbrio espontâneo, geração espontânea de coordenação no mercado, eficiência, eficácia, indivíduo e mercado encadearam-se logicamente para constituir aquele paradigma em filtro necessário (porque associado, argumenta-se, à natureza das coisas) através do qual se enxerga o mundo. Fizeram-no em substituição, ponto por ponto, a ideias como normas sociais, solidariedade, distribuição, justiça, classes sociais e sociedade. Economia em lugar de sociologia. (Cardoso, 2000: 45)

Retoma-se, nas páginas que se seguem, em uma perspectiva crítica<sup>1</sup> da construção histórica e contraditória das relações sociais, o debate sobre a formação da força de trabalho. A ênfase recai sobre o conceito de qualificação que estrutura em termos teóricos e metodológicos a pesquisa sobre a formação dos trabalhadores técnicos da saúde tema dos demais textos que compõem a presente publicação. Com isso, assume-se que a qualificação para o trabalho é historicamente construída “seja do ponto de vista da realidade empírica de uma dada sociedade, seja do ponto de vista da própria teoria, que, claro, vincula-se aos processos sociais e políticos desta mesma sociedade” (Tartuce, 2007: 41).

Tributário do taylorismo/fordismo em seus sentidos de paradigma de organização da produção e modo de regulação social, o conceito

---

<sup>1</sup> Entende-se por esta perspectiva a construção histórica e contraditória das relações sociais ou, como quer Markert (2002: 191), “baseada na análise das dimensões integrais (...) de um conceito dialético da formação do homem”.

de qualificação é objeto de reflexão e debate sistemáticos na sociologia do trabalho desde o pós-guerra, conforme exemplificam os trabalhos pioneiros de Georges Friedman e Pierre Naville.<sup>2</sup> No Brasil, a partir dos anos 70, foi também a sociologia do trabalho a área que primeiro se debruçou sobre o tema, ficando a discussão praticamente restrita ao ambiente acadêmico de influência europeia. À época produziram-se, sobretudo, análises que compartilhavam com os sociólogos franceses as críticas à tese bravermaniana de que as mudanças introduzidas na divisão técnica do trabalho pelo desenvolvimento tecnológico provocariam a progressiva desqualificação da força de trabalho (Tartuce, 2002: 20).

Se naquele momento o debate brasileiro sobre o tema da qualificação tinha pouca referência na realidade do país, na década seguinte ganha mais concretude e, assim, maior destaque na agenda de pesquisas, embora sem adquirir a centralidade de que desfrutava na Europa. Na década de 1990 o tema foi também incorporado à agenda do campo educacional, provocando uma aproximação entre sociólogos e educadores, o que acrescentou ao debate novas questões como, por exemplo, o tipo de formação necessária ao novo trabalhador, se polivalente ou politécnica.<sup>3</sup>

Essa ênfase se verifica mais ou menos ao mesmo tempo que tem início no país a difusão de novas noções e conceitos com os quais se procura explicar os efeitos, sobre o trabalho e os trabalhadores, da crise do emprego, dos programas de ajuste estrutural impostos pelas agências financeiras internacionais, da reconfiguração do Estado, da reestruturação das indústrias e dos serviços, do crescimento do setor terciário, do incremento da terceirização, da desregulamentação do mercado de trabalho, enfim, do declínio do “regime salarial” (Castel, 1998) que, em

---

<sup>2</sup> Para a análise da obra desses autores considerados fundadores da teoria da qualificação do trabalho, ver Tartuce (2002, 2007).

<sup>3</sup> A formação polivalente é requisito do novo paradigma da acumulação flexível e visa formar um trabalhador apto a ocupar diferentes postos de trabalho dentro de uma família ocupacional. Segundo Alves (2011), a polivalência corresponderia à desespecialização do trabalho que produziria trabalhadores multitarefas, necessários à elevação maior possível da produtividade do trabalho. O trabalho desses ‘pluri-especialistas’ resultaria “tão vazio, e tão reduzido à pura duração, como o trabalho fragmentado” (Alves, 2007: 165), o que contribuiria para a captura da subjetividade do trabalhador. Ao contrário, originada na perspectiva marxista de formação humana, a politécnica como “estrito vínculo ontológico-histórico próprio da relação entre trabalho e educação”, significa “especialização como domínio dos fundamentos científicos das diferentes técnicas utilizadas na produção moderna”, permitindo ao trabalhador realizar-se em sua essência humana (Saviani, 2007: 160).

nosso país, não é demasiado lembrar, nunca chegou a se generalizar como nos principais países da Europa ocidental.

Passam, então, a ser utilizados pela literatura pertinente conceitos relacionados à reorganização da produção e à formação para o trabalho, como competências, empregabilidade, empreendedorismo, especialização flexível etc., que contribuíram para disseminar “a ideia de que a reintegração de atividades e o emprego de uma mão de obra mais qualificada eram necessários ao desenvolvimento de um trabalho mais rico e variado” (Shiroma & Campos, 1997: 13).

Esse argumento foi e é geralmente utilizado para sustentar o imperativo de o país elevar suas taxas de produtividade a fim de competir de maneira adequada no mercado mundializado. Ele se baseia na suposição de que o desenvolvimento das forças produtivas alteraria a relação capital-trabalho, democratizando as relações de poder no interior das unidades produtivas, e exigiria novas qualificações profissionais capazes de fazer emergir um novo tipo de sujeito individual e coletivo, cuja principal característica seria o espírito empreendedor. Ou seja, a nova base técnica e as novas formas de gestão demandariam não apenas um trabalhador no sentido tradicional do termo, mas um ativo ‘colaborador’ que compartilharia espontaneamente dos objetivos da empresa, aliando para tanto níveis elevados qualificação técnica – saber-fazer – a atributos de caráter subjetivo – saber-ser. Para tornar-se compatível, a pedagogia deve orientar-se para o ‘aprender a aprender’, sustentada pelo que vem sendo denominado na literatura pertinente ‘modelo de competência’, que será tratado mais adiante.

Hoje o debate sobre a qualificação da força de trabalho perpassa diferentes áreas do conhecimento, além da sociologia e da educação, o que vem permitindo a sua renovação em termos teóricos e metodológicos. Com isso, “noções homogeneizadoras e tradicionais de qualificação foram sofrendo críticas e sendo repensadas” (Shiroma & Campos, 1997: 6). Do mesmo modo, a convergência disciplinar, a multiplicação dos estudos qualitativos e quantitativos realizados em diferentes setores da economia do país, diversificados em termos geográficos e incorporando a dimensão histórica, vêm contribuindo de forma decisiva para demonstrar que o chamado novo paradigma tecnoeconômico, fundado na convergência entre a informática e as telecomunicações, não atingiu

a economia brasileira de maneira uniforme, persistindo diferentes formas de organização da produção, de relações de trabalho e, portanto, de formação dos trabalhadores. Vale acrescentar ainda que esse esforço vem permitindo diferenciar os conceitos de qualificação e competência, que costumavam ser empregados como equivalentes, e reconhecer que o caráter polissêmico de ambos constitui um campo de debate, no qual não há como fugir de uma tomada de posição tanto cognitiva quanto ético-política:

Tais expressões, largamente utilizadas em outros momentos históricos, oriundas de visões teóricas com matrizes epistemológicas diversas aparecem, por vezes, como sendo unívocas politicamente neutras e consensuais. Daí a nossa preocupação em abordá-las a partir de uma perspectiva histórico-crítica, o que não constitui um mero exercício intelectual como poderiam interpretar alguns, mas uma tentativa de demarcar as diferenças existentes nas diversas abordagens seja no âmbito teórico ou político, pois, no nosso entender, tais conceitos expressam sentidos e intenções diferentes. Numa linguagem política significa dizer (...) que os diferentes sentidos (mesmo comportando reatualizações e ressignificações) ‘expressam e respondem a um conjunto de interesses, desejos e aspirações’ diferenciados dentro da sociedade e que as diversas formas de apropriação remetem a projetos e estratégias políticas que estariam sendo adotadas pelos diferentes sujeitos/protagonistas sociais. Há, portanto, uma disputa histórica também no campo da fixação de sentidos que nos remete à necessidade de compreendê-los, para que possamos visualizar limites, possibilidades, demarcar diferenças e peculiaridades entre diferentes projetos sociais e de educação disputados pelas diversas forças sociais. (Manfredi, 1999: 3)

## **Das Qualificações às Competências para a Empregabilidade**

Os conceitos de qualificação e competência em conexão com a noção de empregabilidade vêm sendo abordados, nos últimos anos, no quadro das interpretações político-econômicas sobre as relações entre o novo paradigma produtivo, as relações de trabalho e a formação para o trabalho. O foco tem sido a crise do emprego, isto é, a drástica redução

das oportunidades de acesso das populações mais pobres ao mercado de trabalho. Se há no debate dessas questões, por um lado, convergência em torno da disponibilidade quantitativa e qualitativa de postos de trabalho e da necessidade de capacitar os trabalhadores para ocupá-los, o que configura um problema da agenda pública, por outro, não existe consenso no que se refere ao sentido e aos conteúdos da formação para o trabalho, nem sobre a melhor organização institucional (regulação) do mercado. Muito ao contrário, trata-se de um campo atravessado por inúmeros debates entrecruzados que expressam tanto as especificidades das diferentes economias nacionais quanto as perspectivas e os interesses dos grandes atores sociais. A seguir, tentar-se-á mapear o debate levado a efeito no campo educacional e suas interfaces com a sociologia do trabalho.

Os comentários apresentados a seguir partem do pressuposto de que ‘o mercado’, a configuração do emprego e a capacitação dos trabalhadores não podem ser considerados como dados *a priori* com uma lógica independente das relações sociais presentes em um dado momento histórico. Nesse sentido, considera-se que as competências e a empregabilidade estão sempre referidas à presença, aquisição ou mobilização de um conjunto objetivamente identificável de atributos da força de trabalho. Entretanto, são ao mesmo tempo inseparáveis das políticas econômicas e dos respectivos processos subjacentes, pois são acionadas ao debate sobre as formas individualizadas de superar o desemprego, e é nesse contexto que adquirem relevância simbólica e política.

Talvez a mais recorrente explicação para a crise de emprego que o país atravessa e que, à diferença do padrão de acumulação fordista, também atinge de forma dramática os segmentos mais qualificados da força de trabalho, via de regra pertencentes aos setores médios da sociedade brasileira, seja aquela que relaciona modernização produtiva e necessidade de maior qualificação da força de trabalho. De fato, esta é a versão mais veiculada pela mídia, sendo hegemônica não só no meio empresarial, como também nas esferas de governo encarregadas de formular as políticas educacionais, tanto as de caráter mais geral, bem como aquelas mais especificamente dirigidas ao ensino profissionalizante. Em síntese, o *déficit* educacional da população brasileira impediria o enfrentamento adequado do impacto das mudanças tecnológicas no mercado de traba-

lho, uma vez que a tecnologia, mais ou menos ao mesmo tempo e na mesma proporção, elimina postos de trabalho, mas cria outros nos setores mais dinâmicos da economia (Camargo, 1996; Valle & Wachendorfer, 1996). Retoma-se, portanto, a teoria do capital humano, com base na crença de que a chamada ‘nova economia’ seria capaz de criar postos de trabalho mais sofisticados, para os quais seriam requeridos profissionais melhor qualificados e conscientes de que novas necessidades de formação os acompanharão por toda a vida produtiva.

Não são poucos os autores para os quais o discurso e as propostas empresariais, bem como as políticas educacionais desde a última década, expressam essa retomada que agora se dá em um contexto de redefinição das relações de trabalho, do papel do sistema educacional e da valorização exacerbada das necessidades e vontades individuais (Chinelli, 2008). De modo geral, eles destacam que tais propostas e as políticas a elas relacionadas se orientam por uma perspectiva ideológica baseada na autoconstrução de um tipo de trabalhador considerado adequado às novas formas de organização da produção na chamada sociedade do conhecimento, na qual o emprego assalariado cederia cada vez mais espaço a formas de inserção não assalariadas no mercado de trabalho, aí incluído o autoemprego.

Essa perspectiva assenta-se no valor econômico do conhecimento e enfatiza a educação continuada com o duplo sentido de constante qualificação e requalificação formais, mas também em referência a tudo aquilo que é adquirido informalmente pelos indivíduos (a escola deixa de ser o principal agente educacional). Ou seja, ganha quem lograr acumular mais capital intelectual, no sentido que lhes dão Bourdieu e Passeron (1975), no decurso de suas vidas. Com isto, estariam postos os requisitos considerados necessários para criar as condições para a ascensão social individual e para o desenvolvimento do país, ao mesmo tempo que restam às categorias sociais subalternas – quando restam – postos de trabalho mal remunerados, de baixa ou nenhuma qualificação. Está, portanto, recolocado no centro do debate público, tanto nos países centrais quanto nos periféricos, o papel econômico (e ético) da educação contemporânea, segundo duas versões que se articulam em benefício das empresas e – supostamente – dos trabalhadores. Conforme a primeira versão, a melhor capacitação dos trabalhadores se constituiria em fator de aumento da produtividade, possibilitando maiores ganhos para

as empresas e supostamente também para os trabalhadores. Na segunda, são destacadas

as estratégias individuais com relação a meios e fins. Cada trabalhador aplicaria um cálculo custo-benefício no que diz respeito à constituição do seu ‘capital pessoal’, avaliando se o investimento e o esforço empregados na formação seriam compensados em termos de melhor remuneração pelo mercado no futuro. (Cattani, 2002)

No Brasil, esse enquadramento ganhou espaço com a abertura da economia e a reconfiguração do Estado em moldes gerenciais, marcando, sobretudo, os últimos governos, que atribuíram a essa teoria o “mérito de suprir lacunas do paradigma neoclássico, incapaz de apresentar argumentos econômicos para explicar as razões das desigualdades de renda individuais” (Lemos, 2003: 33). As razões da desigualdade deveriam ser, portanto, procuradas nos indivíduos que não teriam sido capazes de adquirir as competências necessárias à disputa adequada em um mercado de trabalho cada vez mais competitivo.

Em contrapartida, não são poucos os autores que apresentam pontos de vista críticos a essa teoria. No Brasil, Frigotto (1984, 2001), por exemplo, ressalta que seus pressupostos se baseiam em uma percepção de que as condições do mercado são insuperáveis. Por isso mesmo, aponta para seu caráter ideológico e para o fato de não ter sido capaz de produzir os efeitos econômicos pretendidos, uma vez que não considera os aspectos estruturais que condicionam os diferentes momentos do desenvolvimento das economias capitalistas, bem como os seus limites. Destaca ainda o caráter instrumental e alienante das ações de educação e formação profissional orientadas para os interesses das diferentes frações do capital a fim de produzir ‘colaboradores’ passivos e cidadãos alienados (Frigotto, 2001). Portanto, para o autor, a preocupação ‘social’ da nova teoria do capital humano, expressa comumente no discurso empresarial, é frágil, uma vez que os parâmetros de investimentos que a justificam perderam tal caráter: trata-se agora de promover as condições de empregabilidade, colocadas em termos individuais, objetivando a competição no mercado de trabalho que oferece oportunidades cada vez mais rarefeitas tanto em termos da quantidade quanto da qualidade do emprego. Isto significa que o ‘verniz humanista’ que reveste a atual

ênfase economicista sobre a qual está assentado o discurso do empresariado brasileiro, na realidade, explicita “preocupações marcantes com a iniciativa, a autonomia e a participação dos trabalhadores, desde que devidamente controladas e reguladas” (Souza, Santana & Deluiz, 1999: 65).<sup>4</sup>

É nesse contexto que se dá o deslocamento da noção de qualificação para a de competência, em correspondência à passagem do padrão taylorista-fordista para a organização flexível do trabalho. O termo ‘competência’ é usado para indicar as necessidades geradas pelos novos padrões de competitividade e pelas maiores exigências de qualidade dos produtos e serviços que, portanto, demandam novos atributos e habilidades por parte dos trabalhadores, nem sempre diretamente relacionados ao conhecimento profissional (isto é, à ‘qualificação’), mas associados à subjetividade e às formas através das quais ela se expressa no espaço do trabalho.

Ao mesmo tempo que o conceito de competência se difunde, torna-se objeto de críticas que pouco a pouco se articulam em torno de um núcleo de discussão sobre as vantagens e desvantagens de se abandonar o de qualificação, substituindo-o pelo de competência, segundo Hirata, (1997: 30) “ainda em constituição, mas com um passivo: o de ter tido sua origem no mundo da empresa”. Este último enfatiza “mais a pessoa mais do que (...) o posto de trabalho e possibilita associar as qualidades requeridas do indivíduo e as formas de cooperação intersubjetivas características dos novos modelos produtivos”. Contudo, esta qualidade é também seu risco, argumenta a autora, pois pode “remeter, sem mediações, a um sujeito e a uma subjetividade”, ao passo que “qualificação é um conceito multidimensional e pode remeter à qualificação do emprego, do posto de trabalho, à qualificação do indivíduo, à relação social capital/trabalho etc.” (Hirata, 1997: 30-31).

Ramos (2001: 21)<sup>5</sup> sublinha que o deslocamento conceitual da noção de qualificação, entendida como relação social, para o de compe-

---

<sup>4</sup> Conforme Rodrigues (1998: 43), a noção de empregabilidade embasaria representações e práticas através das quais governo e empresários tentam dar respostas para problemas “multideterminados”: “o processo de destruição de empregos (principalmente no ramo industrial) e a rápida transformação, às vezes radical, dos perfis qualificacionais, convertendo trabalhadores qualificados em desempregados permanentes pelo desaparecimento de seu ofício”, devido às “novas tecnologias e novos métodos de gestão da força de trabalho – que compõem o padrão de acumulação flexível”.

<sup>5</sup> Trata-se talvez da mais extensa reflexão crítica, produzida no Brasil, sobre o conceito de competência e suas consequências sobre as políticas educacionais da última década.



tências, constitui-se em um movimento que simultaneamente reafirma e nega a primeira em favor da segunda. Os novos processos de produção demandam, conforme a autora, não só conhecimentos de caráter técnico, mas sobretudo o acionamento das características subjetivas dos trabalhadores, privilegiando “a dimensão experimental da qualificação, que faria apelo à subjetividade do trabalhador”, antes pouco considerada nas análises dos processos de trabalho. A noção de competência “expressaria coerentemente esta dimensão, pois seu significado psicológico chamaria atenção para as capacidades cognitivas e socioafetivas também mobilizadas pelos trabalhadores na realização de suas atividades profissionais (Ramos, 2001: 21).<sup>6</sup>

Contudo, não haveria, segundo Machado (1996: 21), propriamente uma novidade na ênfase atribuída à subjetividade na relação dos trabalhadores com seu trabalho, mas no fato de que no modelo das competências

haveria um arrefecimento da própria noção de qualificação apoiada na correspondência entre saber, responsabilidade, carreira e salário, em favor de outros valores qualitativos como colaboração, engajamento e mobilidade, fortemente apelativos da estrutura subjetiva do ser-do-trabalho.

Nessa perspectiva, a noção de competência adere à de empregabilidade, conformando uma “uma lógica orientada para a busca do imediato e a valorização da obtenção do sucesso individual” (Machado, 1998: 18). A competição interpessoal levaria à ascensão social, neutralizando “os efeitos perversos da divisão social” e, ao mesmo tempo, dificultando “a possibilidade de apreensão da totalidade concreta pelos sujeitos submetidos a este processo” (Machado, 1998: 21). “Em última instância”, conclui a autora,

o capital almeja é se ver independente da habilidade do trabalhador, torná-la imprecisa e sob controle crescente. Trata-se de substituí-lo por recursos cada vez mais sutis e refinados de divisão do trabalho e de maquinário que deem conta de incorporar experiências humanas passadas, o trabalho morto, o trabalho materializado na tecnologia. (Machado, 1998: 25)

Hirata (1997: 32) também associa para efeitos analíticos as noções de competência e empregabilidade devido, ao menos, a duas razões de

<sup>6</sup> Ver a respeito Ciavatta (1998); Souza, Santana e Deluiz (1999); Deluiz (1996), entre outros.

ordem teórica. A primeira delas seria o fato de ambas terem em comum o uso patronal, embora tenham percorrido caminho inverso. Enquanto a noção de competência foi usada de início no âmbito das áreas de recursos humanos das empresas para referir atributos de caráter individual, a de empregabilidade foi empregada primeiramente em estudos econômicos e históricos com respeito à construção da definição institucional do desemprego, ou seja à ‘invenção’ do desemprego na Europa, com o que se estabeleceu uma “separação (normativa) entre os inaptos ao emprego (*unemployability*) e os trabalhadores regulares e eficazes”. A segunda diz respeito à associação dessas duas noções no debate francês, contexto em que empregabilidade e competência são utilizadas quase como sinônimos, uma vez que o indivíduo é o referencial de ambas, possibilitando, assim, “um balanço ou uma avaliação de caráter individual”, além de permitir a percepção de “uma certa simetria com a relação feita frequentemente entre desemprego e dispositivos de formação” (Hirata, 1997: 32).

A autora infere que a “noção de empregabilidade parece, como a de competência, ter ainda contornos pouco delineados e se prestar a usos diversos, salvo na literatura econômica sobre o desemprego” e nas análises estatísticas, nas quais ela se refere basicamente “à passagem da situação de desemprego para a de emprego”. Nessa acepção, empregabilidade consistiria na “probabilidade de saída do desemprego” ou, sob uma formulação positiva, na “capacidade de obter um emprego”. Contudo, na concepção de Hirata, a noção de empregabilidade, que na França está associada às políticas de seleção implementadas pelas empresas, tem funções ideológicas e políticas, acabando por obscurecer os fatores de “ordem macro e meso econômicos que contribuem decisivamente para essa situação individual” (Hirata, 1997: 3).

Em trabalho anterior, Hirata (1994) já chamava a atenção para o fato de que a dissolução do modelo das qualificações em favor do modelo centrado nas competências estaria acarretando, ao menos no que se refere ao debate teórico, uma gradativa superação da tese da “polarização das qualificações”, formulada por Braverman (1977). Souza, Santana e Deluiz (1999) também indicam que pesquisas mais recentes trazem à tona outros processos decorrentes da reestruturação capitalista, que não apenas a desqualificação. Esses processos representariam, segundo

Hirata (1994: 125), “uma ruptura com o taylorismo e o fordismo, como uma nova lógica de utilização da força de trabalho”. Desse modo, as implicações do novo paradigma produtivo – ampliação dos requisitos de qualificação, permanência e incremento do desemprego – remeteram a discussão para o âmbito do mercado de trabalho, acionando-se para tanto a noção de empregabilidade no sentido da capacidade ou condições de que dispõem os trabalhadores de se manterem empregados ou de retornarem ao mercado de trabalho em caso de demissão. Ou seja, estaria implícita, na noção de empregabilidade, o pressuposto de que haveria oferta de trabalho para toda a população economicamente ativa, contanto que ela se adaptasse “às demandas do novo quadro” (Souza, Santana & Deluiz, 1999: 49).

A convergência entre o conceito de competência e a noção de empregabilidade, ambas centrais na teoria *aggiornatta* do capital humano, com o ideário neoliberal é óbvia, visto que este atribui à educação o significado de mercadoria, com consequências na fragmentação do processo educacional e nos processos de conhecimento em geral. A educação se despolitiza, imputa-se aos méritos e responsabilidades individuais o desempenho no mercado de trabalho e produz-se “uma pedagogia que redefine categorias no imaginário individual e social, criando ideologicamente falsas realidades e excluindo outras formas de pensar” (Souza, Santana & Deluiz, 1999: 67).

Ao mesmo tempo que se prega hoje a aquisição de competências de caráter abstrato, ligadas aos níveis mais altos de escolaridade, e em que o trabalho se torna cada vez mais intelectual, percebe-se “o esforço de objetivação, expropriação, despersonalização e padronização dos gestos e atitudes, a apropriação e sistematização, por meio de *softwares*, do conhecimento tácito do trabalhador”. Residiria justamente aí o “salto da Teoria do Capital Humano para a Teoria do Capital Intelectual” que, ao permitir o controle e expropriação dos conhecimentos tácitos do trabalhador, asseguraria a “produção e circulação do conhecimento interessado no âmbito da própria empresa” (Santos, 2004: 7).

Cabe acrescentar que, no atual modelo de organização do trabalho, convivem de forma combinada postos de trabalho que exigem alta densidade de capital intelectual com aqueles menos qualificados, via

de regra localizados no setor de serviços, em boa parte terceirizados, aprofundando a desigualdade (e põe, indiretamente, as propostas educacionais como instrumento dela) e as diferenças nas modalidades de integração produtiva, gerando uma espécie de dualização da formação para o trabalho, fomentadora de uma nova relação empresa-indivíduo. Com isso, configura-se uma “luta de valores” no campo das condutas no mercado de trabalho – que pode ser traduzida, à la Bourdieu (1974), como manipulação simbólica das aspirações –, luta na qual os conceitos de competência e empregabilidade se constituem em dispositivos estratégicos do capital para subordinar e pacificar os trabalhadores. Dito de outro modo, assiste-se a um esforço de legitimação, adequada aos requisitos da mundialização, de uma nova cultura e de uma nova ética do trabalho com repercussões na identidade do trabalhador.

### **O Conceito de Competência e a Área de Saúde: afinidades eletivas?**

Como é sabido, os serviços de saúde sofreram forte impacto das macrotransformações no processo produtivo: focalização das políticas, redução de custos, aumento da produtividade, aceleração da participação de empresas privadas, incorporação de novas tecnologias, novos requisitos para a formação da força de trabalho, terceirização de atividades etc.

Na medida em que as atividades de saúde constituem parte significativa do setor de serviços, a sua respectiva conceptualização vem sendo objeto de uma série de estudos que tratam de compreender a natureza do trabalho em saúde, quase sempre em associação com os processos de formação e de gestão da força de trabalho.

O ponto de partida dessas discussões, cuja origem reside na sociologia do trabalho, é o fato de que, como quer que venham a ser entendidos, os serviços não se conformam inteira nem facilmente com a forma geral da racionalidade que acompanha a acumulação capitalista.

Um dos pioneiros do esforço teórico que produz esse campo de debate é Offe (1991), ainda hoje muito citado na literatura, inclusive no que diz respeito especificamente à área de saúde. De maneira muito simplificada, o autor propõe que

- a) os serviços foram, durante muito tempo, indevidamente tidos como um setor residual no processo produtivo;
- b) a razão básica para tanto é que não se pode medir com clareza o resultado de tais atividades, como é o caso para o restante da atividade produtiva (serviços de manutenção, vigilância, em suma, todos os serviços de prevenção existem para que certos eventos não aconteçam);
- c) o setor de serviços é internamente muito diferenciado (por exemplo, serviços industriais, terceirizados ou não, não se organizam – nem poderiam – como os serviços pessoais, caso das atividades de saúde).

Em síntese, para Offe (1991) o trabalho em serviços é fundamentalmente reflexivo, com problemas de ordenamento e normatização, onde há grande heterogeneidade, descontinuidade, incerteza temporal e social dos “casos” tratados; onde faltam funções técnicas de produção e referências sobre o volume da demanda; onde os critérios de racionalidade desenvolvidos para o aproveitamento da força de trabalho são limitados; onde falta um critério de eficiência econômica claro e inquestionado.

Há nos trabalhos de Offe que datam da segunda metade da década de 1980 – cujo foco era a organização da produção (o ‘mundo do sistema’ de Habermas) – inúmeras passagens que têm sido relidas nos termos de uma outra discussão, bastante posterior, que enfatiza a dimensão reflexiva, subjetiva e imaterial característica do setor de serviços (desnecessário elencá-las, pois boa parte da literatura, inclusive aquela produzida no âmbito da área da saúde, as cita extensamente). Infere-se daí que a atividade de serviço tem um caráter imaterial e depende de disposições subjetivas do prestador, visto que “não existe separada da própria atividade de produzir” e “não opera principalmente com instrumentos, nem matérias-primas a serem transformadas, mas com símbolos, informação, competências discursivas e interação com pessoas”.<sup>7</sup>

---

<sup>7</sup> Trabajo social, trabajo de servicios: algunos problemas en la comprensión de los determinantes del trabajo profesional. Disponível em: <<http://reco.concordia.ca/pdf/Britos04trabajo%20social.pdf?iframe=true&width=80%&height=80%>>.

Constrói-se assim uma aproximação conceitual que justificaria a adoção *tout court* de conceitos afeitos às estratégias de flexibilização, ou sua ressignificação com vistas a incorporar os interesses dos trabalhadores. Esse é, sobretudo, o caso do conceito de competência que, na perspectiva aqui defendida e em concordância com inúmeros autores que se debruçam sobre o tema, constitui, junto com a nova teoria do capital humano, a base ideológica do capitalismo contemporâneo.

O argumento mais frequente em defesa da utilização do conceito de competência diz respeito às características consideradas mais específicas do trabalho no setor saúde: o fato de lidar com a vida humana e de não dispensar o uso intensivo do trabalho vivo. Trata-se, assim, de uma atividade produtiva que requer do trabalhador “habilidades subjetivas para resolver imprevistos que surgem no cotidiano do trabalho” (Vieira *et al.*, 2011), o que possibilitou, conforme aponta Lima (2011), a incorporação acrítica desse conceito no campo da formação profissional em saúde.

De fato, o conceito de competência está profundamente associado à formulação de políticas de gestão do trabalho e da educação na saúde<sup>8</sup> que privilegiam o processo de trabalho centrado no usuário e que demandam do trabalhador solidariedade, humanização, capacidade de

---

<sup>8</sup> Note-se que as competências assim concebidas vão ao encontro das concepções incorporadas ao *Referencial Curricular para o Curso Técnico de Agente Comunitário de Saúde* (Brasil/MEC/MS, 2004): “O desafio de preparar profissionais adequados às necessidades do SUS implica, dentre outras mudanças, profundas alterações na forma de organização da formação destes profissionais. A busca de alternativas que propiciem a construção de programas de ensino que possibilitem a maior aderência aos desenhos de organização da atenção à saúde, aprendizagens significativas e desenvolvimento da capacidade de intervenção crítica e criativa no sistema nacional de saúde, leva à incorporação do conceito de competência profissional, cuja compreensão passa pela vinculação entre educação e trabalho, formação e desenvolvimento institucional, aprendizagem e resolutividade da rede de atenção à saúde. Na elaboração desse perfil, considerou-se a formulação de Zarifian (1999) para conceituar competência profissional: capacidade de enfrentar situações e acontecimentos próprios de um campo profissional, com iniciativa e responsabilidade, segundo uma inteligência prática sobre o que está ocorrendo e com capacidade para coordenar-se com outros atores na mobilização de suas capacidades. Este conceito de competência está baseado na visão do trabalho como conjunto de acontecimentos, com forte dose de imprevisibilidade e baixa margem de prescrição, contrariamente ao que propõem os estudos clássicos sobre a organização e gestão do trabalho, identificados com o fordismo, o taylorismo ou o fayolismo. Tal acepção, por sua vez, implica a reconceitualização da qualificação profissional, que deixa de ser a disponibilidade de um ‘estoque de saberes’, para se transformar em ‘capacidade de ação diante de acontecimentos’ (Zarifian, 1990)” (Brasil/MEC/MS, 2004: 52-53).

trabalhar em equipe etc. Ramos (2001), porém, rechaça a possibilidade de o conceito orientar propostas de formação profissional que supostamente atenderiam os interesses dos trabalhadores, pois ele impediria a construção do princípio da formação humana em uma perspectiva contra-hegemônica que

seja ativa e criadora, construída com base em uma profunda e orgânica ligação entre ela e o específico dinamismo social objetivo que nela se identifica. Concluimos, então, que a pedagogia contra-hegemônica pode ser construída na perspectiva histórico-crítica, resgatando o *trabalho* como o concreto princípio educativo. (Ramos, 2003: 111 – grifos do original)

Em concordância com essas conclusões, mas a partir de outro ponto de vista – complementar, ressalte-se –, vale acrescentar que os autores que consideram a possibilidade de ressignificar o conceito em questão, ao fazê-lo, aplicam a mesma lógica de ‘elevação da produtividade’ e ‘racionalização’ que preside a produção material (capitalista). É este quadro de referência que permite as propostas de substituição da noção de qualificação (que estaria ‘contaminada’ pelo taylorismo e seus desdobramentos teórico-ideológicos) pela de competência, sugerindo o que Offe já sinalizava há um quarto de século – a necessidade de não desconhecer o peso das dimensões reflexiva, subjetiva e imaterial, em nível do funcionamento tanto das instituições sociais (político-econômicas) quanto das ações dos respectivos participantes, individualmente ou em grupo. Contudo, esta pode ser considerada uma perspectiva economicista, que reincorpora à lógica instrumental de custo-benefício, típica do processo de acumulação, de um segmento internamente muito diferenciado de atividades que são ‘condição’ desse processo, mas não pode se organizar nas mesmas bases, exatamente devido às dimensões anteriormente mencionadas.

### **Um Conceito Multideterminado de Qualificação para a Formação para o Trabalho em Saúde**

Pode parecer um truísmo afirmar que a pesquisa de que trata este livro se baseia no conceito de qualificação como relação social. Afinal,

tudo no mundo social é relacional e historicamente construído, inclusive o modelo de competências, do qual a reflexão aqui apresentada se afasta. Isso não significa ignorar que o conceito de qualificação é contaminado pelo taylorismo/fordismo, no qual teve origem, e que se trata de uma noção polissêmica, no sentido de que nunca teve um entendimento consensual, homogêneo ou unilinear.

O que se quer ressaltar com essas observações é que, como qualquer outro, o conceito de qualificação não só é construído historicamente em termos teóricos, mas também que – e à diferença do conceito de competências, cuja utilização em referência à organização da produção e às relações de trabalho tem origem no âmbito empresarial (Hirata, 1994) – resulta de um processo de luta entre capital e trabalho que ocorreu na Europa do pós-guerra, sobretudo na França, sob o *slogan* “para trabalhos iguais, salários iguais”. Como informa Tartuce (2007: 42 – grifo da autora),

Os trabalhadores vão se organizar e negociar normas de referência, primeiro ao nível da empresa, depois da localidade e finalmente do ramo profissional. Essas normas constituem, pois, tentativas de padronização e objetivação dos modos de comparação de diferentes capacidades de trabalho, visando torná-los relativamente independentes dos atributos individuais dos trabalhadores; melhor dizendo, visando torná-los independentes do capital no julgamento desses atributos. (...) Essas normas dão origem às classificações profissionais, que ordenam hierarquicamente as qualificações de um grupo de indivíduos por meio de postos de trabalho e definem, assim, as regras que irão reger a trajetória profissional dos assalariados, isto é, o contrato de trabalho: o recrutamento, a remuneração básica, os níveis e a hierarquia de salários, a promoção (...). Há, portanto, nesse momento, o início de uma estruturação coletiva de normas para direitos e regulações do uso do trabalho, fundada em negociações, convenções, acordos, que tinham por base justamente a questão da qualificação.

A partir desse momento, e à medida que a sociedade salarial se estruturava durante o que se convencionou chamar os ‘trinta gloriosos anos’ do capitalismo europeu, a correspondência entre diploma-qualificação-emprego manteve-se estável, garantindo aos trabalhadores ganhos sociais e econômicos importantes que, de resto, não se verificaram



com a mesma intensidade nos países periféricos, onde, quando muito, apenas um arremedo de Estado de Bem-Estar chegou a existir. Ainda segundo Tartuce (2007: 43 – grifos da autora),

É nesse momento, portanto, que a *qualificação do trabalho aparece como central*: ela se torna não apenas *um aspecto da prática política e social*, como também – e talvez por isso mesmo – *um conceito a ser problematizado*. Melhor dizendo, a qualificação vai se transformando em um conceito à medida que permite análises do conteúdo do trabalho, da evolução da organização da produção, das avaliações e classificações sociais expressas nas convenções coletivas, do funcionamento do mercado de trabalho.

Não é objetivo deste texto retomar com detalhes a trajetória do conceito de qualificação em termos histórico-teóricos nas sociologias do trabalho e da educação. Contudo, na tentativa de melhor esclarecer a opção pela perspectiva que considera a qualificação como construção histórica e social e, ao mesmo tempo, evitar o entendimento de que essa opção se deve – parafraseando Braga (2003) – a uma certa nostalgia do tempo marcado pelo taylorismo-fordismo, retomam-se alguns aspectos da discussão suscitada pelo conceito, visando ultrapassar concepções que o referem exclusivamente ao posto de trabalho.

Conforme já se mencionou na introdução deste texto, a discussão sobre a qualificação na década de 1970 girou sobretudo em torno das formulações de Braverman (1974) segundo as quais haveria uma tendência à desqualificação crescente da força de trabalho no capitalismo monopolista. Resgatando a vertente marxista de análise do processo de trabalho, Braverman criticou uma interpretação otimista do desenvolvimento tecnológico que superaria o trabalho monótono e repetitivo em moldes tayloristas e geraria o enriquecimento das tarefas, diminuiria os riscos à saúde física e mental do trabalhador, com conseqüente aumento da qualificação. Na interpretação do autor, ao contrário, a modernização tecnológica produziria a polarização das qualificações, ou seja, uma minoria de trabalhadores altamente qualificados e uma massa de trabalhadores com pouca ou nenhuma qualificação.

Braverman não se refere apenas à desqualificação do trabalho, mas também à desqualificação do conceito de qualificação, cujo significado

em sua origem se referia ao domínio de um ofício. “Com a concentração de conhecimento científico, técnico e de engenharia do trabalho nas mãos da administração”, destacam Vieira e Garcia (s.d.: 4), restaria aos trabalhadores “apenas um conceito reinterpretado e dolorosamente inadequado de qualificação: uma habilidade específica, uma operação limitada e repetitiva” (Braverman *apud* Vieira & Garcia, s.d.: 4). Na opinião de Castro (1992: 21), estudar a qualificação na perspectiva bravermaniana

equivale, em verdade, a pesquisar a sua perda progressiva, uma vez que reduzida a um mero instrumento consciente de controle gerencial despótico. Este se tornara factível pelos avanços tecnológicos e viável pelas técnicas tayloristas de ‘administração científica do trabalho’.<sup>9</sup>

Embora as teses de Braverman ainda repercutam nas análises das transformações atuais no mundo do trabalho, elas começaram a ser suplantadas na década de 1980, a partir de pesquisas que “indicam que as mudanças no mundo do trabalho trazem consigo fenômenos que podem ser relativos a outros processos que não o da *desqualificação*” (Santana, 2005: 10 – grifos do autor). Um dos mais influentes críticos de Braverman é Burawoy, também representante da vertente anglo-saxônica da sociologia do trabalho europeia. Ambos os autores partem da concepção histórico-dialética do mundo e da teoria do valor na interpretação que fazem do processo de trabalho. Apoiando-se na vertente inspirada em Gramsci, sobretudo em seu conceito de hegemonia, Burawoy não concebe o mundo da produção como uma esfera exclusivamente econômica, sujeita apenas aos mecanismos de coerção: é também o âmbito de formação do consentimento e esfera política e ideológica “de reprodução das relações sociais e de experiências dessas relações” (Castro & Guimarães, 1991: 2). A esse respeito, afirma Meiksins (1996: 112):

Burawoy argumenta que o elemento central na formação das relações de trabalho é a ‘fabricação do consenso’, isto é, a conquista da concordância dos trabalhadores com as condições

---

<sup>9</sup> Em outro trabalho, a autora acrescenta que para Braverman “a lógica do processo de trabalho capitalista seria dirigida por uma finalidade clara – garantir a conversão de força de trabalho em trabalho real – sob condições que maximizassem a acumulação de capital. Dessa finalidade seguiam-se, como corolários, duas tendências: a imanente separação entre trabalho mental (concepção) e manual (execução) e a consequente desqualificação do trabalhador. Apesar da evidente simplificação, nenhuma outra teoria rivalizou em abrangência e generalidade” (Castro & Guimarães, 1991: 1).

de produção. Em *Manufacturing consent* [1979], ele desenvolve uma visão do processo de trabalho moldada na dialética dos esforços capitalistas de direção dos trabalhadores e na vontade operária de resistir a ela. A ordem negociada que daí resulta não é produto de nenhum dos dois processos; em vez disso, é uma espécie de difícil trégua tática acertada entre as duas partes. A resistência operária, portanto, está diretamente envolvida na produção do processo de trabalho e, com efeito, tal resistência, num certo grau, é capaz de se acomodar às estruturas da produção capitalista.

Os trabalhos de Burawoy influenciaram de maneira importante boa parte da produção da área da sociologia do trabalho brasileira a partir da década de 1990. As pesquisas desenvolvidas por autores como Castro e Guimarães (1991), Leite e Posthuma (1996), Ramalho (1991), entre vários outros, trouxeram à tona o tema da subjetividade, procurando mostrar como, para além das mediações propriamente econômicas, outras de caráter político-cultural informam as relações existentes no espaço de trabalho, como a negociação, a barganha e o consentimento (Tartuce, 2007). Do mesmo modo, “mostram que os elementos subjetivos produzidos no espaço de trabalho tinham influências na esfera social mais ampla, como a escola e a família” (Tartuce, 2007: 86). Enfim, a contribuição de Burawoy foi fundamental no sentido de considerar mediações de caráter simbólico, cultural e político na construção das relações de trabalho, aí incluída a qualificação, cuja compreensão em termos políticos passou a considerar que ela se constitui em “uma arena política onde se disputam credenciais que conferem reconhecimento e asseguram acesso às classificações vigentes no mundo do trabalho” (Castro *apud* Tartuce, 2007: 86).

É nessa perspectiva que a pesquisa a que se refere o presente texto entende a qualificação para o trabalho como social e historicamente construída. De acordo com Castro (1998: 45 – grifos da autora), isso implica:

- d) Questionar “o limite do conceito de processo de trabalho, politizando-o”, reconhecendo “o mundo do trabalho como um âmbito da produção e regulação *política* de relações so-

ciais, sustentadas em *representações* subjetivas – conviventes e concomitantes com a produção de bens (...)”.

- e) “Repensar a categoria ‘sujeito’ e o estatuto da subjetividade na explicação das relações sociais *na* produção”, uma vez que “(...) a própria noção de ‘objetividade’ ganhou um significado mais amplo”, deixando de ser relacionada apenas ao âmbito econômico; (...) “a falência das interpretações essencialistas sobre a natureza dos sujeitos”, baseadas na suposição de que existem “instâncias necessariamente precedentes na determinação de suas identidades, como, por exemplo, a condição de classe ou a percepção da exploração, no caso dos trabalhadores fabris”.
- f) Considerar “o nexó entre processo e mercado de trabalho” no sentido de buscar as relações entre “o domínio das qualidades culturalmente construídas e o mundo do trabalho, em termos de acesso ao mercado, às classificações e aos benefícios”.
- g) Considerar “o papel de *outros* coletivos atuantes, que não as classes sociais”.

A autora acrescenta ainda necessidade de se atentar para o fato de que os sistemas de classificação que dão acesso e permanência no mercado de trabalho podem se constituir em mecanismos de exclusão, visto que são com frequência baseados em características adscritas e em marcas de identidade, como sexo, cor, idade etc. Daí a relevância que ela atribui à distinção entre “qualificação do posto de trabalho” e “qualificação do trabalhador”, chamando esta última “a atenção para a formação e a experiência mobilizadas pelo indivíduo para realizar uma tarefa” (Castro, 1993: 217-218). Em relação a essa distinção, a autora argumenta que

Uma e outra têm fontes distintas e, a depender do reconhecimento social que lhes seja conferido, podem (ou não) credenciar quem as possui. Por isso mesmo, é importante investigar a qualificação do trabalhador, não apenas pela ótica de quem o recruta, mas também como ele próprio a representa e vivencia. Isto é, como o indivíduo identifica e classifica os saberes que mobiliza no exercício profissional, em termos de sua natureza, origem, funcionalidade e significação para o seu desempenho. Ao lado disso, é interessante inquirir sobre o horizonte profissional e de qualificação que a representação da carreira, função

ou destino pessoal que leva o trabalhador a estabelecer para si. Isto se reflete na busca continuada da escolarização ou do aperfeiçoamento técnico, no ‘casamento’ com unidades produtivas ou na polivalência, na interação com profissionais de outras carreiras, posições ou funções com interfaces importantes no desempenho da sua própria tarefa, etc.(...) Assim, os trabalhadores são considerados qualificados (ou desqualificados) em função da existência (ou não) de regras deliberadas de restrição à ocupação, coletivamente produzidas, partilhadas e barganhadas, e não necessariamente em decorrência da natureza da ocupação desempenhada. Essas regras devem ser buscadas nos discursos e nas práticas dos escalões organizacionais, das instituições sindicais e dos próprios trabalhadores individuais.

A aproximação à vertente histórico-crítica da literatura produzida no campo educacional a partir dos anos 90 é evidente. A discussão que aí se trava não só critica os determinismos tecnológico e científico que com frequência orientam a construção do conceito de qualificação, como põe em relevo a necessidade de se considerar que perspectivas tecnoeconômicas são condicionadas por determinações de diferentes ordens, não havendo, portanto, “uma relação de mão única nas relações entre desenvolvimento técnico-científico, condições de trabalho, exigências de qualificação e de educação”, conforme explicita Machado (1996: 16). Machado ainda destaca a importância de se levar em conta nessa discussão “o jogo conflitivo de interesses sociais, que condiciona as diversas decisões da sociedade e que incidem contraditoriamente sobre todas as dimensões sociais” (Machado, 1996: 17).

Considera-se, nesse debate que a qualificação para o trabalho historicamente construída é condicionada pelo contexto econômico, social e político e não se constitui como ‘desdobramento natural’ das tecnologias e das novas formas de organização do trabalho. As relações de poder entre capital e trabalho e os fatores socioculturais que influenciam o julgamento da sociedade dependem da conduta e estratégias empresariais (métodos de gestão e controle da força de trabalho) e da consciência e organização dos trabalhadores (na busca de maior decisão e intervenção no processo produtivo).

A qualificação para o trabalho é, portanto, na perspectiva histórico-crítica, síntese de múltiplas determinações, o que significa entendê-la

não como um dado, uma construção teórica acabada, mas como um processo social, através do qual se descobre a ‘natureza’ do que seja trabalho qualificado e desqualificado, mas a própria trama das regulações técnicas e sociais presentes nos processos de trabalho. (Machado, 1995: 15)

Considerando o debate exposto em suas linhas gerais, a pesquisa sobre o processo de qualificação de trabalhadores técnicos em saúde e a conformação de grupos profissionais de nível fundamental e médio, objeto desta publicação, teve como fios condutores desta análise as seguintes questões:

- Como está organizado o trabalho? Como é a divisão do trabalho (técnica e por sexo)?
- Quais são as tecnologias utilizadas? Como os trabalhadores se relacionam com as tecnologias?
- Quais são as condições de trabalho?
- Que categorias profissionais estão implicadas no processo de trabalho? Quais são as relações entre elas?
- Como se dá o processo de intercâmbio de saberes? Quais os processos de qualificação e desqualificação dos trabalhadores no processo de trabalho?
- Qual a importância das qualificações tácitas no processo de trabalho?
- Que comportamentos/subjetividades vão sendo definidos em razão do exercício do trabalho?
- Como se dá a gerência da força de trabalho? Como se estruturam as relações de poder e o controle da força de trabalho?
- Como se dá o processo de regulação de conflitos?
- Como se deu a conformação desses grupos profissionais?
- Como se deu a constituição histórica da cultura do trabalho em que estão envolvidos os trabalhadores?
- Como se constituiu a identidade profissional desses grupos profissionais?

Na perspectiva histórico-crítica adotada neste texto, tais questões podem permitir a análise do contexto das relações de trabalho (aquelas

que se estabelecem na e para a realização do processo de trabalho), assim como a análise da articulação dos diferentes elementos no contexto das relações de trabalho, capazes de dar conta das regulações técnicas, que ocorrem na relação dos trabalhadores com a tecnologia, e das regulações sociais, que produzem os diferentes atores da produção e que resultam nas formas coletivas de produzir.

## Referências

ALVES, G. *Dimensões da Reestruturação Produtiva: ensaios de sociologia do trabalho*. Bauru: Editora Praxis, 2007.

ALVES, G. *Trabalho e Subjetividade: o espírito do toyotismo na era do capitalismo manipulatório*. São Paulo: Editora Boitempo, 2011.

BOURDIEU, P. *A Economia das Trocas Simbólicas*. São Paulo: Perspectiva, 1974.

BOURDIEU, P. & PASSERON, J. C. *A Reprodução: elementos para uma teoria do sistema de ensino*. Rio de Janeiro: Livraria Francisco Alves Editora, 1975.

BRAGA, R. *A Nostalgia do Fordismo: modernização e crise na teoria da sociedade salarial*. São Paulo: Xamã, 2003.

BRASIL. Ministério da Educação e Cultura. Ministério da Saúde. *Referencial Curricular para Curso Técnico de Agente Comunitário de Saúde*. Brasília: MEC, 2004.

BRAVERMAN, H. *Trabalho e Capital Monopolista*. Rio de Janeiro: Zahar, 1974.

CAMARGO, J. M. (Org.). *Flexibilidade e Mercado de Trabalho no Brasil*. Rio de Janeiro: Editora FGV, 1996.

CARDOSO, A. M. *Trabalhar, Verbo Transitivo: destinos profissionais dos deserdados da indústria automobilística*. Rio de Janeiro: Editora FGV, 2000.

CASTEL, R. *Metamorfoses da Questão Social*. Petrópolis: Editora Vozes, 1998.

CASTRO, N. de A. Organização do trabalho, qualificação e controle na indústria moderna. In: MACHADO, L. et al. (Orgs.). *Trabalho e Educação*. Campinas: Papyrus, Cedes, Anped, 1992.

CASTRO, N. de A. Qualificação, qualidade e classificações. *Educação e Sociedade*, ano XIV, ago. 1993.

CASTRO, N. de A. Qualificação: qualidades, classificações e ações. In: CASTRO, N. de A (Coord.). *Qualificação, Mercados de Trabalho: estudo comparativo no complexo químico brasileiro*. São Paulo: Programa de Pesquisa em Ciência, Tecnologia, Qualificação e Produção, 1998. (Relatório de pesquisa.)

CASTRO, N. de A. & GUIMARÃES, A. S. A. Além de Braverman, depois de Burawoy: vertentes analíticas na sociologia do trabalho. *Revista Brasileira de Ciências Sociais*, 17: 44-52, 1991.

CATTANI, A. D. A teoria do capital humano. *Século XXI*, 01/03/2002. Disponível em: <[www.multirio.rj.gov.br/sec21/chave\\_artigo.asp?cod\\_artigo=223](http://www.multirio.rj.gov.br/sec21/chave_artigo.asp?cod_artigo=223)>. Acesso em: 24 fev. 2010.

CIAVATTA, M. A. Formação profissional para o trabalho incerto: um estudo comparativo Brasil, México e Itália. In: FRIGOTTO, G. (Org.). *Educação e Crise do Trabalho: perspectivas de final de século*. Petrópolis: Vozes, 1998.

DELUIZ, N. A globalização econômica e os desafios à formação profissional. *Boletim Técnico do Senac*, 22(2): 15-21 maio-ago. 1996.

FRIGOTTO, G. *A Produtividade da Escola Improdutiva*. São Paulo: Cortez, 1984.

FRIGOTTO, G. Educação, crise do trabalho assalariado e do desenvolvimento: teorias em conflito. In: FRIGOTTO, G. (Org.). *Educação e Crise do Trabalho: perspectivas de final de século*. Petrópolis: Vozes, 2001.

HIRATA, H. Da polarização das qualificações ao modelo de competência. In: FERRETTI, C. et al. (Orgs.) *Novas Tecnologias, Trabalho e Educação: um debate multidisciplinar*. Petrópolis: Vozes, 1994.

HIRATA, H. Os mundos do trabalho: convergência e diversidade num contexto de mudança dos paradigmas produtivos. In: CASALI, A. et al. (Orgs.). *Emprego e Educação: novos caminhos no mundo do trabalho*. São Paulo: Educ, Rhodia, 1977.

LEITE, M. de P.; POSTHUMA, A. C. Reestruturação produtiva e qualificação: reflexões sobre a experiência brasileira. *São Paulo em Perspectiva*, São Paulo, Fundação Seade, v. 10, n. 1, p. 63-76, jan./mar., 1996.



LEMOS, A. H. C. *Qualificação Profissional e Desemprego: a construção social de um problema*, 2003. Tese de Doutorado, Rio de Janeiro: Instituto Universitário de Pesquisas do Rio de Janeiro.

LIMA, J. C. F. *Política de Saúde e Formação Profissional dos Trabalhadores Técnicos de Enfermagem*, 2010. Tese de Doutorado. Rio de Janeiro: Programa de Pós-Graduação em Políticas Públicas e Formação Humana, Universidade do Estado do Rio de Janeiro.

MACHADO, L. Qualificação do trabalho e relações sociais. In: FIDALGO, F. (Org.). *Gestão do Trabalho e Formação do Trabalhador*. Belo Horizonte: Movimento de Cultura Marxista, 1996.

MACHADO, L. Educação básica, empregabilidade e competência. *Trabalho e Educação*, 3, jan.-jul. 1998.

MANFREDI, S. Trabalho, qualificação e competência profissional – das dimensões conceituais e políticas. *Educação & Sociedade*, 19(64): 13-49, 1999.

MARKERT, W. Trabalho e comunicação: reflexões sobre um conceito dialético de competência. *Educação & Sociedade*, Ano XXIII (79): 179-211, ago. 2002.

MEIKSINS, P. Trabalho e capital monopolista para os anos 90: uma resenha crítica do debate sobre o processo de trabalho. *Crítica Marxista*, 1(3): 106-117, 1996.

OFFE, C. *Trabalho e Sociedade: problemas estruturais e perspectivas para o futuro da sociedade do trabalho*. Rio de Janeiro: Tempo Brasileiro, 1991.

RAMALHO, J. R. Controle, conflito e consentimento na teoria do processo de trabalho: um balanço do debate. *Boletim Informativo de Ciências Sociais*, 32: 31-48, 1991.

RAMOS, M. N. *A Pedagogia das Competências: autonomia ou adaptação?* São Paulo: Cortez Editora, 2001.

RAMOS, M. N. É possível uma pedagogia das competências contra-hegemônica? Relações entre pedagogia das competências, construtivismo e neopragmatismo. *Trabalho, Educação e Saúde*, 1: 93-114, 2003.

SANTANA, M. A. O mundo do trabalho em mutação: as reconfigurações e seus impactos. *Cadernos IHU Ideias*, 34: 1-22, 2005.

SANTOS, A. T. Teoria do capital intelectual e teoria do capital humano: Estado, capital e trabalho na política educacional em dois momentos do

processo de acumulação. In: REUNIÃO DA ANPED, 27, 2004, Caxambu. *Anais...* Caxambu, nov. 2004.

SAVIANI, D. Trabalho e educação: fundamentos ontológicos e históricos. *Revista Brasileira de Educação*, 12(34): 152-180, jan.-abr. 2007.

SHIROMA, E. O. & CAMPOS, R. F. Qualificação e reestruturação produtiva: um balanço das pesquisas em educação. *Educação e Sociedade*, 18(61): 13-35, 1997.

SOUZA, D. B. de; SANTANA, M. A. & DELUIZ N. *Trabalho e Educação: centrais sindicais e reestruturação produtiva no Brasil*. Rio de Janeiro: Quarter, 1999.

TARTUCE, G. L. B. P. *O que Há de Novo no Debate da Qualificação do Trabalho? Reflexões sobre o Conceito com Base nas Obras de Georges Friedmann e Pierre Naville*, 2002. Dissertação de Mestrado. São Paulo: Programa de Pós-Graduação em Sociologia, Universidade de São Paulo.

TARTUCE, G. L. B. P. *Tensões e Intenções na Transição Escola-Trabalho: um estudo das vivências e percepções de jovens sobre os processos de qualificação profissional e (re)inserção no mercado de trabalho na cidade de São Paulo*, 2007. Tese de Doutorado. Programa de Pós-Graduação em Sociologia, Universidade de São Paulo.

VALLE, R. & WACHENDORFER, A. (Orgs.). *Mercado de Trabalho: obstáculos institucionais à produtividade*. São Paulo: Marco Zero, 1996.

VIEIRA, A. & GARCIA, F. C. *Qualificação do Trabalhador e Reestruturação Produtiva na Fiat Automóveis: um estudo comparativo nas plantas industriais de Cassino (Ita) e Betim (Br)*. Disponível em: <<http://anpad.org.br/enanpad/1999/dwn/enanpad1999-rh-17.pdf>>. Acesso em: 5 out. 2010.

VIEIRA, M. *et al.* Introdução. In: VIEIRA, M. *et al.* (Orgs.). *Para Além da Comunidade: trabalho e qualificação dos agentes comunitários de saúde*. Rio de Janeiro: EPSJV, Fiocruz, 2011.

ZARIFIAN, P. *Organization Qualificante et Capacité de Prise de Décision dans L'industrie*. s.l.: s.n., 1990. (Mimeo.)

ZARIFIAN, P. *Objective Compétence*. Paris: Liason, 1999.