

O dicionário «Competência»

Marcelle Stroobants

mstrooba@ulb.ac.be

Institut de Sociologie de l'Université Libre de Bruxelles

44, Avenue Jeanne – B

1050 Bruxelles

Belgique

No início dos anos 80, o termo competência saiu do uso corrente para conhecer um sucesso rápido nos meios da formação e do emprego. Os investigadores contribuíram para a sua propagação, sem que, no entanto, se reunisse acordo sobre uma definição rigorosa. Aliás, o entusiasmo por esta noção deve bastante à sua ambiguidade. O seu carácter polissémico abre-lhe vastos horizontes, conciliando especulação e pragmatismo. Visto que as competências são invisíveis, a sua existência só pode ser presumida indirectamente, a partir de sinais exteriores. Segundo esta hipótese, tal acto observável deveria ser suportado por uma aptidão *ad hoc*, geral ou específica. Na ausência de unanimidade sobre o seu sentido, a noção de competência reenvia, portanto, a uma potencialidade, a uma hipotética capacidade para resolver determinado tipo de problemas, a acompanhar esta ou aquela performance ou mesmo a dominar certos recursos. De modo característico, a competência foi frequentemente apresentada como “capacidade de mobilizar os saberes, saber-fazer e saber-ser”, mas este trio, também ele nebuloso, exige, por sua vez, ser definido.

As competências constituem-se então como construções sociais, cujos aspectos envolventes merecem ser interrogados, a partir das suas diversas aplicações. Ora, estas (as aplicações) sugerem que a noção de competência entra em concorrência directa com as referências colectivas associadas à noção de qualificação. Voltamos, portanto, a este processo complexo que constitui tradicionalmente a qualificação. Admitimos que todo o trabalho é merecedor de um salário, mas que nem todos os trabalhadores ganhem a mesma coisa. As qualificações permitem justificar, melhor ou pior, estas diferenças de remuneração. Podemos dizer que as diferenças de salários correspondem a qualidades distintas dos trabalhos? É necessário pois que se acorde uma maneira de as hierarquizar. As classificações dos postos de trabalho, colectivamente elaboradas durante a segunda metade do século XX, responderam parcialmente a esta exigência. Observando de mais perto, estas classificações reenviam também às qualidades respectivas dos trabalhadores que ocupam estes postos de trabalho. E estas qualidades puderam ser hierarquizadas por referência a um denominador comum, exterior – o tempo de formação. O nível do diploma corresponde, efectivamente, a uma certa duração da educação inicial.

Quanto à experiência adquirida pela prática, ela é indirectamente revelada pela antiguidade. Singularmente, são estas três referências colectivas – as grelhas de classificação dos empregos, o nível de instrução e a antiguidade – que são postas à prova da competência.

No ensino, as competências foram associadas a reformas, invertendo a relação entre inputs e outputs. Tradicionalmente, os cursos escolares são estabelecidos pelos seus inputs – os programas –, constituindo uma lista de matérias, de conhecimentos a transmitir aos alunos ou aos estudantes. Há uma vintena de anos, os objectivos – outputs – assumiram a primazia ou suplantaram mesmo os ingredientes do curso. Não se trata, portanto, tanto mais ou tão-somente de se referir aos recursos incorporados no acto educativo, mas de enunciar as competências que é esperado que os “formados” sejam capazes de dominar à saída. A possibilidade de estimar retrospectivamente as etapas de uma aprendizagem não permite, contudo, antecipar o próprio processo. Como construir estas competências, cujo modo de formação ignoramos? Trata-se de uma das principais dificuldades amplificada por este tipo de reformas. Antes, os professores sabiam que conhecimentos era suposto transmitir, mesmo se os resultados permaneciam incertos. Doravante, o resultado esperado é especificado, mas o meio de lá chegar continua obscuro. Os referenciais de competências, ao enunciar as tarefas parciais que é suposto corresponder aos objectivos, fornecem referências para a avaliação, mas de modo algum os meios de formação. Por falta de instruções, estes instrumentos tendem a complicar o processo educativo, ao reduzi-lo ainda mais a um treino em tarefas desprovidas de conteúdo.

Nas empresas, a “lógica competência” fez sucesso como estratégia de gestão do pessoal. As regras que organizavam os itinerários dos indivíduos em função dos postos de trabalho foram inflectidas, até mesmo desmanteladas, e com elas, o seu controlo colectivo. A carreira e a progressão salarial não dependem, então, mais da antiguidade ou de grelhas de classificação dos empregos, mas tornam-se itinerários mensuráveis, em função das avaliações individuais. A avaliação sistemática das performances e dos comportamentos dos assalariados tende, primeiramente, a amplificar a concorrência no seio do colectivo de trabalho, ao ponto de ser assimilada a um instrumento de ges-

tão pelo stress. Os procedimentos herméticos, frequentemente confiados a consultores privados que não têm qualquer interesse em divulgar as chaves dos seus métodos, escapam ao controlo dos principais interessados. Os sindicatos não podem, nem queriam, participar nestas avaliações, de que derivam directamente as decisões de gestão que constituem as prerrogativas do empregador. O princípio “a trabalho igual salário igual” é assim substituído por um postulado de transparência do trabalho “real”.

Enquanto que a gestão de competências na empresa tende a desconectar as competências das exigências de um emprego determinado, nos meios da **formação profissional** e da **inserção**, as competências puderam aparecer como critérios de “empregabilidade”, a provar regularmente. Esta orientação contribui para destabilizar as aquisições da formação inicial, em proveito de uma pressão para a educação permanente. Acreditou-se ser possível comparar as competências às profissões transferíveis, favorecendo, portanto, a mobilidade sobre o mercado de emprego. Porém, o desenvolvimento da profissão ultrapassa a empresa, na medida em que é reconhecida colectivamente, sobre um mercado profissional. Em contrapartida, uma competência não identificável fora do acto particular em que ela se parece manifestar, pouca oportunidade tem de ser transferível.

Nova forma de dominação do trabalho, individualização da relação salarial, alavanca de flexibilidade, eis igualmente os efeitos das competências que concorrem para enfraquecer as codificações colectivamente construídas sobre o reino da qualificação.

Competencia

Compétence

Competence

Como referenciar este artigo?

Stroobants, M. (2006). Competência. *Laboreal*, 2, (2), 78-79.
<http://laboreal.up.pt/revista/artigo.php?id=37t45nSU547112278541422861>