

PRÓLOGO

O Cinterfor/OIT vem envidando esforços significativos para auxiliar o reposicionamento das instituições de formação profissional da América Latina e Caribe frente ao processo de globalização e de reestruturação produtiva. Isso vem sendo realizado, mais recentemente, promovendo uma interligação em rede de nossas instituições de formação para facilitar a troca de experiências, organizando encontros para debates sobre temas essenciais à compreensão do nosso campo de atuação, desenvolvendo projetos específicos para transformar as práticas institucionais e fortalecendo sua já tradicional, e bem sucedida, linha editorial.

O presente trabalho enquadra-se nessa última perspectiva, tendo alguns traços distintivos das publicações anteriores, pois inaugura uma série voltada à divulgação de teses de mestrado e doutorado ligados à formação profissional.

Nesse sentido, o Cinterfor/OIT merece nosso aplauso e apoio pela escolha da tese do Eduardo Rojas para deflagrar essa nova linha editorial. Em primeiro lugar, pelo tema – saber e competências – tão cheio de controvérsias, ambiguidades e disputas conceituais. Em segundo lugar, pela natureza da proposta de trabalho, pois se trata de um documento que enfatiza a dimensão teórica - e o faz valendo-se de um rigor admirável - apontando, com o mesmo rigor, para questões metodológicas e práticas.

Nossas instituições de formação são em geral pragmáticas e, diante de mudanças tão profundas nos mundos do trabalho e da educação em um período de tempo tão curto (o que estamos assistindo vem ocorrendo de forma mais radical nos anos 90), estão ávidas por novas soluções. E, certamente, o trabalho do Rojas nos mostra que sem uma reflexão mais aprofundada da realidade não produziremos uma intervenção mais equânime e eficaz no mercado de trabalho e nas empresas.

Com a finalidade de revelar algumas das relações que o autor estabelece entre as dimensões teórica e metodológica, com vistas a nos aproximar de questões práticas, estaremos dando ênfase, nesse prólogo, a apenas uma pequena parte de todos os conhecimentos contidos no trabalho “O saber operário e a inovação na empresa”. Essa escolha, longe de ser exaustiva, decorre da oportunidade de vermos abordagens teóricas serem traduzidas, de forma consistente, para a prática, uma das opções com as quais o autor nos brinda ao longo do texto.

Organizações qualificantes são necessariamente inovadoras. Para que seja instituído um processo permanente de inovação é necessário desenvolver certos mecanismos organizacionais para a criação, reconhecimento e valorização de saberes.

Processos modernos de fabricação são altamente socializados e repletos de incertezas, impedindo que um único trabalhador tenha uma visão completa dos mesmos. Assim, “em contextos produtivos complexos e incertos cresce a necessidade de uma organização de trabalho mais integrada e apoiada no uso de diversos saberes” (p. 164).

Para a ciência-ação a mudança em uma organização instaura um processo de aprendizagem decorrente de uma reflexão sobre a sua própria prática, fazendo surgir novos saberes. “A inovação produtiva é uma criação organizacional de saber, que descansa na conversão do saber tácito em saber explícito (...) e o reconhecimento do valor produtivo do saber tácito mobilizado em todo ato de produção” (p. 24).

A ciência-ação, partindo da interação comunicativa entre sujeito da experiência e interlocutor significativo (um interlocutor que não cria uma hierarquia entre o seu saber e o do ator) propicia a reconstituição do saber e das competências produzidos no ato de produção.

Como existe uma relação privilegiada entre comunicação e competência profissional (ser especialista significa ser capaz de explicar a própria competência), entender e explicar as lógicas fundamentais do saber dos trabalhadores e das competências profissionais se obtém por meio da teoria da ação comunicativa: dizer é fazer.

Esse é um dos eixos teóricos desenvolvidos pelo autor e algumas dimensões de ordem metodológica e prática emergem dessa reflexão, dentre as quais destacamos:

- gênese do saber produtivo;
- análise do trabalho e avaliação de competências;
- sistema de formação por alternância.

Uma organização qualificante é a que “considera sua capacidade de aprendizagem [como sendo] o elemento maior de sua eficiência” (p.182). Ela deve conter elementos formadores e possibilitar aprendizagens para uma parte significativa dos trabalhadores que participam do seu processo produtivo.

Esses elementos formadores estão associados à valorização da comunicação (nas organizações modernas a comunicação é uma das formas de constituição da própria organização) e ao processo de conversão de saber (interação social entre saber tácito e saber explícito). No processo de criação organizacional de saber isso se conecta com:

- a rotina como princípio cognitivo;
- o domínio de situações não totalmente previsíveis;
- a possibilidade de transferência das competências;
- formas de reconhecimento do saber dos trabalhadores.

A partir dessa gênese do saber produtivo, o autor identifica na Metodologia ETED (emprego-tipo estudado em sua dinâmica) a que mais se adequa à análise do trabalho e à identificação de competências. Essa metodologia permite analisar o trabalho e deduzir competências a partir do discurso do trabalhador, priorizando as noções de competência e de saber em ação, ou seja, quando mobilizadas em contextos imprevisíveis. O trabalho se caracterizaria, assim, pela capacidade de enfrentar imprevistos de forma cooperativa e criativa.

Outros modelos são também discutidos, dentre os quais destacamos alguns mais específicos de avaliação: avaliação funcionalista de competências - procura controlar todas as variáveis para evitar o juízo subjetivo do avaliador (por exemplo, as NVQs inglesas); avaliação holística de competências, realizada na Austrália - “pretende relacionar a complexa configuração de atributos que se põem em jogo em um determinado desempenho com a interpretação da situação pelo sujeito” (p. 272).

A avaliação holística de competências e a metodologia ETED seriam as mais adequadas para compreender e intervir no processo de criação organizacional do saber, por abordarem o saber e as competências como processos coletivos e comunicacionais. Esse tipo de avaliação contém complexidades que transcendem soluções baseadas, isoladamente, em um

dispositivo técnico e, para implementá-la, o Estado deveria estabelecer compromissos que permitissem a delegação efetiva de funções a atores privados.

Reconhecer aprendizagens e saberes advindos da experiência é uma dificuldade que, dentre outras, surge nas instituições de formação profissional, quando se produz esse tipo de análise de trabalho e de competências em organizações modernas.

Para dar resposta a essa dificuldade, algumas dimensões, orientadas por uma noção antropológico-genética da aprendizagem, deveriam ser observadas: “[considerar o trabalhador] no grupo de trabalho, suas comunicações, seus significados efetivamente operantes, suas culturas e saberes compartilhados” (p. 179).

Desse ponto de vista, o autor sugere formar tutores de aprendizagem nas empresas para facilitar a passagem do saber teórico para a cultura fabril e para desenvolver um novo tipo de alternância. Como na formação em alternância a formação teórica deve sustentar saberes-fazer individuais existentes no trabalho, os sistemas de formação deveriam criar oportunidades para que os trabalhadores teorizassem e sistematizassem suas experiências, o que demandaria métodos e formações.

Finalmente, consideramo-nos privilegiados por termos sido escolhidos para escrever essas breves palavras e procuramos fazê-las chamando a atenção do leitor para pontos que nos pareceram relevantes para a prática das instituições de formação profissional. É preciso enfatizar, entretanto, que o leitor encontrará na tese do Eduardo Rojas outras leituras que poderão orientá-lo para produzir inúmeras intervenções institucionais de formação profissional que favoreçam a competitividade e a equidade social.

Luiz Antonio Cruz Caruso
Coordenador do Núcleo de Trabalho
Senai-DN/Ciet