

A importância da Fundação de Amparo à Pesquisa do Estado da Bahia (Fapesb) para o Desenvolvimento do Capital Humano no Estado.

Carlos César Ribeiro Santos

Associação Educacional Dom Bosco - AEDB

Resumo

A constante busca da administração pública nacional por políticas de desenvolvimento científico e tecnológico é tema recorrente em anais e congressos todos os anos. Neste sentido, torna-se mais que relevante o papel das chamadas Fundações de Amparo à Pesquisa que atuam como um fundamental condutor, indicador e fomentador desse processo de desenvolvimento da pesquisa científica e tecnológica no Brasil. Este artigo procura denotar em um estudo de caso sobre a Fundação de Amparo à Pesquisa do Estado da Bahia, sua importância no provimento do intelecto, bem como no fomento e desenvolvimento da ciência e tecnologia, através dos seus mais diversos programas e projetos que são implementados com um importante equilíbrio entre a eficiência na busca pela inovação, desenvolvimento do capital humano e o bem-estar social.

Palavras-chave: Capital Humano, Fapesb, Desenvolvimento

1. Introdução

Nos últimos anos, a criação de mecanismos que possam dar fluxo constante ao desenvolvimento da Ciência, Tecnologia e Inovação - CT&I no Brasil tem sido fundamental, pela importância estratégica do tema, para o desenvolvimento sócio-econômico do País. Neste sentido, o surgimento das Fundações de Amparo à Pesquisa (FAPs), revela-se um indicador seguro de um novo modelo de se propor o desenvolvimento da CT&I no Brasil.

Essas Fundações de Amparo à Pesquisa têm como finalidade básica dar apoio a projetos de pesquisa, ensino e extensão e de desenvolvimento institucional, científico e tecnológico de interesse das instituições federais contratantes. Essas fundações atuam como canais das instituições de pesquisa e universidades junto a entidades e empresas públicas e privadas para a realização de atividades de cooperação técnicas e prestação de serviços. Não há uma lei federal que determine a criação e o funcionamento das FAPs. A Constituição Federal apenas autoriza os estados a criarem suas fundações de amparo à pesquisa, mas não há obrigatoriedade no processo.

Por intermédio dessas Fundações, é possível apoiar projetos de pesquisa (pesquisa aplicada, pesquisa básica, desenvolvimento experimental e serviços técnico-científicos), capacitação de recursos humanos e difusão de resultados que estimulam o desenvolvimento científico e tecnológico. Hoje, o Brasil possui 22 FAPs em 21 unidades federativas brasileiras (A Paraíba tem duas). Todas são órgãos ligados aos respectivos governos estaduais e têm por objetivo funcionar como agências de fomento às pesquisas científicas e tecnológicas. Importante ressaltar a existência do Conselho Nacional das Fundações de Amparo à Pesquisa – CONFAP, que tem como prioridade contribuir para o aperfeiçoamento da Política Nacional

de CT&I, no que concerne à formulação e avaliação dos objetivos e diretrizes, bem como à definição de prioridades e de recursos, visando o desenvolvimento científico e tecnológico.

Nesse contexto nacional, o Estado da Bahia, com o objetivo de promover o acesso do conhecimento técnico, científico e acadêmico, criou em 28 de agosto de 2001 a **FAPESB** - Fundação de Amparo à Pesquisa do Estado da Bahia, instituição de direito público, com o objetivo de estimular e apoiar o desenvolvimento das atividades científicas e tecnológicas do Estado. A Lei N° 8.414, de 02 de janeiro de 2003, vincula a FAPESB à Secretaria de Ciência, Tecnologia e Inovação – SECTI.

A FAPESB é constituída por um Conselho Curador, Diretoria Geral, Científica e Administrativa. O Conselho é composto de 12 membros, que representam as Universidades, Centros de Pesquisa & Desenvolvimento, Setor Empresarial, Comunidade Acadêmica e Governo Estadual.

São três os grandes eixos de atuação das FAPs: 1) fomento à pesquisa científica e tecnológica e à inovação; 2) apoio à formação de recursos humanos qualificados para a pesquisa; 3) fomento à interação entre os centros geradores do conhecimento e os setores economicamente produtivos. É desejável que as agências estabeleçam políticas que articulem todos os eixos para a promoção do desenvolvimento do Estado. O objetivo deste artigo é apresentar pontos para a discussão sobre o importante papel da Fapesb no esforço nacional de formação de recursos humanos qualificados para a pesquisa.

Integrada às ações implementadas pelas Fundações similares nos demais Estados da Federação e orientada pela Política de Ciência Tecnologia e Inovação para o Estado da Bahia, a Fapesb vem buscando a inserção plena da ciência e da tecnologia na solução de problemas econômicos e sociais que afetam o desenvolvimento sustentável da economia baiana. A Fundação acredita que o estímulo à capacitação tecnológica e a ampliação do capital intelectual, são os principais vetores do desenvolvimento econômico e da elevação do nível da qualificação de vida da população.

2. Referencial Teórico

2.1 Antropologia e sua importância nas organizações

Há mais de um século, nossa sociedade é palco de inúmeras transformações, econômicas, sociais, políticas e culturais. Esta nova ordem social, em perpétuo movimento, viu também nascer e proliferar grande número de organizações. Estas organizações formais tornaram-se um dos principais pontos de alavancagem e de estruturação individuais e coletivas e por isso se transformam em objeto de estudo, pesquisa e reflexão independentes.

A necessidade da sociedade em obter melhores produtos, com padrões quantitativos diferenciados move as organizações a desenvolver constantemente seus modelos produtivos visando altos padrões qualitativos. O cotidiano implica contatos com distintas organizações sociais e o quanto nossa qualidade de vida depende fortemente de como as organizações funcionam. A centralidade das organizações na vida das pessoas torna-as, também um campo especial de estudo da psicologia e de intervenção dos psicólogos.

As organizações são agregadas de seres humanos em mútua integração. Representam na sociedade humana os maiores agregados [...]. Contudo, a alta especificidade da estrutura e coordenação que se vê nas organizações [...] Destaca a

organização como unidade sociológica comparável em importância ao indivíduo biológico. (MARCH e SIMON, 1958/1981)

Neste sentido, Jean-François Chanlat em seu livro “*Por uma Antropologia da Condição Humana nas Organizações*” define que o comportamento organizacional apresenta-se hoje como uma imensa colcha de retalhos, afirmando que existem dimensões esquecidas do ser humano. Para ele, existe um isolamento intelectual explícito quanto ao estudo do homem nas organizações, definindo duas causas. A primeira refere-se que a sociedade ao ter instalado o econômico, o quantitativo e as organizações no centro do seu universo, esquece o resto. Outro ponto demonstrado por Chanlat (1990, p.23) é que ao pensar criticamente, essa relação homem-organização pode ameaçar a ordem organizacional estabelecida, justificando que o mundo da gestão tem com frequência preferido as visões que lhe são menos incômodas, ou seja, a obsessão pelo desempenho, produtividade e rendimento organizacional levou a maioria dos pesquisadores a concentrar seus interesses nestas questões e a reduzir seus esforços a simples técnicas de controle.

Nesta perspectiva, Chanlat (1990, p.34) apresenta alguns elementos que para ele compõem uma teoria antropológica das organizações, ainda em construção, distinguindo cinco níveis estreitamente correlacionados. Para Chanlatⁱ, a definição desses níveis é o resultado da confrontação permanente entre o imaginário e a experiência que o ser humano vivencia em um contexto espaço temporal definido como estrutura da conjuntura, que é construída, destruída e reconstruída pelos seres humanos diversas vezes, a partir de suas experiências antigas e novas.

2.1.1 Nível do Indivíduo

Chanlatⁱⁱ define o indivíduo como um ser biopsicosocial, de tríplice origem com complexidade singular. Os três aspectos que compõem o indivíduo são o biológico, o psíquico e o social, que separadamente ou juntos, contribuem para a edificação da ordem individual e estão presentes quando se estudam os seres humanos nas organizações. Nesse nível, é destacada a presença do indivíduo como ser de construção e destruição da realidade, de sujeito em ato e um ator de sua historicidade.

2.1.2 Nível da Interação

Neste nível é analisado a interação do ser humano com o outro, ressaltando que assim é que se constroem o ego individual de cada um. Conforme Laing (1971:99): “*Toda identidade requer a existência de um outro: de algum outro em uma relação graças à qual se atualiza a identidade de si próprio*”. Chanlat define três categorias de interação, são elas: a **relação self-outro**, que se define como a relação social básica, face a face; a **relação ego-massa**, que se define pela relação indivíduo-grupo e a **relação nós-a-nós** que se define pela relação grupo-a-grupo.

2.1.3 Nível da Organização

Neste nível, analisa-se a organização como o quadro social de referência no qual se inscrevem os fenômenos humanos. Parte do pressuposto da existência de uma ordem organizacional, que por definição é sempre instável através das tensões, dos conflitos, das incertezas, das contradições. A organização vista como total influenciador dos comportamentos individuais e coletivos através do seu ambiente, da sua história e dos seus universos culturais que se cruzam.

2.1.4 Nível da Sociedade

A sociedade neste nível é analisada como um conjunto de efeitos econômicos, políticos, culturais e sociais, em um contexto espaço-temporal dado, que articula as relações sociais que são tecidas entre os diferentes indivíduos e grupos que compõem esta sociedade. Destaca-se a importância do Nível da Sociedade para a edificação de uma ordem organizacional e vice-versa.

2.1.5 Nível Mundial

Chanlat recorre ao historiador Wallersteinⁱⁱⁱ para definir o Nível Mundial como um sistema mundial, composto de grande número de variáveis como geográficas, demográficas, históricas, militares, econômicas, políticas e culturais, que delimitam a posição de uma sociedade nesse sistema e influenciam a relação do ser humano e sua dinâmica nas organizações.

2.2 Abordagens da Administração de Recursos Humanos

A Administração de Recursos Humanos (ARH) nasceu na década de 70 (Igalens, 1999; Schuler, 1996) como campo teórico e prática social fundamentada na psicologia industrial, nas teorias organizacionais, nas abordagens técnicas e na dinâmica de grupos. Davel e Vergara (2001) afirmam que a ARH começa a se diferenciar de outros campos do estudo organizacional por explicar a influência da gestão sobre o comportamento das pessoas, a fim de resultar em um funcionamento eficaz e eficiente da organização^{iv}. Para eles, entre as transformações que a ARH tem passado durante as últimas décadas destacam-se três abordagens dominantes: **funcionalista; estratégica e política.**

Davel e Vergara (2001) afirmam que a **abordagem funcionalista** sintetiza todo o desenvolvimento do campo teórico em ARH, que se construiu historicamente em torno de técnicas e procedimentos. Nesta abordagem, a ARH adota um tipo de intervenção baseada nas tarefas funcionais de seleção, treinamento, remuneração e avaliação da performance, bem como a análise do planejamento das necessidades do recursos humanos, da melhoria da condição de trabalho e estabelecimento de relações de trabalho. A ARH tem como princípio nessa abordagem o aumento da produtividade e da vantagem competitiva da empresa.

A **abordagem estratégica** é destacada por Davel e Vergara (2001) como sendo o alinhamento de suas funções tradicionais aos objetivos estratégicos da organização^v diante das imposições do mercado, com a finalidade de favorecer a flexibilidade e a adaptabilidade das pessoas às mudanças ambientais e organizacionais. A ARH demonstra um processo de evolução e adequação a um novo modelo de mercado de trabalho no qual o foco dos seres humanos dentro das empresas começa a ser modificado, a exemplo da relação ARH-sindicato que passa a se chamar ARH-empregados.

Em última instância de análise, encontra-se a **abordagem política** da ARH que de acordo com Davel e Vergara (2001) considera as zonas de convergência entre indivíduo e organização e suas dimensões políticas, como também as divergências entre os interesses das pessoas. Ela considera as questões sociais, organizacionais e individuais como potencialmente conflituosas, devendo a ARH arbitrar e integrar os interesses desses níveis diferentes.

2.3 A Subjetividade das Pessoas

Davel e Vergara (2001) consideram a questão da subjetividade no estudo das pessoas nas organizações como fonte de uma experiência complexa, rica e profunda. Para eles a Subjetividade é definida como sendo a interioridade da pessoa, a singularidade e a espontaneidade do eu, tudo aquilo que constitui a individualidade humana e que sedimenta todo e qualquer conhecimento possível^{vi}. Silva (1999) considera que as construções da noção de pessoa são inseparáveis da representação da interioridade. Neste sentido, ele delimita três repertórios de ideal de pessoa: a pessoa como um ser múltiplo e polivalente, capaz de articular as diferenças e unir as múltiplas dimensões; a pessoa como um ser integrado e intuitivo, que visa superar dualidades e a pessoa como um ser flexível e inovador, capaz de responder com rapidez às necessidades impostas por um mundo incerto.

Neste sentido, a subjetividade é considerada atuante e causa nos seres humanos, capaz de variar de pessoa pra pessoa durante determinado tempo e espaço. Davel e Vergara (2001), definem assim, três abordagens da gestão de pessoas do ponto de vista da subjetividade, são elas: **abordagem foucaultiana**, apoiadas nas teorias de Michel Foucault, no qual o indivíduo é continuamente construído pela relação conhecimento-poder, é sempre produto das técnicas sociais do poder, via processos de objetivação e subjetivação; a **abordagem construtivista**^{vii}, permite compreender como os sistemas de gestão de pessoas nascem, passam do discurso à prática ou não são aplicados, difundem-se, diferenciam-se e evoluem em face das transformações ambientais; a **abordagem do estruturacionismo** destaca a dualidade do estrutural que permite reconceber a ação nas organizações, escapando do tradicional antagonismo que se estabelece entre objeto societal e sujeito individual.

2.4 Competências no mercado de trabalho

Muito se tem falado sobre competências, na escola, nos ambientes de trabalho, na mídia. O conceito de competência também tem sido questionado por alguns autores que o relacionam com o modelo de qualificação que privilegia a especialização.

O silêncio e a fragmentação das tarefas saem de cena para dar espaço à comunicação e à interatividade, onde o *savoir-faire* e o ambiente subjetivo do indivíduo entram em cena. Aspectos antes desconsiderados, tais como os componentes cognitivos e os componentes sócio-afetivos passam a ser valorizados na formação e no exercício do trabalhador. Novos conhecimentos e habilidades são exigidos, visto que a otimização das atividades utiliza novas formas de organização do processo produtivo e novas tecnologias. (SIMIONATO, Margareth F.- Desmistificando Competências, paper, out/2003)

Luz (2001) afirma que a transmissão de conhecimento deixa de ser monopólio das escolas e verifica-se que o mundo do trabalho torna-se importante ator do processo de formação profissional. Assim, a figura do perito ocupou o lugar do trabalhador, substituindo-se o termo “qualificação” por “competências”.

Ducci (1996) afirma que competência é a capacidade para enfrentar e resolver problemas com sucesso em situações de incerteza, novas ou irregulares, na vida do trabalho. Para Tanguy (1997), competência é um conjunto de conhecimentos, qualidades, capacidades e aptidões que habilitam para a discussão, a consulta, a decisão de tudo o que concerne a um ofício, supondo conhecimentos teóricos fundamentados, acompanhados das qualidades e da capacidade que

permitem executar as decisões sugeridas. Ramos (2001) define que a pedagogia da competência assume duas dimensões: uma psicológica, em que a noção de competência é apropriada sob a ótica das teorias psicológicas da aprendizagem; outra sócio-econômica, pela qual essa noção adquire um significado no âmbito das relações sociais de produção.

Para Luz (2001), não existe uma unanimidade quanto à definição de competência, porém existem duas linhas principais^{viii}: a **escola francesa**, que enfatiza a vinculação entre trabalho e educação, considerando as competências como resultado da educação sistemática; e a **escola britânica**, que define competências tomando como referência o mercado de trabalho e enfatizando fatores ou aspectos ligados a descritores de desempenho requeridos pelas organizações produtivas. Assim, o conceito de competências envolve os saberes ou conhecimentos formais, que podem ser traduzidos em fatos e regras, o *saber-fazer*, que pertence à esfera dos procedimentos empíricos e que se desenvolve na prática cotidiana de uma profissão ou ocupação e o *saber-ser*, compreendido como saber social ou do senso comum, que mobiliza estratégias e raciocínios complexos, interpretações e visões de mundo.

3. Metodologia

Quanto ao delineamento desta pesquisa, conforme o proposto por Gil (2002, p. 43), a mesma pode ser enquadrada como um estudo de caso, onde a unidade de caso estudada será a Fundação de Amparo à Pesquisa da Bahia - Fapesb. Yin (2001, p. 32) descreve o estudo de caso como uma investigação empírica com a finalidade de investigar “um fenômeno contemporâneo dentro de seu contexto da vida real, especialmente quando os limites entre o fenômeno e o contexto não estão claramente definidos”. De acordo com Gil (2002, p. 54), o estudo de caso consiste no “estudo profundo e exaustivo de um ou poucos objetos, de maneira que permita seu amplo e detalhado conhecimento”. Já Vergara (1998, p. 47), define o estudo de caso como pesquisa voltada a uma ou poucas unidades de análise, apresentando esta um caráter de profundidade e detalhamento do objeto estudado.

Já quanto aos procedimentos técnicos utilizados nesta pesquisa empírica, primeiramente foi utilizada a pesquisa bibliográfica com o objetivo de levantar a fundamentação teórica adequada que fundamente este estudo, enfatizando os livros, artigos de periódicos especializados, além das publicações em mídia escrita e eletrônica. Logo após, foi realizada a pesquisa documental quando foram analisados os relatórios de atividades da Fapesb dos últimos três anos, a fim de mapear a evolução do seu processo de fomento ao desenvolvimento dos recursos humanos no estado da Bahia.

4. Análise de dados

É consensual que o desenvolvimento econômico sustentado, aquele capaz de produzir riqueza e inclusão social, tem como ponto de partida o conhecimento e o saber. Na economia do conhecimento, a agregação de valor acontece pela inovação científica e tecnológica produzida por pessoas qualificadas, em processo de formação permanente. O sucesso das atividades de desenvolvimento tecnológico e de inovação depende tanto das políticas públicas e do investimento de capital como da disponibilidade de pessoal bem formado e qualificado para “o fazer” científico. O recurso humano é fundamental nesta equação do desenvolvimento na sociedade do conhecimento.

Neste sentido, é destaque nacional a importância e o comprometimento das Fundações de Amparo à Pesquisa para o provimento de uma educação por excelência e apoio ao

desenvolvimento da ciência e tecnologia em nosso país, proporcionando uma maior qualificação de profissionais, cada vez mais gabaritados para enfrentar a competitividade organizacional em todos os níveis de atuação. Na Bahia não é diferente. A Fapesb vem desenvolvendo diversas modalidades regulares de apoio à pesquisa e programas, com o objetivo de proporcionar um eficaz desenvolvimento do capital humano do Estado.

4.1 Análise da importância da antropologia para a Fapesb

O Conselho Nacional de Pesquisa Científica (CNPQ) possui objetivos determinados dentro de sua metodologia de trabalho, são eles: a) a flexibilização de currículos e programas, com ênfase em questões metodológicas; b) a otimização da capacidade instalada existente para o redirecionamento rumo à novas áreas na fronteira do conhecimento, de forma a dar conta de problemas que exigem enfoques inter e multidisciplinares; c) o desenvolvimento de áreas básicas nas quais o País se encontra defasado. Em linhas gerais, o que se pretende é a implantação de estruturas curriculares de graduação e pós-graduação que possam formar um profissional cada vez mais apto a atuar no mercado de trabalho e a lidar com as rápidas transformações do conhecimento. Há necessidade de formar profissionais voltados para o futuro, capazes de transferir para a sociedade os progressos tecnológicos e científicos mais recentes. Em relação a este aspecto surgem questões como empreendedorismo, gestão, educação continuada, ensino a distância e antropologia, que devem ser objeto de ações por parte das instituições de ensino e das agências.

Já integrada às ações do CNPQ, a Fapesb se utiliza das teorias antropológicas quanto valorização do capital humano, que é o seu meio e fim para o atingimento de suas metas pré-estabelecidas e do seu objetivo maior que é o desenvolvimento da ciência e tecnologia na Bahia. Na perspectiva apresentada por Chanlat (1990, p.34), existem elementos que compõem uma teoria antropológica das organizações, ainda em construção, através de cinco níveis estreitamente correlacionados. Todos estes níveis estão atualmente conectados, em graus de aderência diferentes, com as ações do Conselho Nacional de Tecnologia e do Fórum Nacional das Faps que as orienta no provimento de teorias antropológicas como base de sua política estadual de atuação no desenvolvimento e qualificação dos recursos humanos. Como exemplo concreto desta filosofia, é a participação da Fapesb no evento anual da Associação Brasileira de Antropologia (ABA), denotando seu comprometimento com o desenvolvimento do capital humano.

4.1.1 Nível do Indivíduo e a Fapesb

Tendo como base a teoria antropológica proposta por Chanlat (1990) o Nível do Indivíduo se faz através do reconhecimento do ser e de sua atuação dentro de determinado ambiente. Nesse contexto, a Fapesb vem desenvolvendo o Programa de Bolsas que visa estimular o capital humano no desenvolvimento da pesquisa científica no estado da Bahia. O Programa de Bolsas é o programa para o qual é destinado o maior montante de recursos da Fundação. A idéia de que a pesquisa e a inovação tecnológica são fatores primordiais para o desenvolvimento regional faz com que a fundação oriente suas ações no sentido de formar o capital intelectual que o Estado precisa. Através da disponibilização de 10 modalidades de bolsa, o programa é a maior ação da Fapesb neste sentido. As modalidades oferecidas são: Iniciação Científica Júnior (IC JR), Iniciação Científica (IC), Pós Doutorado (PD), Pesquisador Visitante (PV), Gestão de C&T em Projetos Estratégicos (C&T), Mestrado (MS), Doutorado (DR), Produtividade de Pesquisa (PP), Desenvolvimento Tecnológico Regional (DTR) e Apoio Técnico (AT).

4.1.2 Nível da Interação e a Fapesb

Partindo do pressuposto que o Nível da Interação refere-se à importância de se construir o intelecto através da interação entre os seres humanos, a Fapesb vem desenvolvendo e apoiando programas com forte conotação na troca de experiências e na interação constante entre as pessoas, a exemplo do Bahia Inovação, um programa que busca disseminar na Bahia os programas e projetos de apoio nacionais e estaduais que possam fomentar as principais atividades das áreas prioritárias do estado, com o objetivo de promover o desenvolvimento da inovação e do empreendedorismo, especialmente para o estímulo à cooperação entre as empresas, as instituições de ensino superior, os centros de pesquisa, organizações não governamentais e o governo.

4.1.3 Nível da Sociedade e a Fapesb

Chanlat (1990) em sua proposta de uma teoria antropológica delimita também o Nível da Sociedade. Nesta análise, a Fapesb vêm respondendo aos anseios da sociedade enquanto quadro social de referência no qual se inscrevem os fenômenos humanos, à medida que às demandas solicitadas e intrínsecas à sua existência e responsabilidades são respondidas, à exemplo da necessidade de desenvolvimento do capital humano através de um programa de inclusão em programas de graduação e pós-graduação, realizada anualmente através do Programa de Bolsas.

4.1.4 Nível da Organização e a Fapesb

A resposta da Fapesb quanto ao Nível da Organização também é bastante positiva, à medida que estimula a cooperação, o trabalho, a pesquisa e o desenvolvimento entre as empresas através dos seus variados programas como o já citado Bahia Inovação e o Programa Estratégico de parcerias com empresas no qual desenvolve projetos nas áreas de tecnologia e capacitação de recursos humanos. A organização vista como total influenciador dos comportamentos individuais e coletivos através do seu ambiente, da sua história e dos seus universos culturais que se cruzam.

4.1.5 Nível Mundo e a Fapesb

Neste nível, Chanlat (1990) define a importância das transformações do mundo e sua influência no cotidiano das pessoas. Partindo desse pressuposto, a Fapesb encontra-se alinhada com as políticas contemporâneas de desenvolvimento em ciência e tecnologia, uma vez que o fomento à essas unidades de trabalho, são o acesso ao crescimento sustentável de um país em todos os seus níveis.

4.2 Abordagem Estratégica e a Fapesb

Davel e Vergara (2001) definem a abordagem estratégica como sendo o alinhamento das funções tradicionais dos recursos humanos aos objetivos estratégicos da organização^{ix} diante das imposições do mercado, com a finalidade de favorecer a flexibilidade e a adaptabilidade das pessoas às mudanças ambientais e organizacionais. Neste sentido, a Fapesb possui uma política de recursos humanos baseada na abordagem estratégica à medida que busca a inserção plena da ciência e da tecnologia na solução de problemas econômicos e sociais que afetam o desenvolvimento sustentável da economia baiana e é integrada às ações

implementadas pelas Fundações similares nos demais Estados da Federação e orientada pela Política de Ciência Tecnologia e Inovação para o Estado da Bahia e seu Plano Estratégico (Bahia 2020). A Fundação acredita que o estímulo à capacitação tecnológica e a ampliação do capital intelectual são os principais vetores do desenvolvimento econômico e da elevação do nível da qualificação de vida da população.

4.3 A Fapesb e o desenvolvimento de competências

Analisando as considerações de Ducci (1996) e Tanguy (1997) sobre competências e transpondo para a realidade da Fapesb, é notório a realização de um trabalho qualificado buscando o desenvolvimento de competências visto que os programas da fundação visam exatamente enfrentar as novas dinâmicas do trabalho no que tange à ciência e tecnologia, além de promover o acesso a novos conhecimentos, qualidades, capacidades e aptidões, com conhecimento teóricos fundamentados. Como exemplo, mais uma vez podemos citar o Programa de Bolsas que incentiva a pesquisa científica através da concessão de bolsas, mediante a realização de um projeto de pesquisa fundamentado e com bases no desenvolvimento do estado da Bahia e o Programa de Fixação de Doutores na Bahia – Prodoc, que visa atrair doutores residentes em outras cidades do Brasil e do mundo, tendo como finalidade fixá-los em Instituições, públicas ou privadas, de Ensino Superior e Centros de Pesquisa, visando o desenvolvimento regional de competências nas mais diversas áreas do ensino.

5. Conclusões

Diversos estados criaram suas fundações de amparo à pesquisa com o objetivo de desenvolver e apoiar a dinâmica da produção científica, tecnológica e de inovação nos estados que estão presentes, através do aumento da produção tecnológica, da interação entre a ciência e a tecnologia, aumento do uso do conhecimento, do aproveitamento do conhecimento popular e do repasse dos conhecimentos científicos tecnológicos para a população. Nesse contexto, a Fundação de Amparo à pesquisa do Estado da Bahia vem buscando a inserção plena da ciência e da tecnologia na solução de problemas econômicos e sociais que afetam o desenvolvimento sustentável da economia baiana. A Fundação acredita que o estímulo à capacitação tecnológica e a ampliação do capital intelectual são os principais vetores do desenvolvimento econômico e da elevação do nível da qualificação de vida da população.

Esta importante missão já vem sendo realizada, há mais de cinquenta anos, pelas agências federais CAPES e CNPq, através dos programas de bolsas de Mestrado, de Doutorado e de Iniciação Científica. Recentemente, foram criadas categorias que contemplam os Doutores recentes – como o Recém-Doutor e o Pós-Doutorado – bem como bolsas para graduados – como o DTI e o DCR – que substituem aquelas de especialização.

Os programas de bolsas atuam a partir de alguns princípios: 1) a formação do pesquisador acontece nos laboratórios e ambientes de pesquisa, através do exercício supervisionado de todas as etapas do método científico; 2) a qualificação se dá de forma progressiva, num processo de complexidade crescente que conduz à maturidade científica pela acumulação de experiência e de saber; 3) o ingresso nos programas de pós-graduação e nos laboratórios se dá pela seleção dos melhores candidatos; 4) a atribuição das cotas individuais ou institucionais é realizada através do julgamento pelos pares. Contudo, o sistema federal CNPq/CAPES não tem condições de atender à demanda crescente gerada pela desejável expansão da pós-graduação do país. Hoje, há um sem número de novos cursos de pós-graduação sem qualquer

bolsa destas agências e mesmo cursos reconhecidos e conceituados não recebem bolsas para a totalidade de seus discentes.

Por outro lado, uma das metas do Governo é de aumentar para 10 mil doutores/ano a capacidade de formação em pós-graduação, até o ano 2007 (hoje, o sistema já forma 7000/ano). Apesar da coerência implícita nesta meta (quanto mais doutores, maior a capacidade de crescimento em ciência e tecnologia), há que se fazer o necessário contraponto: - os doutores hoje formados estão todos trabalhando em CT&I? – estamos formando profissionais capacitados para atuar além dos limites da academia? – o país está estruturado para absorver todo este pessoal qualificado?. A ação das FAPs deve ter como referencial a pós-graduação, já que a existência dos cursos tem como requisito básico a existência de grupos de pesquisa com algum grau de consolidação. Logicamente, os principais programas devem atender às necessidades do Mestrado e do Doutorado; a iniciação científica (IC) é uma fase anterior e essencial à formação pós-graduada. Os dados do CNPq indicam que a IC tem um impacto positivo sobre a evolução da pós-graduação no país.

Uma ação tão importante como esta é de ainda maior responsabilidade. Programas de bolsas com duração de dois, ou quatro anos não podem ser descontinuados e é notório as dificuldades anuais com o orçamento das Fundações Estaduais. Há também um aspecto estratégico na ação das FAPs: a possibilidade de definir e apoiar áreas consideradas prioritárias ou estratégicas para o Estado. Já existe uma boa articulação nacional entre as Secretarias Estaduais de C&T e entre as FAPs através dos respectivos Fóruns. Contudo, a comunidade científica de muitos Estados ainda não parece articulada o suficiente para participar da definição das políticas das respectivas Fundações. Esta é uma ação concreta que os Fóruns de Pró-Reitores, em colaboração com as FAPs, podem empreender.

Os Fóruns também estão oportunizando a definição de ações cooperativas entre as FAPs, o que é, além de oportuno, bastante eficaz pois otimiza ações com objetivos específicos e resultados esperados bastante definidos. Outro tema que merece destaque é o dos desequilíbrios regionais. Uma vez que o Governo federal atenta para o aspecto federativo, cabe às FAPs trabalhar os desequilíbrios intra-regionais e intra-estaduais. Há muito a fazer nestes aspectos e os Planos Regionais levados a cabo pelo CNPq merecem destaque, como um modelo bem sucedido (são exemplos o Plano Norte e o Plano Sul de Pesquisa). Importante ressaltar as ações que visam à interação entre as Universidades, como centros geradores do conhecimento, e as empresas. Há um reconhecimento tácito de que tais ações são especialmente relevantes, pois levam à transferência de tecnologia e ao desenvolvimento de produtos e processos que tornam ainda mais relevante a atividade da academia. Mas é igualmente importante formar pessoas capazes, dentro dos próprios projetos, para manter estas interações. Nosso modelo de formação de pós-graduação é eminentemente acadêmico e não prepara os profissionais a trabalhar na interface academia/empresa. Toda a articulação sugerida entre as ações das agências de fomento federais e estaduais, as universidades e centros de pesquisa e as organizações dos diversos setores da economia só serão eficazes quando realizadas a partir de uma clara política de desenvolvimento de ciência e tecnologia. Cabe aos governos a construção de tais políticas, base para um verdadeiro projeto nacional, pois ações pontuais, mesmo quando bem concebidas, têm impacto limitado.

6. Referências

- CHANLAT, Jean-François. *Por uma antropologia da condição humana nas organizações*. Inc: __. O indivíduo na organização: dimensões esquecidas. São Paulo: Atlas, v.1, 1993: 21-45.
- DAVEL, Eduardo; VERGARA, Sylvia C. *Gestão com pessoas, subjetividade e objetividade nas organizações*. In: __. Gestão com pessoas e subjetividade. São Paulo: Atlas, 2001: 31-56
- DUCCI, M. A. *El enfoque de competencia laboral en la perspectiva internacional.*, In: OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO. *Formación basada em competência laboral: situación actual y perspectivas*. Ginebra: OIT, 1996.
- FARIA, José Henrique. *A teoria crítica e o estudo das organizações: os fundamentos epistemológicos e teóricos da economia política do poder*. In: __ Economia política do Poder
- FISCHER, A. L. *Um resgate conceitual e histórico dos modelos de gestão de pessoas*. In: FLEURY, M. T. L. (coord.) *As pessoas na organização*. São Paulo: Gente, 2002: 11-33.
- FUNDAÇÃO DE AMPARO À PESQUISA DO ESTADO DA BAHIA – FAPESB. Disponível em: <<http://www.fapesb.ba.gov.br>>. Acesso em: 10 out. 2006
- FUNDAÇÃO DE AMPARO À PESQUISA DO ESTADO DA BAHIA – FAPESB. Disponível em: <<http://www.fapesb.ba.gov.br>>. Acesso em: 11 out. 2006
- FUNDAÇÃO DE AMPARO À PESQUISA DO ESTADO DA BAHIA – FAPESB. Disponível em: <<http://www.fapesb.ba.gov.br>>. Acesso em: 12 out. 2006
- FUNDAÇÃO DE AMPARO À PESQUISA DO ESTADO DA BAHIA – FAPESB. Disponível em: <<http://www.fapesb.ba.gov.br>>. Acesso em: 21 out. 2006
- FUNDAÇÃO DE AMPARO À PESQUISA DO ESTADO DA BAHIA – FAPESB. Disponível em: <<http://www.fapesb.ba.gov.br>>. Acesso em: 22 out. 2006
- GIL, Antonio Carlos. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2002
- HERNANDEZ, Fernando. *A organização do currículo por projetos de trabalho*. Porto Alegre: Artmed, 1998
- MACHADO, Nilson José. *Sobre a idéia de competência*. In: PERRENOUD, Philippe (org). *As competências para ensinar no século XXI*. Porto Alegre: Artmed. 2002.
- MORIN, Estelle M. *Os sentidos do trabalho*. In: Revista de Administração de Empresas (RAE). São Paulo, v.41, n.3, jul/set 2001: 8-19.
- PERRENOUD, Philippe. *Construir as competências desde a escola*. Porto Alegre: Artmed, 1999.
- POZO, Juan Ignacio. *A solução de problemas*. Porto Alegre: Artmed, 1998.
- RAMOS, Marise. *A pedagogia das competências: autonomia ou adaptação?* São Paulo: Cortez, 2001

ROPÉ, Françoise; TANGUY, Lucie. *Saberes e competências: o uso de tais noções na escola e na empresa*. São Paulo: Papyrus, 1997

SIMIONATO, Margareth F.; *Desmistificando Competências*, paper, out/2003

VERGARA, Sylvia Constant. **Projetos e relatórios de pesquisa em administração**. 2 ed. São Paulo; Atlas, 1998.

YIN, Robert K. **Estudo de caso: planejamento e método**. 2. ed. Porto Alegre: Bookman, 2001.

ⁱ SAHLINS 1989 apud Chanlat

ⁱⁱ MORIN, 1793 e RUFFIÉ 1976 apud Chanlat

ⁱⁱⁱ WALLERSTEIN 1980 apud Chanlat

^{iv} BRABET 1993 apud Davel e Vergara

^v BUTLER, FERRIS e NAPIER 1991 apud Davel e Vergara

^{vi} FAYE 1991 apud Davel e Vergara

^{vii} PIGANIOL-JACQUET 1997 apud Davel e Vergara

^{viii} BARATO 1998 apud Luz

^{ix} BUTLER, FERRIS e NAPIER 1991 apud Davel e Vergara