

# Globalização: Influencia e Desafios Enfrentados na Mudança do Paradigma da Formação Profissional

Carlos Henrique Aguiar Serra  
jcarlosbkr@pop.com.br  
UFF

jose Beker  
jcarlosbkr@pop.com.br  
UNESA

**Resumo:** Este artigo pretende, a partir de uma revisão bibliográfica, mostrar a influencia e os desafios enfrentados na mudança do paradigma da formação profissional no Brasil a partir da globalização. Trata-se de uma pesquisa bibliográfica realizada em livros, artigos, dissertações e teses disponíveis na rede eletrônica. O estudo, em primeiro lugar, conceitua globalização, apresenta um histórico resumido desse processo, destacando-lhe a influência, na educação e na força de trabalho, enfatizando os desafios à formação profissional e a abordagem das competências: significado, conteúdo, objetivos, formação profissional, riscos e limitações, sugerindo ampliar a discussão de questões que continuam em aberto. O estudo conclui que o comprometimento dos profissionais da educação com a construção dessa nova sociedade é essencial e inadiável, pois a estrutura social em vigor só será modificada na medida em que sejam transformadas as relações sociais que a sustentam.

**Palavras Chave:** globalização - comprometimento - Brasil - educação - formação profissional

## 1. INTRODUÇÃO

No mundo dos negócios, o único objetivo que se impõe, é o de fazer melhor que a concorrência (Oliver Wight).

Este artigo pretende, a partir de uma revisão bibliográfica, mostrar a necessidade do comprometimento dos profissionais da educação com a construção de uma sociedade pautada em valores promovedores da humanização e da cidadania. Parte da ideia de que a estrutura social em vigor só será modificada na medida em que sejam transformadas as relações sociais que a sustentam, discutindo o papel da educação nesse contexto. Para tanto, em primeiro lugar, conceitua globalização, apresenta um histórico resumido desse processo, destacando-lhe a influência, na educação e na força de trabalho, enfatizando os desafios à formação profissional e a abordagem das competências: significado, conteúdo, objetivos, formação profissional, riscos e limitações, sugerindo ampliar a discussão de questões que continuam em aberto.

Trata-se de uma pesquisa bibliográfica realizada em livros, artigos e dissertações disponibilizados na rede eletrônica entre maio e junho de 2011 (VERGARA, 2004).

## 2. REVISÃO DA LITERATURA

### 2.1. O CONTEXTO

Segundo o Aurélio, entende-se globalização como "o processo de integração entre as economias e sociedades dos vários países, especialmente no que se refere à produção de mercadorias e serviços, aos mercados financeiros e a difusão de informações (FERREIRA, 2002).

Trata-se de um processo, cujo impacto se faz sentir em diversas áreas, acelerando a interligação dos mercados nacionais, permitindo a movimentação de bilhões de dólares pela Internet em alguns segundos, como ocorre nas Bolsas de valores no mundo, causando a "terceira revolução tecnológica" (processamento, difusão e transmissão de informações).

Atualmente, presenciamos as transformações de políticas estruturais com as "estratégias do processo de reestruturação neoliberal", num processo concentrador e excludente, que atende exclusivamente aos interesses dos países do capitalismo central, deixando os países periféricos, de menor capacidade capitalista, à sua mercê. De acordo com Taffarel (1998, p.10)" esta nova



ordem significa o Estado Mínimo, ou seja, forte e centralizado politicamente, mas descentralizado e minúsculo para a intervenção econômica".

Nos anos 90, a intensificação e o aprofundamento de mudanças na dinâmica do capitalismo internacional trouxeram elementos de transformações estruturais, que configuram a globalização, como a mundialização dos mercados, a crescente integração, a localização da produção de acordo ao interesse do mercado, a multiplicidade de produtos e de serviços, a tendência à conglomeração das empresas, a mudança na forma de concorrência e a cooperação interindustrial alicerçada em alianças estratégicas entre empresas trazendo ampla rede de subcontratação, estratégias de elevação da competitividade industrial, com base na intensificação do uso da tecnologia da informação, e assim trazendo novas formas de gestão do trabalho.

## 2.2. AS MUDANÇAS NA EDUCAÇÃO E NA FORÇA DE TRABALHO COM A GLOBALIZAÇÃO

A construção hegemônica do neoliberalismo se impõe através de reformas em vários planos, sejam educacionais, sociais, econômicos, políticos etc., trazendo como consequência, as mudanças no tamanho e nas atribuições do Estado, a desregulamentação das economias nacionais, a reestruturação do mercado de trabalho, as novas formas de organização, a flexibilização, o crescimento de empregos precários, o desemprego cíclico e estrutural e a exclusão de contingentes de trabalhadores do mercado formal (FARIA JR, 1997).

A forte segmentação da força de trabalho (incluídos X excluídos do mercado formal, qualificados X não-qualificados, trabalhadores de empresas modernas X trabalhadores de empresas, terceirizados), trouxe a desmobilização de movimentos reivindicatórios e a dificuldade na organização e sindicalização dos trabalhadores. Assim a globalização interfere no mundo do trabalho e da questão social (DELUIZ, 2011).

A globalização é um processo universal, inexorável, irreversível e consumado na sua forma atual, cabendo aos países do capitalismo periférico se adaptar a esta realidade. Na essência, prega um mundo sem fronteiras que impeça o livre comércio e as relações afins entre os países, promovendo um mercado livre que regulará as relações sociais de produção (PINHEIRO, 1997).

De acordo com Deluiz:



Ao acirrar a competição intercapitalista, o processo de globalização obrigou as empresas a buscarem estratégias para obtenção de ganhos de produtividade através da racionalização dos processos produtivos, visualizados pelo uso da microeletrônica e da flexibilidade dos processos de trabalho e da produção, implicando na maior potencialização da capacidade produtiva da força de trabalho. O processo de "acumulação flexível" gera o fenômeno de ampliação do trabalho precarizado e informal e da emergência de um trabalho revalorizado, no qual o trabalhador multiquificado, polivalente, deve exercer, via automação, funções abstratas e intelectuais, implicando no menor trabalho manual. É, também, exigido deste trabalhador, capacidade de diagnóstico, de solução de problemas, e capacidade de tomar decisões, de intervir no processo de trabalho, de trabalhar em equipe, de auto-organizar-se e de enfrentar situações em constantes mudanças (DELUIZ, 2011).

Neste contexto é debatido o papel da educação. O trabalhador deve ser "generalista" e polivalente ao invés de "especialista"?

Responder a essas questões ainda parece difícil. No entanto, está claro que, para desenvolver as novas funções, há exigências de competências de longo prazo que somente podem ser construídas com base na educação. Algumas modificações do processo de produção e da organização do trabalho não teriam sido possíveis, nos países desenvolvidos, sem os efeitos produzidos pela educação de massa. Na Inglaterra e na França, questiona-se se os sistemas de educação formal são inadequados ou estão desvinculados dos grandes processos de mudanças socioeconômicas. Na Alemanha, indaga-se sobre a pertinência da formação profissional dual (ensino teórico e o prático) que oferece uma sólida base de conhecimento e habilidades em parceria com as empresas (DELUIZ, 2011).

Nesse sentido, Deluiz (2011) considera que a articulação entre educação técnico-profissional e educação geral ao ser discutida, para evitar a dualidade histórica entre educação propedêutica X educação profissional-instrumental, traz como resposta a dupla dimensão dos objetivos educacionais: preparar o profissional competente e o cidadão socialmente responsável, o sujeito-político comprometido com o bem-estar coletivo.

Na perspectiva educacional, a formação orientada para o trabalho deve levar em conta os desafios propostos no contexto da globalização, das novas formas de organização da produção e do trabalho e os crescentes processos de democratização da sociedade e, nessa concepção, o Estado se desobriga de gerir financeiramente a educação, antes de sua obrigação, incentivando, assim, a iniciativa privada, o que tem se materializado na situação de sucateamento das universidades públicas, com a proposta da autonomia universitária.

### 2.3. OS DESAFIOS À FORMAÇÃO PROFISSIONAL

A dinâmica do processo de sobrevivência e a competição pelos atuais e por novos mercados configuram a realidade das empresas, mas é a forma como essa dinâmica ocorre que caracteriza as fases desse processo. Dentro dessa lógica, surge uma das novas estruturas de competição desencadeadas como resposta ao decadente Sistema de Produção em Massa: a "Especialização flexível" e dos "novos conceitos de produção".

Especialização flexível é uma estratégia de inovação permanente: acomodação para a mudança ininterrupta, em vez de um esforço para controlá-la. Essa estratégia é baseada no equipamento flexível, multiuso; trabalhadores especializados e criação, através de políticas, de uma comunidade industrial que restringe as formas de competição especialização flexível equivale à revisão das formas artesanais (PIORE; SABEL apud PINE II, 1994).

Entre as relações de estratégias de manufatura e desempenho operacional alcançado, ainda não está claro: "que estratégias são efetivas"? Que combinações de diferentes práticas industriais produzem resultados competitivos? (LINDBERG; VOSS; BLACKMON, 1998). Essas questões devem ser respondidas considerando os diferentes contextos socioeconômicos, onde as práticas industriais, conceitos e modelos são implementados.

Segundo Deluiz (2011), a divisão técnica do trabalho se tornou menos evidenciada com a integração do trabalho direto e indireto e a integração entre produção e controle de qualidade, onde o trabalho em equipe passou a substituir o trabalho individualizado e as tarefas do posto de trabalho foram substituídas pelas funções polivalentes, em "ilhas de produção" ou grupos semiautônomos.

Assim, o conteúdo e a qualidade do trabalho humano modificaram-se. O desenvolvimento do conteúdo informativo das atividades profissionais, a difusão das ferramentas de tratamento da informação e sua inserção em uma rede de informação e comunicação tendem a fazer desaparecer as fronteiras tradicionais entre empregos administrativos e da produção favorecendo a mobilidade entre atividades, até agora separados em categorias isoladas.

Surgem novas tendências em relação ao trabalho: torna-se abstrato, intelectualizado, autônomo, coletivo, complexo e de intensas mudanças organizacionais. Assim as funções diretas estão sendo incorporadas por sistemas técnicos, e o simbólico se interpõe entre o objeto e o trabalhador. O próprio objeto do trabalho torna-se imaterial, com: informações, "signos," e linguagens simbólicas (DELUIZ, 2011).



Com o avanço tecnológico, as tarefas tornam-se indeterminadas, pelas possibilidades de usos múltiplos dos próprios sistemas, e a tomada de decisões passa a depender da captação de múltiplas dados, obtidas através da rede de usuários do processo, conectados ao sistema de informação. O trabalho repetitivo, prescrito, é substituído por um trabalho de arbitragem, onde é preciso diagnosticar, prevenir, antecipar, decidir e interferir em relação a uma dada situação concreta de trabalho. A natureza deste tipo de trabalho reveste-se na imprevisibilidade das situações, onde o trabalhador tem que fazer escolhas e opções, ampliando assim as operações mentais e cognitivas envolvidas nas atividades, ao mesmo tempo, os "custos subjetivos".

Na lição de Luhman:

Na caracterização do mundo moderno como "sociedade do conhecimento e da informação", marcada pelos efeitos dos meios de comunicação de massa, parte-se do princípio que, por um lado "todas as informações aparecem contextualizadas", mas, por outro lado "oferecem a possibilidade de um modo diferente de olhar. Nada mais é estabelecido por si mesmo. Tudo parece estar à mercê da comparação com outras possibilidades". Essa tendência leva à conclusão de que cada pessoa tem de se conscientizar da responsabilidade que tem para consigo e, assim, procurar "encontrar possibilidades de se orientar em si própria sob essas condições (LUHMANN,1997).

Estas características do trabalho tornam inquestionáveis as qualificações para o cargo ou a qualificação do emprego. De acordo com Andrade:

O trabalho já não pode ser pensado a partir da perspectiva de um determinado posto, mas de famílias de ocupações que exigem competências semelhantes aos trabalhadores. Não se trata, portanto, de uma qualificação formal/prescrita para desenvolver tarefas relacionadas a um posto de trabalho, definido pela empresa e estabelecido em grades salariais, ou de formação, onde as tarefas estavam descritas, codificadas e podiam ser visualizadas, mas voltado à qualificação real do trabalhador, com um conjunto de competências e habilidades, saberes e conhecimentos, originários de várias instâncias, como, a formação geral (conhecimento científico), da formação profissional (conhecimento técnico) e a experiência de profissional e social (qualificações tácitas) (ANDRADE, 1997).

A qualificação dos trabalhadores, atualmente, constitui-se no "saber-ser" (que inclui traços de personalidade e caráter, que ditam os comportamentos nas relações sociais de trabalho, como capacidade de iniciativa, comunicação, disponibilidade para a inovação e mudança, assimilação de novos valores de qualidade, produtividade e competitividade), ao invés do "saber-fazer" (que recobre dimensões práticas, técnicas e científicas, adquirido formalmente (cursos/treinamentos) e/ou por meio da experiência profissional) e no "saber agir" (subjacente à exigência de intervenção ou decisão diante de eventos, como saber trabalhar em equipe, ser capaz

de resolver problemas e realizar trabalhos novos, diversificados). Assim, para resolver problemas e enfrentar situações imprevisíveis, é necessário um conjunto de competências para ocupar um posto de trabalho, como "articular vários saberes oriundos de várias esferas (formais, informais, teóricos, práticos, tácitos), e a mobilização da inteligência para fazer face aos novos desafios do trabalho e suas interseções" (STROOBANTS,1997).

Na lição de Deluiz:

Este conjunto de competências amplia-se para além da dimensão cognitiva, das competências intelectuais e técnicas (capacidade de reconhecer e definir problemas, equacionar soluções, pensar estrategicamente, introduzir modificações no processo de trabalho, atuar preventivamente, transferir e generalizar conhecimentos), para as competências organizacionais ou metódicas (capacidade de autoplanejar-se, auto-organizar-se, estabelecer métodos próprios, gerenciar seu tempo e espaço de trabalho), as competências comunicativas (capacidade de expressão e comunicação com seu grupo, superiores hierárquicos ou subordinados, de cooperação, trabalho em equipe, diálogo, exercício da negociação e de comunicação interpessoal), as competências sociais (capacidade de utilizar todos os seus conhecimentos obtidos através de fontes, meios e recursos diferenciados nas diversas situações encontradas no mundo do trabalho, isto é, da capacidade de transferir conhecimentos da vida cotidiana para o ambiente de trabalho e vice-versa) e as competências comportamentais (iniciativa, criatividade, vontade de aprender, abertura às mudanças, consciência da qualidade e das implicações éticas do seu trabalho, implicando no envolvimento da subjetividade do indivíduo na organização do trabalho) (DELUIZ, 2011).

No processo de construção destas competências, é preciso, propiciar uma formação que permita ao trabalhador agir como cidadão produtor de bens e de serviços, e como ator na sociedade civil, atendendo a critérios de equidade e democratização social.

Para a mesma Deluiz (2011), as competências políticas somadas ao conjunto das competências profissionais vão permitir aos indivíduos refletir e atuar criticamente sobre a esfera da produção (compreender sua posição e função na estrutura produtiva, seus direitos e deveres como trabalhador, sua participação nos processos de organização do trabalho e de acesso e domínio das informações relativa à reestruturação produtiva e organizacional), assim como na esfera pública, nas instituições da sociedade civil, constituindo-se como atores sociais dotados de interesses próprios, se tornando-se, assim, interlocutores legítimos e reconhecidos.

Nesse sentido, para a referida autora, o problema que se coloca, atualmente, é a necessidade de as empresas e do próprio sistema formador de praticar essa qualificação real. A busca de referenciais para apreender as competências, detectar os conteúdos, captar a dinâmica, articular os mecanismos frente à necessidade de resolver problemas, o modo como são postas em



ação, tem sido o desafio de pesquisadores, formadores e gerentes de recursos humanos das empresas (DELUIZ, 2011).

Para Deluiz (2011), a "abordagem das competências" ressalta que a qualificação real dos trabalhadores, contextualizada no processo de globalização, de reestruturação produtiva, de mudanças no conteúdo e na natureza do trabalho, é impactada pelos aspectos integradores e desintegradores deste processo.

Nesse sentido, além de condicionada pelos contextos socioeconômicos e políticos atuais, a abordagem das competências, trata-se da expressão das relações sociais, resultante de negociações e embates entre interesses nem sempre convergentes do capital e trabalho. Dessa forma, é preciso enfatizar que as competências não surgem como desdobramentos "naturais" das tecnologias e das novas formas de organização do trabalho (como se novas tecnologias induzissem as novas competências e estas as novas formações) e, portanto, não podem ser "deduzidas" diretamente do conteúdo do trabalho, mas refletem relações de poder entre interlocutores sociais envolvidos no processo de produção de bens e de serviços, cujas características variam de país para país, ou seja, as qualificações dependem da conduta, das estratégias empresariais, da consciência e da organização dos trabalhadores (intervenção na concepção, no ritmo e forma como se dará o processo de reestruturação das empresas). O uso da tecnologia não implica, necessariamente, maior ou menor qualificação dos trabalhadores, mas depende das relações de força e de poder que se estabelecem não apenas no interior das empresas, mas também na própria sociedade, onde os atores sociais envolvidos se possam expressar de forma integral (DELUIZ, 2011).

O exposto permite deduzir que poderá haver "variantes" em relação à polivalência dos trabalhadores, cuja amplitude envolve a polivalência e falta de legitimidade, onde ocorre apenas reagrupamento de tarefas pela supressão de postos de trabalho, ou pelo enxugamento das empresas com demissões, o que acarreta a intensificação do trabalho humano. A polivalência é, associada, então, à multifuncionalidade, na qual o trabalhador opera mais de um equipamento semelhante, exigindo domínio de princípios e habilidades, mas sem significar uma qualificação maior. Incluem-se aqui a rotação de tarefas em uma mesma atividade, o exercício de diferentes atividades com o mesmo nível de complexidade ou de uma atividade principal com outras de complexidade menor.





Outra forma de polivalência é associada à multiqualificação, onde o trabalhador opera diferentes equipamentos, com diferentes métodos e instrumentos, sem restringir-se à alternância em vários postos de trabalho, implicando aumento da qualificação, incorporação e transferência de conhecimentos, trabalho em equipe, auto-organização e participação, a questão do conteúdo inovativo do trabalho, abrindo espaços para a criatividade do trabalhador (CORRADI, 2004).

Este conceito aproxima-se do conceito de politecnicidade, onde o trabalhador não apenas domina diferentes técnicas, equipamentos e métodos, mas conhece a origem destas técnicas, os princípios científicos e técnicos que embasam o processo produtivo, conhecendo as implicações do seu trabalho, o conteúdo ético, compreendendo não só o "como fazer", mas o "porque fazer." Neste caso, a autonomia do trabalhador e sua participação no processo são enfatizadas (DELUIZ, 2011).

Se a construção de competências pertence aos trabalhadores como sujeitos deste processo, a sua mobilização e articulação em situações concretas dependerá da possibilidade da constituição de "organizações qualificadoras". Este tipo de organização do trabalho não apenas usa como utiliza as competências dos trabalhadores. É, nesse contexto, que Deluiz (2011) se questiona: "Mas a fábrica, produz essas competências? Como a organização poderia contribuir para construir novas competências?"

E a autora responde:

[...] Dando possibilidades aos trabalhadores de intervirem na gestão do trabalho e nas decisões que afetam o processo produtivo, propiciando-lhes espaços para participação, para propor modificações e sugestões de melhoria, permitindo a discussão sobre concepções, métodos e procedimentos de trabalho, estimulando maior autonomia e poder de decisão. O espaço de formação quer seja de educação geral ou profissional, deveria, em igual forma, propiciar a construção destas competências, e isto implica em rediscussão dos métodos de gestão e da formação dos docentes (DELUIZ, 2011).

#### 2.4. A ABORDAGEM DAS COMPETÊNCIAS: SIGNIFICADO, CONTEÚDO, OBJETIVOS, FORMAÇÃO PROFISSIONAL, RISCOS E LIMITAÇÕES

O conceito de competência começa a ser utilizado na Europa a partir dos anos 80. Origina-se das Ciências da Administração e surge num contexto de crise do modelo de organização taylorista/fordista, da mundialização da economia, da exacerbação da competição dos mercados, das exigências de melhoria da qualidade dos produtos e da flexibilização dos processos de produção e de trabalho, quando as empresas, com base no forte incremento da



escolarização dos jovens, passam a exigir a formação, sobretudo escolar, no processo de recrutamento (DELUIZ, 2011).

A aprendizagem é orientada para a ação e a avaliação das competências é baseada nos resultados observáveis. Tem como referência o ensino básico, profissional e as atividades na empresa. O ensino técnico-profissional é voltado para objetivos definidos em termos de competências adquiridas até o final do curso, são detalhados e descritos baseado em saberes e ações. As competências são avaliadas através de critérios de desempenho. Identificar competências requeridas pelos cargos a serem desempenhados segue referenciais construídos com a mesma lógica usada no ensino técnico e profissional a partir das categorias de saberes, “saber-fazer” e “saber-ser”, cuja posse é medida em termos de "ser capaz de" (DELUIZ, 2011).

As competências são consideradas como propriedades que devem ser submetidas à objetivação e validação dentro e fora do exercício do trabalho, para serem reconhecidas. A certificação das competências surge como forma de reconhecer as competências dos trabalhadores, são provisórias e devem ser constantemente avaliadas por organismos específicos. Assim, a educação continuada na empresa e a formação em alternância em instituições de formação profissional, representam uma maneira de manter atualizada uma "carteira de competências" do profissional.

A experiência francesa demonstra uma tendência à individualização sinalizada, de um lado, pela mudança em direção a um sistema de aprendizagem centrada no aluno, ator do seu percurso escolar e, de outro, pelas empresas, que são incentivadas a se transformar em "organizações" valorizadoras, criadoras de competências para o trabalhador no seu percurso profissional.

Assim a formação profissional estará desconhecendo que as competências dos trabalhadores também resultam das relações sociais, e que existem, portanto, limites e possibilidades de colocá-las em ação no processo produtivo. O exercício da problematização, da autonomia, da discussão, da negociação e da participação nos espaços das instituições de formação profissional, poderá propiciar ao aluno uma experiência a ser buscada e conquistada, também, nos seus espaços de trabalho, como exigências de constituição de uma organização de trabalho qualificadora (DELUIZ, 2011).



A adoção do conceito de competência de maneira acrítica pode implicar, entretanto, alguns riscos: o primeiro é a visão adequacionista da formação, voltada para o atendimento exclusivo às necessidades da reestruturação econômica e às exigências empresariais. Os critérios de equidade, bem-estar coletivo, democratização da sociedade devem estar presentes e orientar não só a educação geral, mas o ensino técnico-profissional e a educação permanente. Desta forma, ao ignorar a formação do sujeito-político, uma abordagem restritiva das competências torna-se instrumentalizante e tecnicista (ARAÚJO, 2001).

No Brasil, a dualidade entre educação geral e educação técnico-profissional leva à desvinculação entre a compreensão e o domínio das bases e princípios científicos que regem as tecnologias e a sua operacionalização, aprofundando-se a separação entre a concepção e a execução. Nesse sentido, sem um investimento significativo no sistema regular de ensino, com a consequente ampliação da base de educação geral, a formação profissional corre o risco de formar trabalhadores descartáveis pela rápida obsolescência de conhecimentos, adquiridos de forma imediata e sem os aprofundamentos necessários.

O segundo risco é a abordagem individualizada e individualizante, ou seja, as competências têm conteúdo subjetivo e individual, são construídas ao longo da trajetória da vida profissional do trabalhador, o qual partilha de experiências e práticas coletivas. No trabalho em equipe, por exemplo, parece paradoxal que a avaliação das competências e sua certificação se concentre nos resultados exclusivamente individuais sem atentar para o fato de que algumas competências dos trabalhadores só poderão ser mobilizadas e articuladas dentro de coletivos de trabalho em situações grupais.

Por outro lado, os acordos entre empregador e empregado em termos de uma "carteira de competências" enfraquecem a negociação coletiva em proveito do individual e desmobiliza a ação sindical. Finalmente, o terceiro risco é a preocupação com o produto, com os resultados e não com o processo de construção das competências. Como se estruturam? Como se adquirem e como se transmitem? Quem determina quais as competências necessárias ao trabalho e quais os seus conteúdos?

## 2.5. ALGUMAS QUESTÕES EM ABERTO

A reorganização do mundo do trabalho, ditadas pela globalização, o desafio da formação profissional, as políticas microeconômicas ao nível das empresas e o processo de democratização



da sociedade, nos induzem a refletir que realmente houve o fracasso neoliberal em resolver os problemas da pobreza e da miséria (FARIA JUNIOR, 1997).

Nesse contexto, um novo perfil de trabalhador se faz necessário para atender as exigências de um mercado dinâmico. A pergunta que fica é "quem vai prepará-lo, senão a escola desde que se façam as adaptações necessárias?"

No que toca ao professor, deve ser preparado e motivado para contribuir, o que nos aproxima da necessidade de a universidade "adaptar os perfis profissionais às contínuas transformações no mercado de trabalho" (TAFFAREL,1998). Nesse sentido, a licenciatura deverá possibilitar não apenas uma visão tecnicista, mas uma visão multifuncional, para mudar os modelos de produção do passado (Taylorista/Fordista), baseados na linha de montagem da fábrica de veículos, onde cada trabalhador tem uma função específica na construção, sem ter que pensar criticamente seu trabalho, mas apenas desenvolver movimentos repetidos.

Quanto à construção social e histórica, aí convivem as exigências de eficácia e produtividade do trabalho e a necessidade de um trabalhador qualificado, competente, com o aumento da seletividade no mercado de trabalho, o desemprego, a precarização do emprego e a diminuição do poder de negociação dos trabalhadores.

Neste cenário, a problemática da certificação das competências, passou a ser uma exigência internacional decorrente da difusão das normas de qualidade, como a ISO 9000, a ISO 14000 que começa a ser implementada no Brasil, no Programa Brasileiro de Qualidade e Produtividade (PBQP), cujas normas objetivam avaliar a conformidade de produtos, serviços, sistemas e pessoal, possibilitando a construção de competências ampliadas, antes não reconhecidas/valorizadas na organização do trabalho, reconhecendo os saberes do trabalhador, validando-os independentemente da origem (sistema educacional formal, sistema de formação profissional ou experiência profissional).

No entanto, o cenário de crise e de desemprego aponta para um mercado de trabalho mais seletivo, o que, com a ausência de políticas públicas de emprego e de geração de renda, e segmentando a força de trabalho entre aqueles com certificação ou sem certificação, faria recair sobre o trabalhador a culpa pelo desemprego? Surgem os interesses corporativos, feudalizando o mercado de trabalho, impedindo a entrada de trabalhadores não certificados, aumentando os indicadores da pobreza e da miséria.



Nessa linha, qual o papel do Estado na definição do sistema de certificação de competências? Qual a sua articulação com instituições privadas certificadoras? Há políticas públicas implementadas (política industrial, de emprego, de educação, de educação técnica e formação profissional)? Como elas se articulam (Quanto à construção e certificação de competências? Qual a visibilidade que o sistema de certificação de competências oferece para os atores sociais envolvidos: trabalhadores, empresários, governo? Qual o grau de participação e interferência neste sistema?).

### 3. CONCLUSÃO

O exposto permite concluir que a era da acumulação flexível se apresenta como forma de superação da crise capitalista, iniciada pela crise do petróleo e pela estagflação. A partir daí, a estratégia de mercado não comporta a produção massiva do modelo fordista, resultando no desequilíbrio entre produção e consumo.

É no mercado que o capitalista busca o lucro, pela exploração dos mercados existentes e abertura de novos mercados, com produtos melhores e enfrentando a competição feroz, baixando preços, cortando de custos, garantindo a permanência do processo de acumulação e da centralização de capital, eixo da organização produtiva. À automação e à tecnologia cada vez mais presente, impõe a necessidade de alterar o modelo de produção, bem como seus fatores, para um formato flexível, o que, para a força de trabalho, quer dizer corte de emprego.

Desse caos, emerge a educação de qualidade, como um bem de consumo e fonte de lucro, acessível apenas a uma pequena parcela da sociedade. A tendência é a progressiva seletividade e elitização do conhecimento refletindo em conseqüências trágicas para a sociedade, com a exclusão, o analfabetismo, o desemprego, a miséria e a violência.

No entanto, a educação não deve, nem pode ficar fora do contexto sociopolítico, tampouco pode ser determinada por ele. Ao contrário, deve interagir com a realidade, transformando-a, a partir da escola, cuja importância precisa ser resgatada, com a consequente reorganização do trabalho educativo. E, para que tal aconteça, é preciso levar em conta a questão dos conteúdos. Sem dominar determinados conhecimentos como a classe dominada fará valer os seus direitos? Como participar economicamente da sociedade?

A educação de qualidade promove a cidadania, visando a superação das desigualdades sociais e a democratização real do Estado. Os reflexos diretos esperados pelos capitalistas a partir



da intervenção nas políticas educacionais dos países visam garantir governabilidade, por conseguinte as condições para o desenvolvimento dos negócios com segurança; quebrando a inércia que mantém o “atraso”; construindo um caráter internacionalista das políticas públicas com relação direta e o controle baseado em mecanismos internacionais; estabelecendo um novo marco na produção baseado no conhecimento, incentivando e priorizando o ensino elementar e profissionalizante na contrapartida das disciplinas científicas. A educação não só é responsabilidade do governo, mas também é um dos seus protagonistas imediatos, junto com professores, pais e alunos.

Nesse sentido, o comprometimento dos profissionais da educação com a construção de uma sociedade pautada em valores promovedores de humanização e cidadania é fundamental para reverter a lógica das políticas educacionais que vem sendo progressivamente implementada. Para tanto, a construção de uma nova educação exige construir uma nova sociedade, onde a estrutura social só será modificada na medida em que são transformadas as relações sociais que a sustentam.

#### **4. REFERÊNCIAS BIBLIOGRAFICAS**

**ANDRADE, R.O.B.** História e perspectiva dos cursos de administração do Brasil. Anais do II Seminário Nacional sobre qualidade e avaliação dos cursos de Administração. 27 a 29 de agosto de 1997.

**ARAUJO, R.M.L.** Desenvolvimento de competências profissionais: as incoerências de um discurso. Dissertação. Universidade Federal de Minas Gerais: Belo Horizonte, 2001

**CORRADI, M.G.O.** Impacto da globalização no ensino técnico. Dissertação. UNESP/Marília, 2004.

**DELUIZ, N.** Formação do trabalhador em contexto de mudança tecnológica. Boletim técnico do SENAC.; v. 20, n. 1, 1994. Disponível em: < <http://www.cefetsp.br>>. Acesso em 01 jul.2011.

\_\_\_\_\_. A globalização econômica e os desafios à formação profissional. Boletim técnico do SENAC.; v.22, n.2, s/p, 1996. Disponível em: < <http://www.cefetsp.br>>. Acesso em 01 jul.2011.

**FARIA JR., A.G.** Educação física: globalização e profissionalização: uma crítica à perspectiva neoliberal. Motrivivência. ; ano IX, n. 10, p. 44-60. Santa Catarina. 1997.

**LUHMANN, N.** Erziehung als Formung des Lebenslaufs (Educação como Formação do Currículo do indivíduo). In LENZEN, D.; LUHMANN, N. (org). Bildung und Weiterbildung im Erziehungssystem (Educação e Formação contínua no sistema educacional). Frankfurt: Suhrkam, 1997.

**PINE II, B.J.** Personalizando produtos e serviços: customização maciça. São Paulo: Makron Books, 1994.

**PINHEIRO, M.C.M.** Discutindo alguns pontos da Nova-Velha LDB. Caderno de debates.; v.05, p.63-74, 1997.

---

**PIORE, M.; SABEL, C.** The second industrial divide. New York: Basic Books, 1984, apud PINE II, B.J. Personalizando produtos e serviços: customização maciça. São Paulo: Makron Books, 1994.

**STROOBANTS, M.** A visibilidade das competências. In ROPÉ, F.; TANGUY, L. (Orgs.). Saberes e competências: o uso de tais noções na escola e na empresa. Campinas: Papirus, 1997.

**TAFFAREL, C.N.Z.** A formação profissional e as diretrizes curriculares do programa nacional de graduação: O assalto às consciências e o amoldamento subjetivo. Revista de educação física.; s/v; s/n, p.13-23, UEM, 1998.

**VERGARA, S.C.** Projetos e relatórios de pesquisa em administração. 5ed. São Paulo: Atlas, 2004.