

INTRODUÇÃO

1. O OBJECTO: INQUIETAÇÕES E CONVICÇÕES

A investigação que agora se apresenta sob a forma de dissertação de doutoramento centra-se na problematização da construção social das competências profissionais em contextos industriais.

A questão das competências motiva-me, inquieta-me e desafia-me. A sua abordagem individualista e economicista inquietava-me ao fazer recair sobre os sujeitos toda a responsabilidade pelo seu sucesso profissional e por uma parte considerável do sucesso empresarial. A convicção de que o actual discurso gestor sobre as competências é uma retórica ideológica que justifica incompetências instaladas no domínio dos modelos de gestão das empresas, despertou-me o interesse para uma abordagem da construção social das competências profissionais. Uma motivação com cariz idêntico à sentida por um dos autores clássicos da Sociologia: Durkheim. Este autor decidiu analisar a natureza social do suicídio, o qual era à altura considerado um acto eminentemente individual exclusivo da análise psicológica. Uma motivação com cariz idêntico à sentida por muitos outros sociólogos, que motivados por actos eminentemente individuais e exclusivos da análise psicológica, decidem analisar a natureza social dos mesmos. Também o objecto de estudo deste trabalho é frequentemente concebido como inato e individual, e analisado através de uma matriz psicológica. O objectivo que guiou esta investigação foi o da descoberta das determinações sociais da construção das competências profissionais em contextos empresariais de trabalho industrial. Acredito, desta feita, na utilidade social da abordagem desta temática numa perspectiva construtivista, isto é, contextualizando-a historicamente e desnaturalizando-a, desfatalizando-se o problema (Bourdieu, 1980b), contribuindo para a criação de novos espaços de actuação humana.

O interesse por esta temática decorre igualmente do processo de aprendizagem que iniciei na década passada com os primeiros trabalhos realizados acerca da problemática da formação profissional inicial e contínua de jovens e adultos activos. Investigações mais genéricas e menos aprofundadas, porém orientadas por um interesse global comum que consiste em perceber como as transformações que o trabalho e o emprego, as organizações e as empresas sofreram nas últimas décadas do século XX se têm feito sentir e repercutir no

domínio das condições de trabalho e de emprego, mais concretamente, no que se refere aos modelos de gestão dos Recursos Humanos (RH). As transformações em causa alteraram os princípios em que assenta a competitividade das empresas, em que a produtividade medida pelo critério da quantidade dá lugar a uma nova medida assente na qualidade, na inovação e na diversidade, em que os factores de natureza intangível sob a forma de saberes, de competências e de qualificações dos RH são os seus determinantes. Paradoxalmente, assiste-se a uma tendência de flexibilização da relação salarial com a emergência de estratégias de ajustamento do emprego, das remunerações, do tempo de trabalho e das qualificações dos assalariados em função das necessidades de produção e do mercado. A grande questão que se coloca, e que se assume também como o cerne das minhas preocupações, prende-se com a conciliação, nas novas condições de funcionamento da economia, entre a propensão para a precarização da relação salarial e as exigências de evolução e de renovação constantes dos saberes necessários nos actuais sistemas produtivos.

Considero, por isso, que o presente trabalho aparece na continuidade de outros anteriores, particularmente da dissertação de mestrado (Parente, 1995). Desta retomo os conteúdos e as orientações teórico-metodológicos que se revelaram pertinentes e adequados como instrumentos de apropriação cognitiva das problemáticas em análise, segundo um enfoque sociológico. Assim, esta investigação deve ser entendida como corolário daquele no âmbito de um processo de aprendizagem mais vasto que corresponde, aliás, às exigências da carreira docente universitária. Desta feita, o motivo do meu centramento, nesta dissertação, recai no aprofundamento de um aspecto particular, a saber, as modalidades de gestão de competências, entendidas enquanto processo conjunto de aprendizagem de saberes e de mobilização de competências no campo económico.

Quando retomei a perspectiva da teoria da prática (Bourdieu, 2002), que orientou este trabalho, pretendi evidenciar que a reflexividade sociológica sobre as condições em que se produzem os conhecimentos científicos impõe que se acentue a validade e o contexto local das condições teóricas e sociais do trabalho agora terminado e, conseqüentemente, a sua validade. Tendo presente as determinações sociais de pesquisa e recusando os pressupostos idealistas de sacralização da ciência, tenho epistemologicamente o dever de reconhecer que grande parte do meu interesse por estas temáticas remonta às minhas origens sociais, em que fui sempre confrontada com os problemas da gestão empresarial e com os conflituais compromissos exigidos pela gestão das pessoas nas empresas. Daqui decorre que o meu percurso académico tenha cruzado, várias vezes, o campo económico. Esta minha relação com o objecto integra-se na (re)construção que dele fiz e, porventura, na sua abordagem, partindo

do pressuposto de que não existe uma prática investigativa sem história e sem vinculação afectiva. Não me escudo assim numa pretensa neutralidade, ainda que evite raciocínios normativos, procurando assumir uma postura e um discurso analítico o mais rigorosos possível.

2. OBJECTO TEÓRICO E PERSPECTIVAS ANALÍTICAS

2.1. A PROBLEMÁTICA

A importância da temática das competências e a emergência do modelo das competências é a resposta ao nível teórico-prático da gestão dos RH às transformações que emergiram no trabalho, no emprego e nas empresas nas últimas décadas do século XX, o que pressupõe, desde logo, fazer-se uma análise histórica retrospectiva acerca da materialidade do trabalho, bem como das percepções, das representações e das avaliações dos sujeitos. A análise proposta neste trabalho inscreve-se numa lógica que ultrapassa a mera gestão pelo posto de trabalho e posiciona-se numa dinâmica evolutiva que relaciona empregos e pessoas, colocando a ênfase do lado dos RH. É este o ponto de vista que preside à abordagem das relações entre competências e actividade de trabalho, definindo como ponto de partida o conteúdo cognitivo do trabalho.

É sob uma perspectiva organizacional que discuto a aquisição, a estimulação e o desenvolvimento de competências. Neste sentido, questiono ainda o exercício de uma actividade profissional do ponto de vista do seu contributo para o processo de formação dos saberes ou, dito de outra forma, se o desempenho laboral se resume ao desenvolvimento de saberes pré-constituídos, ou, pelo contrário, se em função do conteúdo da actividade de trabalho se constroem saberes, se renovam outros e se destituem iguais, num processo cumulativo, que funciona por osmose entre uns, rejeição de outros e integração de todos. O estudo da dinâmica dos saberes pela mobilização de competências remete para o carácter qualificante e desqualificante do desempenho laboral. É neste sentido que se consideram que as competências não estão imbuídas apenas da qualificação do emprego, isto é, das suas exigências em termos de capacidades requeridas para o ocupar, e da qualificação do trabalhador, ou seja, das suas formações escolar e profissional. São, antes, o resultado de escolhas condicionadas pelas configurações organizacionais e gestionárias, respectivamente pela organização e pelo conteúdo do trabalho que pode permitir ou não oportunidades de

aprendizagem e, concomitantemente, a mobilização ou não das competências e a formação ou não de saberes, e pelos modelos de gestão que, assentes em princípios de poder e de estruturação hierárquica, se podem manifestar mais ou menos favoráveis à sua estimulação e reconhecimento, ou não, das competências.

A argumentação que adoptei relaciona-se com o facto de a produção de saberes e a sua mobilização em competências depender de condições facilitadoras e/ou inibidoras que as empresas criam por via da gestão organizacional do quotidiano de trabalho. Tal situação é fomentada, por um lado, por intermédio dos modelos de organização do trabalho e do conteúdo da actividade laboral e, por outro, por via das práticas de gestão dos RH e dos modelos de gestão directa. Na análise proposta na presente investigação, modelos e práticas constituem as variáveis independentes que, definidas a nível meso, explicam a produção de saberes e a mobilização de competências em contextos organizacionais. A gestão organizacional do quotidiano de trabalho é, por sua vez, condicionada a montante pelas estruturas organizacionais e gestionárias, definidas a nível macro-empresarial pelos dirigentes do topo estratégico que determinam, em última instância, a orientação das empresas para a aprendizagem, isto é, delas deriva o carácter mais ou menos favorável que as variáveis organizacionais por um lado, e as variáveis gestionárias, por outro, podem assumir face às oportunidades de aprendizagem por parte dos sujeitos, bem como da partilha e generalização da aprendizagem aos níveis colectivo (grupo/equipa) e organizacional (empresa no seu todo).

Não me interessa analisar o processo de aprendizagem em si mesmo. Apenas procuro e procurei perceber as condições em que se processa a produção dos saberes, os conteúdos assumidos pelas competências mobilizadas e a forma como são geridas no seio das empresas, enfatizando o seu condicionamento a partir das características estruturais dos contextos industriais. Estas condições objectivas repercutem-se, como afirma Pinto a propósito das identidades socioprofissionais, no plano da percepção que os sujeitos constroem acerca da sua própria condição e da dos outros, reorientando também, por consequência, o modo como estabelecem afinidades, solidariedades e estratégias colectivas de acção (Pinto, 1999, p.7).

Assim sendo, o processo de construção social das competências profissionais é sempre encarado numa dupla vertente, organizacional e individual, onde se analisam os processos de aprendizagem de saberes e de mobilização das competências, duplamente regulados: do lado empresarial e a nível macro, pela estrutura organizacional e gestionária das empresas e pelo seu sistema de produção; a nível meso, pela organização do trabalho e pelas práticas de gestão dos RH, estas últimas integrando os modelos de gestão directa; do lado do sujeito, pela trajectória

profissional e educativa, bem como pelo sentido atribuído pelos sujeitos às suas condições de trabalho e de formação.

De acordo com estes pressupostos, a questão orientadora da análise versou as relações que no seio de empresas da indústria metalomecânica se estabelecem entre as práticas de mudança organizacional, a aprendizagem de saberes e a mobilização de competências dos trabalhadores do núcleo operacional.

Considerarei ainda os espaços de trabalho enquanto espaços de formação de saberes, mas também como espaços de estagnação ou de regressão dos mesmos. É o primeiro enunciado que orienta o raciocínio de descoberta desenvolvido e, nesta óptica, junta-se-lhe um outro prisma analítico que salienta uma maior probabilidade de desenvolvimento dos processos de aprendizagem em situações de mudança organizacional. Parti da pressuposição de que as empresas que têm em curso projectos de mudança organizacional integram em si características mais favoráveis ao aperfeiçoamento de processos de aprendizagem por parte dos trabalhadores do núcleo operacional. A mudança pode constituir uma oportunidade de aprendizagem – esta oportunidade pode ou não concretizar-se, decorrente dos factores enumerados e, ao concretizar-se, pode assumir uma amplitude mais ou menos vasta, aos níveis individual, colectivo (equipa/grupo ou unidade funcional) e organizacional (a empresa na sua totalidade).

Ao definir este postulado analítico, circunscrevi o objecto empírico à análise de empresas envolvidas em práticas de mudança organizacional. A análise exploratória orientou tecnicamente a abordagem para a realização de estudos de casos em empresas radicadas na zona centro do país, integradas em grandes grupos multinacionais do sector da metalomecânica.

Situei a minha pesquisa na busca de respostas acerca das determinantes que estão na base da produção dos saberes dos trabalhadores operacionais, particularmente em contextos organizacionais em mudança, o que pressupõe uma análise da maneira como as empresas se compõem e recompõem ao longo dos processos de mudança, estes cada vez mais assumidos como o estado “normal” do seu desenvolvimento. Esta recomposição quotidiana é estudada do ponto de vista da formação dos saberes dos operacionais e da forma como são geridas as suas competências, isto é, são criadas, recriadas e renovadas por um lado, e mantidas, incentivadas e potenciadas, por outro, na medida em que se considera este duplo enfoque decisivo do alcance do processo de mudança organizacional. Este pressuposto pretendeu constituir-se como a garantia de análise de contextos empresariais favoráveis aos processos de aprendizagem. De facto, os processos de adaptação podem ser considerados como uma

condição necessária à aprendizagem, porém não são com certeza suficientes para que os mesmos se desenvolvam. A aprendizagem refere-se a um processo de endogeneização das mudanças pelos sujeitos, resultando na introdução de alterações necessariamente ao nível cognitivo e eventualmente ao nível comportamental. A partir do momento em que a adaptação se consolida, o desempenho do trabalhador pode ser de tal modo empobrecedor que, progressivamente, o inibe do exercício de determinadas capacidades, exactamente pelo facto de não lhe proporcionar contextos de aplicação das mesmas e de desenvolvimento de outras. Foi este o eixo orientador da análise das modalidades de gestão das competências.

2.2. POSICIONAMENTOS EPISTEMOLÓGICOS E TEORICO-METODOLÓGICOS

A análise científica é sempre enformada por *aprioris* epistemológicos no domínio da filosofia da ciência e da teoria da sociedade, assunções estas que têm implicações directas de natureza teórico-metodológica. Estas assunções que focam a problemática da natureza da ciência constituem uma moldura obrigatória de toda a produção científica.

O objecto teórico exposto foi analisado num quadro teórico-metodológico eclético estruturado em dois pilares básicos da teoria macrossociológica: as abordagens construtivistas e as relacionais.

A problemática construtivista¹ que orientou a investigação tem a particularidade de não abandonar uma abordagem estruturalista dos fenómenos sociais, continuando a conceder uma prevalência às estruturas sociais, contudo integradora das dimensões subjectivas e de interacção. Nesta linha, os fenómenos sociais são concebidos como construções passadas e presentes de sujeitos individuais e colectivos, em que a historicidade é um aspecto nodal, assumindo que os fenómenos sociais são produzidos – criados, reproduzidos e transformados – a partir de construções passadas que orientam as práticas e as interacções da vida quotidiana dos sujeitos, bem como o campo dos possíveis no futuro. Neste processo histórico, as dimensões material, objectiva e exteriorizada da realidade social cruzam-se com as dimensões simbólica, subjectiva e interiorizada. Corcuff (1995, p. 18) sintetiza este cruzamento da seguinte forma: primeiramente, os mundos objectivados remetem para as palavras, os objectos, as regras e as instituições legados por gerações anteriores de que os indivíduos e os grupos se servem, transformando-os e criando novos; assim, estes recursos objectivados, e

¹ Não se trata de uma escola ou corrente novas, mas de uma perspectiva epistemológica de síntese, em que se enquadram os contributos de diversos autores, particularmente de Norbert Elias, Pierre Bourdieu e Anthony Giddens (Corcuff, 1995).

logo exteriorizados, agem em retorno como constrangimentos da acção, fornecendo-lhes pontos de ancoragem. Seguidamente, estas realidades sociais inscrevem-se nos mundos subjectivos e interiorizados, constituídos por formas de sensibilidade, de percepção, de representação e de conhecimento. É através da aprendizagem e da socialização que os sujeitos interiorizam os universos exteriores, constituindo as práticas individuais e colectivas uma objectivação dos universos interiores.

De acordo com estes pressupostos, do ponto de vista epistemológico, o construtivismo tem a vantagem de permitir ultrapassar as oposições conceptuais e metodológicas que caracterizam classicamente as ciências sociais, designadamente, entre material/ideal, objectivo/subjectivo, macro/micro, individual/colectivo, agente/actor, individualismo/holismo, explicar/compreender. Estas dicotomias impõem uma análise reducionista da realidade, falsificadora da sua complexidade e obstaculizadora da sua compreensão, na medida em que um e outro pólos só tem pertinência de forma articulada e relacional.

Deste modo, a abordagem proposta exige que se tenha presente, em primeiro lugar, o campo económico entendido como o contexto macro e meso estrutural exterior às organizações, para, depois, se equacionar as problemáticas internamente ao nível das empresas, tendo como alicerces teórico-metodológicos de base, as teorias da estruturação. No seio das empresas, a análise articula os três níveis de abordagem. Assim, e por via do nível macro, atende-se às variáveis compostas pelas estruturas organizacional e gestionária das empresas e pelo seu sistema de produção; considerando o nível meso, pode-se dizer que se reporta às variáveis organização do trabalho e às práticas de gestão dos RH, estas últimas integrando os modelos de gestão directa; finalmente, o nível micro centra a atenção nos sujeitos, nas suas trajectórias profissionais e educativas, variáveis que, apesar de gozarem de um estatuto de maior autonomia e exterioridade face às empresas, não deixam de estar condicionadas pela lógica organizacional e gestionária, tal como pelo sentido atribuído pelos sujeitos às suas condições de trabalho e de formação. Deste modo, adquire então relevância equacionar-se a lógica dos sujeitos nos processos de produção de saberes e de mobilização de competências. Os percursos experimentados e a situação profissional actualmente vivida constituem factores que, entre outros, contribuem para a organização do sentido vivido do trabalho pelos sujeitos e para a consequente avaliação que fazem do seu passado, presente e futuro pessoais e profissionais. Trata-se de equacionar uma temporalidade subjectiva que liga a avaliação que os sujeitos fazem do seu passado com a projecção que perspectivam acerca do seu futuro (Dubar, 1992, p. 517). Esta avaliação constitui o cerne da motivação dos trabalhadores e dela resulta o seu envolvimento profissional. É do lado do sujeito, da sua

vivência interiorizada e subjectiva, que se situa a análise avaliativa da aprendizagem, da formação frequentada e das intenções formativas futuras, do autoconceito do desempenho laboral e da integração profissional.

No que respeita à teoria da sociedade, a abordagem que se propõe vai tomar das diferentes teorias sociológicas os contributos fundamentais para a análise do objecto de estudo, partindo do postulado segundo o qual os actores institucionais, os sujeitos e as estruturas sociais se influenciam e se determinam mutuamente. A prefiguração do objecto de estudo baseia-se, então, na relação dialéctica entre as estruturas sociais e as práticas sociais dos sujeitos, princípio analítico que rege toda a investigação e se assume como bússola analítica fundamental.

Especificando, da abordagem de N. Elias reteve-se o conceito de “indivíduos interdependentes”. Tal significa que nem a sociedade, nem os indivíduos são considerados como entidades exteriores uma à outra. A sociedade não é definida nem como uma simples agregação de unidades individuais, nem como um conjunto independente de acções individuais. Ao invés, sociedade e indivíduo assumem o mesmo estatuto na pesquisa sociológica. A sociedade é atravessada por múltiplas formas de relacionamento entre os indivíduos que se entrecruzam formando redes complexas de inter-relações – relações recíprocas que ao serem marcadas por desigualdades, desequilíbrios, dominação e poder, implicando constrangimentos exteriores diferenciados para os sujeitos, participam na constituição da estrutura interna das suas personalidades (Corcuff, 1995, p. 24-27). Isto é, os indivíduos inserem-se ao longo da sua vida em redes ou cadeias de relações que lhes pré-existem, as quais vão contribuir para modelar o seu *habitus*, enquanto formas de pensar, sentir e agir resultante daquelas (Elias, 1993a).

Ainda a propósito das redes de interdependência, para Elias, os padrões de comportamento pelos quais se rege uma sociedade nem sempre existiram, nem foram sempre os mesmos. Na sua óptica, é possível identificar processos civilizacionais de longo prazo que moldariam os padrões de comportamento e que existiriam durante várias gerações dentro de culturas particulares. Portanto, Elias prefigura ainda um contexto de mudança de comportamentos e normas, cujos resultados são difíceis de percepcionar, já que a mudança é produto complexo do devir social, não podendo aquilatar-se acerca das diferentes direcções que essa mudança pode tomar. Sintetizando, a ideia básica deste autor prende-se com a apresentação das conexões que existem entre desenvolvimentos estruturais de longo prazo a nível da sociedade e as mudanças a longo prazo que se fazem sentir no carácter social ou modos de vida (Kilminster; Mennel, 2000, p. 619).

Da teoria da estruturação de Giddens (2000) retém-se, neste trabalho, a concepção que relaciona sujeitos e estrutura, numa óptica relacional. As propriedades estruturais das sociedades são não só parte integrante da sociedade como dos sujeitos, mas também elementos estruturadores e resultado das práticas dos sujeitos. Daqui decorre a concepção de dualidade da estrutura em Giddens (2000), segundo a qual a análise sociológica atende simultaneamente às condicionantes estruturais e ao sentido atribuído pelos sujeitos às suas práticas, as quais manifestam uma autonomia relativa em relação às primeiras. As estruturas surgem como consequência e como condição da acção dos sujeitos, o que significa que as estruturas se constituem através da acção, mas que também esta se constitui nas condições fixadas pelas estruturas.

Do construtivismo genético de Bourdieu, retoma-se a ideia segundo a qual a realidade social tem uma dimensão objectiva e construída. Relevando o peso das estruturas objectivas que designa de campo, considera-as independentes da consciência e da vontade dos agentes, apesar de se traduzirem nos esquemas de percepção e de acção que constituem o *habitus*.

O *habitus* enquanto sistema de disposições duradouras – para perceber, sentir, agir e pensar – adquiridas de forma não consciente pelos sujeitos, de acordo com as condições sociais objectivas e a sua trajectória social, articula as estruturas e as práticas sociais. As práticas dos sujeitos incorporam as propriedades das estruturas sociais, sendo produto da relação dialéctica entre uma situação e um *habitus* (Bourdieu, 2002). Assim, Bourdieu adopta a relação entre o espaço físico e as produções sociais de sentido nele emergentes da seguinte forma:

o espaço social reificado (...) apresenta-se como a distribuição no espaço físico de diferentes tipos de bens e de serviços e também de agentes individuais e de grupos fisicamente localizados e dotados de capacidade de apropriação desses bens e desses serviços mais ou menos importantes (Bourdieu, 1993, p. 161).

Emerge desta perspectivação o facto de a posição de determinado agente no espaço social poder ser definida pela posição que ele ocupa nos diferentes campos sociais, quer dizer, na distribuição dos poderes que actuam em cada um deles – seja o capital económico, nas suas diferentes modalidades, o capital cultural e social também nas suas diferentes modalidades, assim como o capital simbólico, relacionado com o prestígio, a reputação, a fama, que é geralmente a forma percebida e reconhecida como legítima das diferentes espécies de capitais.

Tal faz com que se partilhe a concepção bourdiana de espaço social como “relacional” (Bourdieu, 1997), isto é, as posições nele ocupadas pelos agentes sociais só são definíveis por comparação e em interacção, tal como o reitera o próprio autor:

a noção de espaço contém, por si própria, o princípio de uma apreensão *relacional* do mundo social; quer se trate de indivíduos ou de grupos, existem e subsistem na e pela *diferença*, quer dizer, na medida em que ocupam *posições relativas* num espaço de relações que, embora invisível e sempre difícil de se manifestar empiricamente, é a realidade mais real (o *ens realissimum*, como dizia a escolástica) e o princípio real dos comportamentos dos indivíduos e dos grupos (Bourdieu, 1997, p. 31).

De acordo com as perspectivas de síntese expostas, considera-se que as estruturas sociais influenciam as práticas sociais dos sujeitos, em larga medida, por intermédio da formação de sistemas de disposições mentais e corporais que se vão inscrevendo nos indivíduos no decurso do seu relacionamento social (Costa, 1992, p. 85). Neste sentido, utiliza-se o conceito de sujeitos com o objectivo de eliminar a dualidade determinismo/livre arbítrio, evitando o conceito de agente determinado por condicionalismos sociais estruturais e o de actor que remete para um universo de racionalidade e de intencionalidade individual.

Da teoria económica, e de acordo com as correntes heterodoxas, partilha-se uma visão evolucionista e dinâmica das empresas a actuar num ambiente incerto, caracterizado pela informação complexa e pela concorrência imperfeita, onde a racionalidade processual ganha forma segundo os princípios da teoria da racionalidade limitada. Recusam-se os princípios da racionalidade substantiva associados à informação ilimitada e à validade de *per se* dos métodos estatístico-matemáticos na análise dos comportamentos dos sujeitos económicos, combinado com a substituição do princípio da maximização pelo da satisfação, que introduz a noção de um compromisso entre os diferentes interesses dos sujeitos que desenvolvem a sua actividade laboral no interior das empresas.

Justifica-se que a investigação proposta rejeite o enfoque das teses individualistas, baseadas numa concepção de sujeito movido por uma racionalidade intencional (*homo economicus*), e alinhe por uma perspectiva estruturalista, onde se admite uma concepção de sujeito movido por uma racionalidade limitada e social (*homo sociologicus*).

baseadas numa perspectiva do *homo economicus*, movido por uma racionalidade intencional característica das abordagens económicas, e alinhe pelas teses estruturalistas onde tem lugar um *homo sociologicus*, movido por uma racionalidade limitada e social característica da abordagem sociológica.

Relativamente à filosofia da ciência, postula-se a especificidade do objecto da sociologia. Do ponto de vista ontológico, considera-se que a sociedade existe, tem uma materialidade própria e uma existência autónoma, independentemente dos sujeitos, ainda que seja constantemente produzida e reproduzida pelas práticas sociais materiais e simbólicas dos

homens ao longo da história. Afasta-se, então, de uma concepção nominalista que não admite a existência de qualquer estrutura ‘real’ do mundo, independentemente das representações criadas pelos sujeitos para o estruturar. Se de facto, as representações dos sujeitos participam na construção da realidade, não a esgotam, existindo um mundo social exterior à cognição individual feito de estruturas relativamente tangíveis e imutáveis (Burrell; Morgan, 1994). Ainda do ponto de vista epistemológico, busca-se o carácter construído do conhecimento. O conhecimento científico da realidade é resultado de um processo de edificação do investigador, que se produz a partir da forma como questiona teórica e metodologicamente a realidade, enfocando problematicamente as informações fornecidas pelos seus interlocutores, presumindo um vaivém constante entre a empiria e a teoria e um diálogo constante entre indução e dedução, em que o objecto de estudo se vai construindo e reconstruindo.

Tendo em conta este pano de fundo, e centrando-nos no ponto de vista técnico-metodológico, assegura-se que os estudos multicasos e as análises multivariada de correspondências múltiplas e classificatória respondem à perspectiva de análise relacional. Permitiram interpretar e clarificar, com carácter exploratório, a estrutura relacional que caracteriza as variáveis intervenientes no processo de construção social das competências profissionais.

A construção social das competências profissionais em contextos industriais, ainda que abordada de um ponto de vista estritamente sociológico, exigiu, pela sua complexidade, que se optasse por um paradigma eclético de análise com cruzamentos conceptuais e metodológicos sistemáticos e práticas híbridas numa perspectiva interdisciplinar. Trata-se de um objecto de estudo construído a partir de várias transgressões de fronteiras disciplinares em que se optou por uma perspectiva teórico-analítica transversal que cruza os contributos da Sociologia das Organizações e do Trabalho, da Sociologia da Empresa, da Economia do Trabalho, da Psicossociologia, da Psicologia Cognitiva, bem como das Ciências da Gestão e da Educação.

No âmbito da especialidade, propõe-se uma abordagem sociológica que se identifica com os traços estruturadores da óptica da Sociologia da Empresa, fundamentada nos pressupostos da teoria da contingência. A predominância da abordagem sociotécnica, que recusa o naturalismo dos fenómenos de trabalho ou com eles relacionados e os determinismos tecnológicos, traduz-se numa perspectiva de análise sistémica e contingente que assenta na inter-relação entre sistema social e sistema técnico.

Os princípios e fundamentos estruturadores da Sociologia da Empresa assentam fortemente na perspectiva da teoria crítica com a qual nos identificamos. Isto é, a teoria crítica adquire preponderância enformadora na análise das relações entre a empresa e a sociedade ao

posicionar-se numa perspectiva de reabilitação da sociedade, na possibilidade da sua recuperação e reconstrução, propondo o seu redireccionamento no futuro. Enquanto cientistas sociais estamos comprometidos com este mundo para o qual contribuímos e temos a obrigação moral de criar futuros possíveis.

Creemos que a Sociologia que construímos ao nível da empresa encontra sempre, num dado momento, os problemas do campo económico e da sociedade em análise. É do relacionamento dos problemas e das soluções a encontrar entre o nível empresa e o nível sociedade global que dependerá o sucesso e relevância da pesquisa sociológica futura. Porém, um dos maiores limites das mudanças organizacionais prende-se com o facto de permanecerem internas a cada empresa, sem enlace com a sociedade em geral. Na ausência deste vínculo, são as determinações económicas que se impõem – a concorrência entre empresas intensifica-se e radicaliza-se de tal modo que as margens de negociação internas a cada empresa estão objectivamente limitadas (Zarifian,1996c).

3. APRESENTAÇÃO DO ESTUDO

Tomando como referência o objecto teórico-empírico – a construção social das competências profissionais em contextos industriais – e as perspectivas analíticas que enformam a sua abordagem, o presente trabalho estrutura-se em duas partes. Nos primeiros quatro capítulos apresenta-se a matriz teórica substantiva que enquadra o objecto de estudo, discutindo-se as teorias que se consideram indispensáveis para a problematização da construção social das competências profissionais. O quinto capítulo faz a transição entre a primeira e a segunda partes, e nele se apresenta a estratégia teórico-metodológica de pesquisa, operacionalizando-se a matriz teórica desenvolvida e aplicando-a ao objecto empírico que nos ocupa nos restantes capítulos da dissertação. Nestes, equaciona-se, em termos empíricos, a construção social das competências profissionais, apresentando-se os resultados da investigação, num registo de cariz mais descritivo nos capítulos 6 e 7 e num registo de cariz analítico de confronto explicativo/compreensivo nos capítulos 8 e 9.

Esmiuçando, no capítulo 1, debatem-se as grandes transformações económicas e institucionais que vêm atravessando o capitalismo mundial, discutindo-se o seu processo de recomposição a partir das últimas décadas do século passado. O objectivo é problematizar o contexto macro-estrutural que está na origem das transformações empresariais que ocorrem no campo económico e que têm afirmado as empresas como os actores institucionais-chave

do novo mundo industrial. O seu poder e o seu papel ao nível nacional e transnacional estão na origem de novas concepções sociológicas e económicas das empresas. Faz-se uma revisão deste tipo de abordagens que, apesar de distintas, tendem a propor uma representação das empresas como instituições complexas. Cabe dizer que a Sociologia e a Economia oferecem materiais complementares e antagónicos, mas sempre ricos acerca das determinações que envolvem a instituição central da economia contemporânea. Também se analisa a dimensão institucional das empresas enquanto característica distintiva da abordagem sociológica, recentemente importada pelas teses institucionalistas da Economia e demonstra-se, ainda, como as duas disciplinas tendem a convergir para um enfoque estruturalista, onde tem lugar um *homo sociologicus* movido por uma racionalidade processual.

A problemática da mudança vai ocupar um lugar central no capítulo 2. Aborda-se, nesse contexto, a pertinência heurística deste conceito em alternativa ao de inovação, recusando-se este último pelo seu carácter ideológico e gestionário. Propõe-se uma análise dos diferentes paradigmas sociológicos de análise das mudanças nas empresas, centrando-se a conceptualização no processo de mudança organizacional. Esta permite uma ruptura com as perspectivas tecnicistas e economicistas da mudança, remetendo para práticas de democratização e de organização do trabalho. Uma dupla articulação entre práticas organizacionais e gestionárias de mudança é proposta através de um conceito nuclear da pesquisa: a gestão organizacional do quotidiano de trabalho. Finalmente, reflecte-se sobre a relação entre os processos de mudança organizacional e a transição de um cenário de estabilidade económica e social, caracterizado pela prevalência de um modelo de produção estandardizado, para um cenário de mudança, incerteza e imprevisibilidade, onde tende a ganhar forma o modelo da variedade e o paradigma da cooperação.

Esta problematização define um espaço de visibilidade teórica central para o objectivo geral do trabalho. Com efeito, esse consistiu em perceber como as práticas de carácter organizacional e gestionário, resultantes dos modelos adoptados, respectivamente ao nível da organização do trabalho e das práticas de gestão dos RH, incluindo-se nesta última os modelos de gestão directa, podem ser mais ou menos favoráveis à aprendizagem de saberes e à mobilização de competências, dando origem a modalidades diferenciadas de gestão de competências.

No capítulo 3, apresenta-se a articulação entre os conceitos de mudança e de aprendizagem aplicados às empresas. Procurou-se demonstrar que o conceito de mudança organizacional exposto no capítulo anterior e sua problematização teórica no âmbito da Sociologia se encontra pouco ajustado aos propósitos deste trabalho. Optou-se por

complementá-lo com algumas das abordagens teóricas da aprendizagem organizacional, de forma a construir uma matriz analítica adequada à análise dos processos de aprendizagem de saberes e de mobilização das competências dos sujeitos em contextos empresariais. Discute-se a abordagem cognitivista da aprendizagem organizacional, debatendo-se a articulação entre aprendizagem individual, aprendizagem colectiva e aprendizagem organizacional. Para o efeito, mobilizam-se duas orientações teóricas, analiticamente complementares, a partir das quais se problematizam as condições organizacionais e gestionárias de aprendizagem: uma, que permite atender aos determinantes organizacionais da aquisição individual de saberes e da passagem do estágio de aprendizagem individual ao de aprendizagem das empresas (colectiva e organizacional); a outra, que dá conta das orientações e dos factores de aprendizagem. Propõe-se um modelo de síntese acerca da aprendizagem de saberes, da sua mobilização em competências e da sua partilha e generalização à organização ou a parte dela, influenciado por um duplo eixo organizacional e gestionário, não se excluindo os condicionalismos provenientes do sistema de produção. No seio desta bifurcação, considera-se não existir aprendizagem organizacional e colectiva sem aprendizagem individual. Analisa-se o processo de aprendizagem individual baseado na proposta de Malglaive (1990) sobre a estruturação das competências, em que o autor assume como pressuposto básico a possibilidade de aquela se concretizar a partir da prática da actividade de trabalho.

A gestão das competências profissionais a que se dedica o capítulo 4 versa sobre a transição do conceito de qualificação para o de competência, questionando no prosseguimento do capítulo o alcance da mudança em termos dos paradigmas de análise sociológica. Debate-se conjuntamente o paradigma da qualificação – discute-se o conceito e a sua heurística, salientando-se a sua pertinência analítica, em particular no que se refere ao estudo das trajectórias profissionais. Segue-se a discussão acerca do conceito de competências, passando-se em revista algumas das diferentes propostas disciplinares sobre a problemática das competências. É a partir dos seus contributos que se formula a abordagem sociológica das competências, revelando-se a sua visibilidade teórica. Esta abordagem permite elucidar algumas ocultações do conceito de qualificação. Salienta-se a opção por uma abordagem centrada nas competências, no que se refere ao estudo do desempenho laboral quotidiano dos trabalhadores. Sem se pretender ser exaustivo, discutem-se três perspectivas de análise das competências: a perspectiva gestionária, a abordagem fenomenológica da Ergonomia e a perspectiva da Economia do Trabalho. A dificuldade de abordagem das competências é referida de seguida – os processos de produção de saberes e de mobilização de competências não são directamente apreensíveis mercê das inerentes características cognitivas, implícitas e

informais. Outrossim, tratam-se de fenómenos que apenas são constatáveis, de forma inferida, a partir das suas manifestações na actividade concreta de trabalho desenvolvida pelos sujeitos, constituindo estas o ponto de partida da análise das competências. O conteúdo cognitivo da actividade de trabalho é definido como o eixo central da análise das competências profissionais. A problematização analítica do conceito, para além da vertente cognitiva relativa ao conteúdo cognitivo do trabalho, reporta também a uma vertente diferenciadora ou de reconhecimento, a qual remete para as práticas de gestão dos RH, incluindo os modelos de gestão directa. Ambos estão na origem da existência ou ausência das práticas de reconhecimento e de valorização dos trabalhadores e contribuem, ou não, para a promoção de um desempenho competente. Destaca-se a centralidade das práticas de gestão dos RH no modelo de competências, que resulta do seu impacto directo nos processos de produção de saberes e de mobilização de competências. Termina-se este capítulo denunciando e discutindo as contradições do modelo de competências.

Não se pretendeu com estas abordagens elaborar uma revisão exaustiva de todos os contributos teóricos que tratam a problemática das competências profissionais, mas tão só mobilizar as teorias de referência heurísticamente pertinentes para a compreensão do objecto de estudo dum ponto de vista sociológico. Neste sentido, não se adoptou apenas uma teoria de referência nem um único método ou uma única série de dados; adoptaram-se sim, posições teóricas múltiplas e uma triangulação entre abordagens teóricas e metodológicas, numa perspectiva orientada pelo pluriparadigmatismo teórico e operacional.

É deste último que trata o capítulo 5, em que se equaciona em termos empíricos, a análise da construção social das competências profissionais em contexto empresarial. Expõe-se o modelo analítico elaborado a partir da questão de partida e as hipóteses teóricas que serviram de enquadramento compreensivo para a pesquisa empírica. Finalmente, apresentam-se as opções teórico-metodológicas prosseguidas nas diferentes fases da pesquisa de terreno, procurando-se reflectir sobre os problemas epistemológicos e técnicos suscitados pelo estudo dos processos de construção social das competências profissionais e das problemáticas eleitas como variáveis determinantes para a sua análise.

Os dois capítulos que se seguem pretendem dar conta da aplicação do modelo analítico aos estudos de casos. Deste modo, nos capítulos 6 e 7 mostra-se, de forma aproximadamente homóloga, a aplicação dos conceitos teóricos e das relações teoricamente presumidas às duas empresas alvo de análise – a LUME e a HAME². Nos três primeiros pontos de cada um dos

² Tratam-se de nomes fictícios de modo a garantir o anonimato das empresas.

capítulos, acentuam-se as condicionantes evolutivas de cada uma das empresas. Numa abordagem sintética, analisa-se a inserção das empresas na economia global, bem como os desempenhos económicos e financeiros, variáveis que permitem posicionar a empresa no contexto económico actual, perceber as suas características e orientações, bem como a sua estratégia face ao projecto empresarial futuro.

As estruturas organizacionais, gestionárias e técnico-produtivas, bem como as práticas de gestão dos RH e de gestão directa ocupam os pontos seguintes. A abordagem macro, fundamentalmente, destas duas últimas problemáticas é cruzada com uma abordagem meso, no sentido de se começar a problematizar os assuntos alargados ao contexto empresarial e depois se centrar a atenção nos segmentos populacionais objecto de estudo. A lógica expositiva usada consistiu no seguinte: após uma análise genérica de um fenómeno, retratá-lo e explicá-lo, de forma aprofundada, para as unidades particulares de análise.

Prossegue-se a análise ao nível micro, restringindo-a à população objecto de estudo e à abordagem dos vectores analíticos que condicionam directamente a construção social de competências profissionais. Procedeu-se à caracterização sociodemográfica e de classe social dos trabalhadores entrevistados, à análise dos seus trajectos profissionais e formativos, para depois centrar a análise nos desempenhos laborais e nas oportunidades de aprendizagem em contexto de trabalho, nas concepções e nas dinâmicas de aprendizagem, bem como nos referenciais de identificação e níveis de satisfação dos trabalhadores.

Após esta análise para cada um dos casos, em que os vectores analíticos que, aos níveis macro, meso e micro, condicionam, em cada uma das empresas estudadas, a construção social de competências profissionais foram sublinhados e discutidos, numa perspectiva fundamentalmente descritiva, segue-se o capítulo 9 de natureza comparativa e de síntese acerca das dissemelhanças que caracterizam as empresas. A exposição desenvolvida baseia-se numa lógica analítica classificatória que alinha pelo enfoque da diferenciação entre empresas e entre domínios de tarefas. Analisam-se os conteúdos das competências mobilizadas, as condições organizacionais e gestionárias de aprendizagem, os trajectos profissionais e formativos, bem como as lógicas avaliativas dos sujeitos face à aprendizagem e à formação profissional, ao auto-conceito de desempenho laboral, bem como à sua integração profissional.

O último capítulo versa, de forma necessariamente resumida, as modalidades de gestão de competências definidas para as duas empresas a partir dos diferentes perfis sintéticos construídos segundo a lógica da produção de saberes e de mobilização de competências. Por

último, reflecte-se sobre os determinantes empresariais da construção social das competências profissionais. Assim, se apresentam as pistas de síntese que procuram dar conta de todo o processo investigativo realizado.

