

PARA TRABALHAR NO SÉCULO XXI: QUE COMPETÊNCIAS FORMAR NO INDIVÍDUO?

WORK FOR THE TWENTY-FIRST CENTURY:
WHAT SKILLS TRAINING IN PERSON?

Marta Maria Brackmann *

Resumo

A sociedade vem passando por mudanças contínuas, entre as quais as decorrentes dos avanços, cada vez mais velozes, das novas tecnologias. Isso implica uma formação diferenciada do trabalhador pertencente a esse novo contexto social. Nessa perspectiva, as organizações escolares de educação profissional de nível técnico vêm sendo questionadas quanto as suas *formas* de atuação ao formar o cidadão para o mercado de trabalho do século XXI. É sobre essa problemática que gravita o presente artigo.

Palavras-chave: Formação.Trabalhador.Educação Profissional.

Abstract

The society is continually changing because of the impact made by the advent of the new technologies that are permanent shifting our society e faster and often. As a consequence of these changes the workers that are inserted in this reality had to get a specialized education. Based on this approach the Professional Educations Institutes (colleges) have been questing themselves the way they are structuring the knowledge of the citizens in order to insert them in this new society order of the XXI century. This is the approach that had been taken into consideration on this paper.

Keywords: Preparation. Worker. Learn College.

1. Introdução

Nos últimos anos passamos a observar uma preocupação crescente do governo com a educação profissional através das iniciativas do Ministério da Educação, que, a partir de 2003, passou a priorizar o setor de ensino profissionalizante de nível técnico. O decreto nº 5.154, de 23 de julho de 2004, integrou os ensinos médio e técnico. A lei nº

* Mestre em Ciências Sociais pela PUCRS. Bacharel em Administração de Empresas com Especialização em Gestão Empresarial. Professora do Ensino Técnico. Integrante da Rede de Pesquisa FTO (Formação, Trabalho, Organização) vinculada à PUCRS. Colaboradora do Senac Comunidade. mmbrackmann@senacrs.com.br

¹ Capturado do site www.inep.gov.br, em 19/11/09

² Capturado do site www.inep.gov.br, em 19/11/09

9.649/98 (que impediu a União de expandir o ensino técnico) só foi revogada em 2005, quando o governo implementou a expansão da rede federal de educação tecnológica. De acordo com o censo de 2005 do Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira (INEP/MEC), existiam 747.892 matrículas no ensino técnico em escolas públicas e privadas. Em 2003, o número de matrículas era de 589.383¹. De acordo com o censo escolar de 1999, existiam 197 escolas profissionalizantes no Estado do Rio Grande do Sul e, em 2005, esse número, no estado, passou para 369².

As providências governamentais para a retomada do ensino técnico são muito bem-vindas, pois sabe-se que a sociedade passa, a cada momento, por mudanças. Entre elas, destacamos as decorrentes dos avanços, cada vez mais velozes, das tecnologias. Isso implica uma formação diferenciada do trabalhador pertencente a esse novo contexto social.

O presente é composto por turbulências, instabilidade, incertezas. Em decorrência disso, novas *formas* às organizações se fazem necessárias, além de ser requerido um outro perfil aos agentes sociais que nelas atuam. Nesse sentido, as organizações escolares de ensino profissionalizante, especialmente de nível técnico, vêm sendo questionadas quanto às suas *formas* de atuação ao formar o cidadão para o mercado de trabalho do século XXI.

O ensino técnico, que é um dos três níveis de abrangência do ensino profissionalizante, é destinado à qualificação para o exercício de atividades laborais nos diversos setores da economia. E é sobre ele que recai nosso interesse nesse artigo.

2. Trajetória do Ensino Técnico no Brasil

A história do ensino profissionalizante no Brasil teve seu início em 1909, com o surgimento das Escolas de Aprendizes Artífices, via decreto do então presidente da república, Nilo Peçanha. De 1909 à atualidade, muitas mudanças ocorreram.

A expansão dessa modalidade de ensino associa-se ao processo de industrialização e urbanização que se acelerou no Brasil após o golpe de outubro de 1934, que levou Getúlio Vargas a ocupar cargo de presidente do Brasil. Vivia-se a II Revolução Industrial.

Com a retomada do processo de expansão capitalista levado a cabo pelo regime militar instaurado no Brasil através do golpe de abril de 1964, as funções econômicas atribuídas à educação, especialmente ao ensino profissionalizante, ganharam papel de destaque no cenário educacional, o que levou às reformas efetivadas pelas leis nº 5.540, de 28/11/1968, e 5.692, de 11/08/1971. Essas leis implementaram, respectivamente, novas políticas educacionais para o ensino superior e novas diretrizes e

bases para o ensino de 1º e 2º graus. A LDB de 1971 tornou obrigatória a profissionalização no ensino de 2º grau e, de acordo com documentos oficiais, com o objetivo de dotar a nação de recursos humanos, especialmente no que se refere à qualificação de nível médio. Assim, a educação profissional tornou-se obrigatória somente no 2º grau.

Onze anos depois, em 1982, a LDB passa por novas reformas efetivadas pela lei nº 7.044, de 18/10/1982. Com a nova lei, a profissionalização no ensino de 2º grau deixou de ser obrigatória, mas continuou ocorrendo somente no 2º grau.

Já em 1996, com a promulgação da LDB nº 9.394, de 20 de dezembro, esse ramo de educação escolar passou a ser designado como *Educação Profissional* e desvinculou-se do ensino médio. O decreto nº 2.208, de 17/04/1997, regulamentou a educação profissional, determinando sua abrangência em três níveis: básico, técnico e tecnológico. Resumindo: a educação profissional desvinculou-se do 2º grau, com a possibilidade de ocorrer independente do nível escolar.

3. A Sociedade Informacional e o Trabalho

A sociedade informacional tem sua origem na passagem da II Revolução Industrial, marcada pelo desenvolvimento da eletricidade, para a III Revolução Industrial, marcada, por sua vez, pelo desenvolvimento das novas tecnologias de informação e comunicação (NTIC), que contemplam desde a microeletrônica, os computadores, a telecomunicação, os materiais feitos sob encomenda, a robótica até a biotecnologia.

Com o desenvolvimento das NTIC, vislumbra-se uma sociedade impregnada por valores sociais que passam a se centralizar em outros pilares. Conforme Rosnay (1999, p. 218): “A sociedade nascente organiza-se antes em redes do que em pirâmides de poder; em células independentes mais do que em engrenagens hierárquicas; mais num ”ecossistema informacional” do que em fileiras industriais lineares”.

As transformações pelas quais a sociedade têm passado também são bem percebidas no mundo do trabalho, nas organizações. Verifica-se, nas empresas, que a produção em massa passa para a produção flexível e que as empresas passam a se organizar em redes entre si, e a empresa até então organizada de forma vertical se transforma agora em empresa horizontal. Diz Castells:

A própria empresa mudou seu modelo organizacional para adaptar-se às condições de imprevisibilidade introduzidas pela rápida transformação econômica e tecnológica. A principal mudança pode ser caracterizada como a mudança de burocracias verticais para a empresa horizontal (CASTELLS, 1999, p. 221).

No mundo empresarial contemporâneo, percebe-se, além das novas configurações dos processos de trabalho e sua administração, a necessidade de trabalhadores capazes de atender as demandas da empresa nesse novo contexto organizacional. Para Castells:

a natureza do processo de trabalho informacional exige cooperação, trabalho em equipe, autonomia e responsabilidade dos trabalhadores, sem o que não se consegue alcançar todo o potencial das novas tecnologias. O caráter em rede da produção informacional permeia toda a empresa e requer interação constante e processamento da informação entre trabalhadores, entre trabalhadores e administração e entre seres humanos e máquinas (CASTELLS, 1999, p. 310).

A reestruturação das organizações nesse novo contexto social torna-se contínua, da mesma forma que a demanda por um trabalhador que esteja apto a atuar nesse novo contexto é crescente.

Na II Revolução Industrial, durante o Taylorismo, a centralização do trabalhador em um posto de trabalho era indispensável para o perfeito índice de produtividade da empresa. O processo produtivo, que então era pautado pela realização de tarefas em pleno acordo com o tempo de sua realização e o local de trabalho - o que exigia do trabalhador uma qualificação essencialmente técnica -, é considerado hoje uma forma obsoleta de produção.

Com as NTIC, os processos produtivos adquirem uma nova configuração. Passam a ser flexíveis e exigem do trabalhador a chamada mobilidade no trabalho. Mobilidade aqui está sendo concebida como a forma de trabalhar, de produzir em qualquer lugar, livre dos postos de trabalho, com jornadas de trabalho que não mais precisam seguir a rigidez do modelo Taylorista. Nas palavras de Masi:

Hoje, finalmente, a organização industrial e os seus acatados princípios de padronização, economia de escala e estrutura piramidal são postos em discussão pela base. A prática organizativa está experimentando formas completamente diferentes, mais desestruturadas, mais ágeis, mais motivadoras e quentes; a tecnologia favorece essas inovações com instrumentos capazes de encontrar, obter, confiscar, elaborar e divulgar as informações como nunca antes (MASI, 2006, p. 255).

Graças às NTIC, o trabalhador de hoje não precisa mais bater o cartão-ponto. Não há mais a exigência de trabalhar dentro da organização. As NTIC permitem o deslocamento do trabalhador do seu posto de trabalho, à medida que possibilitam ao trabalhador realizar suas atividades em qualquer parte.

A Era da Informação tem, como fontes fundamentais de riqueza, o conhecimento e a comunicação, e não mais os recursos naturais ou o trabalho físico, tão valorizados pelo modelo Taylorista de produção durante a II Revolução Industrial.

“O conhecimento sempre foi importante” (STEWART, 1998, p. 05). No entanto, hoje, ele é mais valioso do que nunca. O conhecimento assume papel dominante na economia, nas empresas, na sociedade.

O conhecimento tornou-se um recurso econômico proeminente – mais importante que a matéria-prima; mais importante, muitas vezes, que o dinheiro. Considerados produtos econômicos, a informação e o conhecimento são mais importantes que automóveis, carros, aço, e qualquer outro produto da Era Industrial (...) gerenciar o capital intelectual deve ser a prioridade número um de uma empresa (STEWART, 1998, p. 05).

Assim sendo, questiona-se sobre o papel das organizações escolares de educação profissional de nível técnico da Era da Informação da Sociedade Informacional. Cabeeria a essas organizações aprimorar suas práticas de formação de conhecimento em seus estudantes, para que eles possam suprir as necessidades da empresa, que passa a se preocupar cada vez com o capital intelectual de seus funcionários? Na opinião de Stewart (1998, p. 11), “o conhecimento tornou-se o principal ingrediente do que produzimos”. Quanto mais conhecimento um funcionário conquistar, mais ele contribuirá para o crescimento da empresa, que cresce cada vez mais, a partir do conhecimento que detém.

4. Gestão Estratégica de Competências

Na época da II Revolução Industrial, o trabalho era concebido como a forma de produzir alguma coisa. Já para Zarifian (2001, p. 38), trabalho é “um conjunto de operações elementares de transformação da matéria que se pode objetivar, descrever, analisar, racionalizar, organizar e impor nas oficinas”. Assim, o trabalho hoje também passa a ser visto como a forma de produzir conhecimento. O conhecimento assume uma importância imensurável na sociedade da informação, apresentando-se para as empresas como uma vantagem competitiva.

Na medida em que o trabalho passa a ser também a forma de produzir conhecimento, o trabalhador passa a ser considerado uma “peça” ainda mais importante nesse processo de produção. Para Stewart:

Os países, as empresas e os indivíduos dependem cada vez mais do conhecimento – patentes, processos, habilidades, tecnologias, informação sobre

clientes e fornecedores e a velha experiência... O conhecimento tornou-se o principal ingrediente do que produzimos, fazemos, compramos e vendemos. Resultado: administrá-lo – encontrar e estimular o capital intelectual, armazená-lo, vendê-lo e compartilhá-lo – tornou-se a tarefa econômica mais importante dos indivíduos, das empresas e dos países (STEWART, 1998, p. 11).

O tipo de qualificação para o trabalho muda, sem dúvida, de acordo com o momento histórico. Durante o Taylorismo, ser qualificado, estar qualificado para o trabalho, compreendia o domínio de habilidades essencialmente técnicas. Hoje, ser ou estar qualificado para o mercado de trabalho, que privilegia a produção do conhecimento, requer outras competências e habilidades que não somente as técnicas.

Alguns autores, entre eles Claude Dubar, tencionam a diferença entre qualificação e competências para o trabalho. Em linhas gerais, para Dubar (1998), a qualificação estaria vinculada à posse de títulos, certificados, entre outros. Enquanto que a competência estaria vinculada ao saber resolver problemas decorrentes das incertezas da sociedade informacional. Vale ressaltar a existência de um duplo sentido para a qualificação: qualificação enquanto habilidade “profissional” adquirida pela prática trata-se de saberes em ato, conhecimento adquirido pelas pessoas; e qualificação enquanto “técnica” requer conhecimentos formalizados, respeito metódico aos procedimentos.

Na sociedade da informação, em que o capital intelectual, o conhecimento assumem um valor significativo para o sucesso das organizações diante do fenômeno da globalização, novas formas de gestão dos recursos humanos das organizações, em especial as escolas de ensino profissionalizante, que têm por objetivo a formação para o mercado de trabalho, se fazem necessárias. A gestão de competências se apresenta como uma das possibilidades de gestão para as organizações em geral, “administrar” seu capital intelectual, com vistas ao atendimento das demandas da atualidade.

Na medida em que a configuração do trabalho em si se transforma, também a gestão dos processos produtivos envolvendo o trabalhador deve mudar.

Conforme Gorz:

O trabalho imediato de produção não é mais que um aspecto, entre outros, do trabalho operário; e não é mais importante: é a resultante, o prolongamento, a aplicação material de um trabalho imaterial, intelectual, de reflexão, de concerto, de troca de informações, de partilha de observações e de saberes, tanto aqueles que antecedem o trabalho imediato quanto aqueles mobilizados imediatamente. Em suma: o trabalho produtivo requer dos trabalhadores “um nível geral de conhecimentos (GORZ, 2005, p. 41).

De acordo com Zarifian (2001), a necessidade de as organizações implementarem um modelo de gestão de competências surgiu com a constatação de uma mudança no modelo de julgamento avaliativo que a direção de certas empresas estava fazendo sobre “sua” mão-de-obra. A necessidade dessa mudança no modelo de julgamento teve como objetivo superar crises de produção decorrentes do aumento da complexificação de sua produção em um contexto turbulento e incerto, o da sociedade informacional.

As crises de produção continuam acontecendo e gerando, cada vez mais, a necessidade de as organizações desenvolverem uma gestão de competências para suprir as suas necessidades e demandas na Era da Informação. A partir de Zarifian (2001), podemos entender Gestão de Competências como Gestão de Recursos Humanos.

O modelo de gestão de competências apresentado por Zarifian consiste em novas práticas de recrutamento; novo tipo de compromisso quanto à mobilidade interna dos funcionários; “responsabilização” dos assalariados; e modificação dos sistemas de classificação e de remuneração.

Diz Zarifian:

O próprio termo – ‘recursos humanos’ – parece significativo: interessamo-nos pelo ser humano como ‘recurso’. Pensa-se, por conseguinte, no que pode proporcionar (à empresa, ao domínio de processos produtivos, ao desempenho da empresa) e procura-se desenvolver e manter esse ‘recurso’, para que permaneça atualizado, ou para que esteja disponível nas mutações que estão por vir (ZARIFIAN, 2001, p. 29).

Durante a II Revolução Industrial, ser competente significava ser qualificado, estar apto a realizar determinada tarefa, nada além disso. A ênfase era sobre o saber-fazer, atendendo as demandas dos modelos taylorista e fordista de produção.

Na sociedade informacional, ser competente passa a ser definido como saber-ser, ou seja, ter capacidade de enfrentar e resolver problemas, capacidade de comunicar-se, capacidade de gerar um serviço.

Para Zarifian (2001, p. 56): “A competência não é uma negação da qualificação. Pelo contrário, nas condições de uma produção moderna, representa o pleno reconhecimento do valor da qualificação”.

Diz ele ainda que

o trabalho não é mais, principalmente, um dado objetivável, padronizável, prescritível que bastava reduzir a uma lista de tarefas a uma descrição de emprego. O trabalho torna-se o prolongamento direto da competência pessoal que um indivíduo mobiliza diante de uma situação profissional,

diante de uma pane, diante de um problema apresentado por um cliente, diante do sucesso de uma inovação, etc (ZARIFIAN, 2001, p. 56).

A sociedade informacional necessita de trabalhadores competentes, ou seja, com qualificação acrescida de uma postura comportamental que contemple o saber-ser. Além do saber-fazer, precisa-se saber-ser. Esse é o requisito da sociedade informacional.

5. A Formação de Competências para o Indivíduo do Século XXI

Para a sociedade informacional, quais competências as escolas de ensino técnico devem formar no trabalhador, para que ele possa suprir as demandas do novo contexto do mercado de trabalho? Esse contexto é bem expresso nas palavras de Gorz:

O capitalismo moderno, centrado sobre a valorização de grandes massas de capital fixo, cada vez mais rapidamente é substituído por um capitalismo pós-moderno, centrado na valorização de um capital dito imaterial, qualificado também de “capital humano”, “capital do conhecimento” ou “capital inteligência” (GORZ, 2005, p. 15).

O trabalhador de hoje não é mais exclusivamente o produtor do material; ele adquire, agora, a produção do imaterial, seja da organização na qual está inserido, seja dele mesmo. E é a partir dessa perspectiva que a escola de ensino profissionalizante deve formar o trabalhador. A formação de competências implica formar para resolver, de modo eficaz, um problema em uma situação, integrando objetos e ação. Envolve todos os saberes e habilidades do formando, mesurando-os continuamente a partir dos resultados demonstrados em seu desempenho. A formação de competências objetiva o desenvolvimento de competências, tais como: competências cognitivas, organizacionais, relacionais, sociais, comportamentais, técnicas, entre outras. Sem essas competências, o trabalhador de hoje, que deve produzir-se e produzir conhecimento para a organização em que trabalha, não estará cumprindo papel de produtor do imaterial.

Socialização está sendo concebida aqui nas palavras de Gorz:

socialização não é a emancipação que faz surgir um sujeito capaz de autonomia, de autodeterminação, de julgamento. Ao contrário, ela mascara ao sujeito o poder de se produzir, designando-lhe uma figura que ele não pode dominar por si mesmo (GORZ, 2004, p. 80).

Nesse sentido, perante a sociedade informacional, a socialização não seria uma forma de educar, mas sim uma forma de alienação, pois não permite que o indi-

víduo produza e que exercite a sua autonomia. Com a socialização, o indivíduo é formado apenas para reproduzir.

Na era informacional, a reprodução perde o seu valor, o que passa a ser valorizado é a produção de alguma coisa, a inovação.

O ato de educar deve contemplar situações em que o aprendiz, a cada instante, sinta-se instigado a buscar o novo e, dessa forma, produzir-se.

De acordo com Gorz:

a educação visa por excelência a fazer nascer no indivíduo a capacidade de responsabilizar-se por si mesmo de modo autônomo, isto é, de fazer-se o sujeito de sua própria relação a si, ao mundo e a outrem. Tal capacidade não pode ser ensinada; ela deve ser provocada (GORZ, 2004, p. 80).

À escola cabe não mais exclusivamente a formação de competências técnicas, a qualificação profissional? À escola cabe formar o trabalhador de forma a instigá-lo a produção de si? Gorz nos acena uma resposta para essas indagações:

O trabalhador não se apresenta mais apenas como um possuidor de sua força de trabalho hetero-produzida (ou seja, de capacidades pre-determinadas inculcadas pelo empregador), mas como um produto que continua, ele mesmo, a se produzir (GORZ, 2005, p. 19).

Refletir sobre o papel da escola técnica se faz mais do que oportuno. Faz-se relevante. Mas desde já fica evidenciado que o saber-fazer, a qualificação específica para determinada atividade, é ainda importante, mas que o saber-ser, enquanto uma postura proativa para a produção de si, torna-se fundamental na sociedade informacional pois, na medida em que cada um assume a produção de si, estará contribuindo para a formação de uma inteligência coletiva que, conforme Lévy (1998, p. 30), “é uma inteligência distribuída por toda parte, incessantemente valorizada, coordenada e mobilizada em tempo real”.

Na sociedade informacional, o conhecimento torna-se a força produtiva e passa a ser entendido como

um produto que em grande parte resulta de uma atividade coletiva não remunerada, de uma “produção de si” ou de uma “produção de subjetividade”. O conhecimento é em grande parte “inteligência geral”, cultura comum, saber vivo e vivido. Ele não tem valor de troca, o que significa que ele pode, em princípio, ser partilhado à vontade, segundo a vontade de cada um e de todos, gratuitamente (GORZ, 2004, p. 36).

Nessa perspectiva, o capital passa a se entendido como “saber”. Para Gorz, “o saber não é uma mercadoria qualquer, seu valor (monetário) é indeterminável: ele pode, uma vez que é digitalizável, se multiplicar indefinidamente e sem custos; sua propagação eleva sua fecundidade, sua privatização a reduz e contradiz sua essência” (GORZ, 2004, p.59).

Muda-se assim a concepção de capital, que passa a assumir a condição de imaterial representada pelo saber. Ter capital é ter saber. Quem tem saber possui capital. E é esse capital, o saber, também entendido como capital imaterial ou intelectual, que a sociedade informacional valoriza. Pessoas detentoras de capital imaterial são as desejadas pelas organizações, que passaram, devido à III Revolução Industrial, a alterar seus processos produtivos.

6. (Re) Inserção no Mercado de Trabalho: quais possibilidades para o trabalhador?

Manter-se no emprego hoje é tarefa difícil, assim como a recolocação profissional. A cada dia, novas exigências são feitas ao trabalhador.

O trabalhador formado nos pilares da II Revolução Industrial corre sérios riscos de desemprego, pois não está mais apto a suprir as demandas das organizações, que se pautam hoje sobre os pilares da III Revolução. Quais as possibilidades de (re) inserção para esse trabalhador? Quais as possibilidades para o trabalhador ainda formado nos pilares da II Revolução Industrial, que está buscando sua primeira inserção no mercado de trabalho?

Conforme Bauman:

Flexibilidade é a palavra do dia. Ela anuncia empregos sem segurança, compromissos ou diretos, que oferecem apenas contratos a prazo fixo ou renováveis, demissão sem aviso prévio e nenhum direito à compensação. Ninguém pode, portanto sentir-se insubstituível (BAUMAN, 2001, p. 185).

Enfim, “o trabalho” está em franca transmutação. Precisamos nos preparar para o mundo do trabalho da sociedade informacional e, ao mesmo tempo, precisamos ter em mente, de forma clara, que o trabalho, nos moldes da II Revolução Industrial, desintegrou-se. Nesse contexto, mais uma vez se percebe o papel decisivo da escola de ensino profissionalizante: formar o trabalhador para atuar em sistemas flexíveis de trabalho, que contemplam a produção também do imaterial e, para tanto, a escola precisa desenvolver competências que favoreçam a produção de si.

As pessoas precisam de um emprego para poder realizar um trabalho em troca de uma remuneração, um salário, que lhes possibilite participar da sociedade do consumo como a nossa.

Na concepção de Bauman:

foi atribuído ao trabalho um papel principal, mesmo decisivo, na moderna ambição de submeter, encilhar e colonizar o futuro, a fim de substituir o caos pela ordem e a contingência pela previsível (e portanto controlável) seqüência dos eventos. Ao trabalho foram atribuídas muitas virtudes e efeitos benéficos ... mas subjacente a todos os méritos atribuídos estava sua suposta contribuição para o estabelecimento da ordem, para o ato histórico de colocar a espécie humana no comando de seu próprio destino [sic] (BAUMAN, 2001, p. 157).

Atualmente, diante da falta de emprego, o trabalhador passa a perder o domínio do seu destino. Na sociedade informacional pautada nos avanços das NTIC, que provocam mudanças nos processos produtivos das empresas, tem-se como resultado novas formas de trabalho. Para Bauman:

o trabalho não pode mais oferecer o eixo seguro em torno do qual envolver auto-definições, identidades e projetos de vida. Nem pode ser concebido com facilidade como fundamento ético da sociedade, ou como eixo ético da vida individual (BAUMAN, 2001, p. 160).

As configurações do processo produtivo contemporâneo permitem que o trabalho seja realizado pelo indivíduo em qualquer lugar. É a mobilidade. Não há mais a exigência de trabalhar dentro da organização. As NTIC permitem o deslocamento do trabalhador do seu posto de trabalho na medida em que possibilitam ao trabalhador realizar suas atividades em qualquer parte. Sendo assim, o emprego, enquanto local de trabalho, na visão de Bauman,

parece um acampamento que se visita por alguns dias e que se pode abandonar a qualquer momento se as vantagens oferecidas não se verificarem ou se forem consideradas insatisfatórias – e não um domicílio compartilhado onde nos inclinamos a ter trabalho e construir pacientemente regras aceitáveis de convivência (BAUMAN, 2004, p. 171).

Essa nova forma de trabalhar, com mobilidade, flexibilidade, de certa forma, também pode ser percebida como fonte de angústias. Nada mais é certo, seguro, previsível. Vive-se na incerteza. As relações de trabalho passam a ser regidas por novas regras, justamente em função da mobilidade.

Diante de tantas incertezas, falta de garantias de sobrevivência, insegurança,

³ Pessoas da classe média, em boa situação e com diplomas. Ver em EHRENREICH, Bárbara. *Desemprego de colarinho-branco* – a inútil busca de sucesso profissional. RJ: Ed. Record, 2006.

⁴ Também denominados de *coaches*, consultores. Ver em EHRENREICH, Bárbara. *Desemprego de colarinho-branco* – a inútil busca de sucesso profissional. RJ: Ed. Record, 2006.

decorrentes das novas formas de trabalho, que nem sempre satisfazem as necessidades e desejos do trabalhador que vive numa sociedade consumista, surge a chamada precariedade. Para Bauman,

a precariedade é a marca da condição preliminar de todo o resto: a sobrevivência, e particularmente o tipo mais comum de sobrevivência, a que é reivindicada em termos de trabalho e emprego. Essa sobrevivência já se tornou excessivamente frágil, mas se torna mais e mais e mais frágil e menos confiável a cada ano que passa (BAUMAN, 2001, p. 184).

Nesse contexto, um novo problema social se instala. Quem vai resolvê-lo? O Estado, o sindicato ou a escola? Uma possibilidade para resolver esse problema social pode ser atribuída à escola. Nesse caso, caberia às organizações escolares, em especial, às de ensino técnico, formar o trabalhador para as novas configurações que o trabalho assume na sociedade informacional. O trabalhador formado para atuar nas novas condições de empregabilidade terá mais chances de distanciamento da precariedade, pois estarão atendendo as demandas da sociedade informacional.

Diante da crise de falta de empregos que assombra o globo a partir dos avanços das NTIC, o que deve o trabalhador fazer para conseguir uma recolocação no mercado de trabalho?

De acordo com Bárbara Ehrenreich (2006), uma jornalista que, propositalmente, para fins de reportagem, vivenciou a busca pela recolocação no mercado de trabalho, essa tarefa não é nada fácil, especialmente para os profissionais chamados de colarinho-branco³. Para esses profissionais, diz ela, “a procura de emprego se tornou uma ciência, uma tecnologia tão complexa que nenhum simples desempregado pode esperar dominá-la sozinho” (EHRENREICH, 2006, p.21). Sendo assim, verifica-se a necessidade de buscar no mercado os chamados instrutores de carreira⁴.

De acordo com Ehrenreich, é atribuída uma ênfase muito grande dada aos testes de personalidade para o (re) ingresso no mercado de trabalho, em detrimento das experiências e das habilidades.

A explicação para isso talvez esteja associada ao fato de que as organizações empresariais passaram a valorizar justamente a capacidade que os seus colaboradores têm para atuar de forma proativa, autônoma, criativa e responsável na execução do seu trabalho, que pode, hoje em dia, ser realizado a qualquer hora, de qualquer lugar, ou seja, buscam-se pessoas que possuem perfil para atuar diante da mobilidade e flexibilidade da sociedade informacional.

Diante dessa situação, fica para a escola a responsabilidade de formação de competências, que vão permitir a seus estudantes concorrer e obter sucesso na hora da (re) inserção no mercado de trabalho.

7. Considerações Finais

A demanda atual constitui-se por profissionais com múltiplas competências para assumir diferentes funções, capazes de resolver situações-problema com eficiência e eficácia. Diante dessa realidade, cabe à organização escolar de ensino técnico formar competências no indivíduo que deverá suprir tais demandas. “A globalização, ao expandir e acirrar a concorrência no plano econômico, acelera a adoção de novas tecnologias e a conseqüente alteração nos postos de trabalho e da educação (...)” (ZAINKO, 2006, p.171).

Sendo assim, sugere-se que todas as organizações escolares ou não-escolares promovam mudanças na sua gestão, definindo novas estratégias de formação de competências, visando à formação de um indivíduo capaz de se articular na sociedade informacional, agora preocupada com a produção do imaterial. Enfim, refletir sobre como as escolas de ensino técnico vêm formando o trabalhador para desempenhar funções que passam a envolver agora, a produção do imaterial, é fundamental.

As organizações escolares voltadas ao ensino técnico, na medida em que privilegiam a formação de competências, se constituem devidamente articuladas às demandas do mercado de trabalho (saber-fazer) da III Revolução Industrial, além de formar cidadãos capazes de contribuir para um mundo melhor (saber-ser), capacitando-os ao exercício da sua própria prática de responsabilidade social.

Referências

BAUMAN, Zygmunt. *Modernidade líquida*. Rio de Janeiro: Zahar, 2001.

CASTELLS, Manuel. *A sociedade em rede – a era da informação, sociedade e cultura*. São Paulo: Paz e Terra, 1999.

DUBAR, Claude. A sociologia do trabalho frente à qualificação e à competência. In *Revista Educação e Sociedade*, vol.19, n.64, Campinas, setembro, 1998.

EHRENREICH, Bárbara. *Desemprego de colarinho-branco – a inútil busca de sucesso profissional* (p. 7 a 48). Rio de Janeiro: Record, 2006.

GORZ, André. O trabalho imaterial. In GORZ, André. *O imaterial – conhecimento, valor e capital*. São Paulo: AnnaBlume, 2005.

LÉVY, Pierre. *A inteligência coletiva*. São Paulo: Loyola, 1998.

MASI, Domenico de. *O futuro do trabalho – fadiga e ócio na sociedade pós-industrial*. 9. ed. Rio de Janeiro: José Olímpio, 2006.

ROSNAY, Joel de. Salto do milênio. In: MARTINS, Francisco M & SILVA, STEWART, Thomas. *Capital intelectual*. Rio de Janeiro: Campus, 1998.

ZAINKO, Maria Amélia Sabbag. Gestão de competências e formação do cidadão no século XXI no Estado do Paraná. In: *Responsabilidade Social e Universidade*. Canoas: Editora da ULBRA, 2006.

ZARIFIAN, Philippe. Emergência do modelo competência. In: *Objetivo competência – por uma nova lógica*. São Paulo: Atlas, 2001.