

FORMAÇÃO HUMANA E/OU FORMAÇÃO PROFISSIONAL: UMA CONTRIBUIÇÃO DA PSICOLOGIA DO TRABALHO

Rafael Bianchi Silva¹

Resumo

Esse artigo tem como objetivo refletir a relação entre as formações profissional e humana a partir das relações de trabalho. Atualmente encontramos no modelo de gestão por competências elementos que favorecem uma compreensão mais ampla do ser humano em seu desenvolvimento. Porém, o papel do gestor é fundamental para a compreensão dos elementos que fazem parte desse processo, entendendo a organização como um campo de atualização não apenas profissional, mas também pessoal. Observa-se, paralelamente, o perigo de, através da idéia de competências, criar uma diferente maneira de controlar não apenas as práticas relacionadas ao trabalho mas a vida do trabalhador.

Palavras-Chaves: Psicologia do Trabalho; Formação Humana; Gestão de Pessoas

Abstract:

The objective of this article is reflecting the relation between the work formation and the human formation since the work relations. We found actually in management competence model some elements that benefit more extensive comprehension about human development. However, the management mission is fundamental to understand the elements that take part in this process what explain the organization like a field of personal and professional update. On other hand, we observe the risk of create a different way of human control thought competence concept.

Keywords: Work Psychology; Human Formation; Person Management.

¹ Graduado em Psicologia pela Universidade Estadual de Londrina (2004), Mestre em Educação pela Uel (2008) e especialização em Psicanálise pela UCDB (2004) e Adm.Orient.e Supervisão Educacional pela Unopar (2006). Atualmente é Doutorando em Educação pela Unesp/Marília; professor dos cursos de Psicologia e Pedagogia da Faculdade Pitágoras e do curso de Pedagogia na Faculdade Uninorte.

Artigo recebido em 25/05; aprovado em 07/07.

Introdução

O campo que chamamos de “Gestão de Pessoas” possui um caráter interdisciplinar. Existem demandas que são enviadas à Psicologia pelos demais campos do conhecimento que compõem essa área de atuação. O que diz respeito a relação com a Administração, observa-se que historicamente, coube à Psicologia especificamente, dentro das ações relacionados aos recursos humanos, o desenvolvimento dos trabalhadores dentro da organização do trabalho, desde a entrada deste na empresa até o seu desligamento. Esse acompanhamento se tornou fundamental para o próprio desenvolvimento da empresa, retirando a visão de que o investimento no ser humano estava desvinculado às ações relacionadas à lucratividade e ao bom desempenho no mercado. Uma coisa passou a ser relacionada a outra, de forma que, não é possível pensar na empresa separada daqueles que fazem parte dela.

Nossa reflexão segue por esse caminho. De que forma que o momento histórico em que vivemos constrói as bases para a formação dos recursos humanos, ou em outras palavras, de nós mesmos? Demarcamos como ponto fundamental desse trabalho a definição de Paro (1986) que define “Recursos Humanos”, como as capacidades, habilidades, saberes que pertencem ao homem e são colocados em movimento durante a ação do trabalho.

Dessa forma, compreendemos que ao buscar mapear o contexto atual do mundo do trabalho e sua relação com o tema em questão, estamos contribuindo para a renovação desses recursos e dos critérios para a identificação dos mesmos. Nossa análise partirá da relação entre o desenvolvimento do que chamamos de Capital Humano e a busca de uma formação integral do homem.

O Homem como capital

Um dos assuntos mais recorrentes na área de gestão de pessoas diz respeito ao desenvolvimento de competências. Ainda que seja um conceito relativamente recente, a análise histórica nos remete a uma relação da idéia de “competência” com a de “Capital Humano”.

O termo é ambíguo e é nessa dificuldade que iremos nos defrontar com uma grande gama de problemas encontrados na gestão de pessoas das empresas pois, diferentes compreensões desse conceito terminam por levar a estratégias muitas vezes divergentes. Como exemplo, podemos citar as políticas de desenvolvimento e treinamento que podem tanto potencializar as habilidades humanas quanto transformar o trabalhador em um ser que não compreende a lógica dos processos que realiza em seu trabalho.

Desta forma, é possível fazer pelo menos duas leituras do conceito de “Capital Humano”. Na primeira delas, vemos o foco na idéia de “Capital” como traço a ser desenvolvido o “Humano”. Não se trata apenas de um jogo de palavras. Retomemos alguns pontos que podem nos ajudar na análise da questão.

Segundo Saviani (2005, p.22-23, grifo do autor), pesquisas realizadas entre as décadas de 50 e 60 trouxeram dados que geraram a seguinte conclusão:

[...] Ao investigar a relação ente os níveis de renda e graus de escolaridade, constatou que os níveis de renda aumentavam em proporção aritmética para os indivíduos que possuíam escolaridade e aumentavam em proporção geométrica para os que possuíam escolaridade superior. Esta relação seria a prova empírica do “valor econômico da educação”.

Em outras palavras, observou-se uma relação entre o grau de escolaridade e a posição a ser ocupada pelo trabalhador no mercado de trabalho. Maior escolaridade, maior salário. A escola passou a ser, portanto, o eixo central do desenvolvimento não apenas individual, mas social, retomando a premissa de instituição redentora da sociedade (LUCKESI, 1994).

Por essa razão, encontramos uma forte demanda de capacitação endereçada à escola para que formassem trabalhadores para atender às demandas do mercado. Dentro desse contexto, no início da década de 70, foi promulgada no Brasil, a lei da profissionalização compulsória via LDB (5692/71), na qual o jovem (teoricamente) terminava o ensino médio integrado com a capacidade técnica de exercer uma profissão. O mesmo movimento pode ser visto nos dias de hoje com políticas públicas como o ProUni.

[...] A escola se constituía, assim, num espaço institucional que contribuía para a integração econômica da sociedade formando o contingente (sempre em aumento) da força de trabalho que se incorporaria gradualmente ao mercado. O processo de escolaridade era interpretado como um elemento fundamental na formação do capital humano necessário para garantir a capacidade competitiva das economias e, conseqüentemente, o incremento progressivo da riqueza social e da renda individual [...] (GENTILI, 2005, p.49-50).

Em síntese, chegamos às seguintes assertivas que apontam para o seguinte:

- a) Existe uma relação diretamente proporcional entre o investimento na própria capacitação e o retorno financeiro derivado do trabalho;
- b) Isso implica na implementação de políticas de capacitação – públicas e/ou privadas – que atendam a população possibilitando a formação profissional;
- c) O conhecimento é o maior valor que uma pessoa pode ter. Portanto, toda empresa deve valorizar aqueles que buscam uma maior e melhor qualificação;

d) Se o ponto “a” é verdadeiro, então a contratação de pessoas que possuem a visão apontada, deve levar à empresa a ter um maior crescimento e assim, maior lucratividade.

Essa premissa mostrou-se como falsa e as razões disso derivam do próprio funcionamento do sistema. Vejamos mais de perto a questão. Encontramos essa característica desde o início da formação do sistema de produção em que vivemos. O trabalho humano possui o estatuto de mercadoria e sendo o homem aquele que realiza a ação, o próprio homem se transformou em objeto que possui um valor de troca (FARIA, 2009).

O grande problema é que essa troca é essencialmente desigual. Aqui encontramos um dos motores centrais não apenas de uma série de problemas sociais, como também, do surgimento do que chamamos de “sofrimento do trabalhador” (BARLACH; LIMONGI-FRANÇA; MALVEZZI, 2008). O peso do trabalho, que é medido através do salário, não encontra similaridade, ainda que subjetivamente. Em outras palavras, o trabalhador reconhece que seu trabalho vale pouco aos olhos do mercado.

Indo além desse ponto, tomando a leitura indicada sobre a Teoria do Capital Humano, verificamos que o controle do trabalhador ultrapassa a questão salarial para atingir outros campos de sua vida. A educação, entendida aqui como formação humana, ganha a missão restrita de desenvolvimento de mão-de-obra, gerando assim uma espécie de sub-formação. Assim, o currículo não é focado na integralidade do ser humano (PLATT, 2009), mas sim, a utilidade desses saberes na prática do trabalho.

Vale, então, uma pergunta provocativa, como forma de ir além: há tempo em que se passa no local de trabalho, sem ter necessariamente, trabalho a ser realizado? Então, se a resposta for “positiva”, então podemos inferir que o sistema de trabalho não compra

apenas a mão-de-obra – ou, a força de trabalho – como também - e principalmente - a própria vida do trabalhador.

Assim aponto para um outro problema que vai além da mais-valia: além do lucro explorado da mão-de-obra, medido e calculado pela diferença entre o valor real do produto e a sua fetichização somada com o lucro, temos uma espécie de resto não calculado. É na não-atividade dentro de um regime de trabalho que é possível perceber a olho nu a coisificação humana (SILVA, 2009a, p.88).

O homem se torna produto. Portanto, ao pensarmos em “Capital Humano”, nessa análise, falamos do humano transformado em capital, ou seja, em valor de troca. Essa é a base do plano de cargos e salários, por exemplo. Ou ainda, dos programas de desenvolvimento. Quanto a empresa acredita ser viável investir em cada trabalhador para que este se transforme em um bem mais valioso?

O valor do homem

Como vimos, a discussão sobre o investimento no homem passa inevitavelmente pelo critério do retorno financeiro, transformando o trabalhador em mais um bem, passível de ser quantificado e negociado pela empresa. Transformado em moeda de troca, cai na ilusão que de que a capacitação é a única garantia para conseguir um lugar no mercado. Mas não seria simplicidade demais acreditar que o trabalhador não precisaria da qualificação para assim, realizar cada vez melhor o seu trabalho? Nosso objetivo agora é reconstruir o sentido da formação continuada para retomar o valor humano no trabalho.

Uma pequena digressão para iniciarmos. Em um tempo não muito distante, ter curso superior era garantia de um bom emprego. Muitos conseguiam terminá-lo já empregados e outros tantos não precisavam de grande esforço para conseguir um trabalho com certa estabilidade. Esse lugar no mercado também era relativamente estável. O conhecimento adquirido ao longo do percurso universitário garantia a execução do trabalho contratado.

O que era exigido, além disso, podia aprendido no cotidiano do próprio trabalho que torna-se propriamente formativo.

O que temos visto hoje? Um panorama totalmente diferente. Ter um diploma de curso superior pode até facilitar o acesso a algumas vagas, mas não da mesma forma como a alguns anos atrás. É necessário estar atualizado em relação aos diversos conhecimentos disponíveis nos mais diversos universos midiáticos. É o que chamamos de sociedade informacional (DEMO, 2000). E de que ela trata? No século XV para se ter acesso a todo o saber desenvolvido pela humanidade bastava estar em uma biblioteca com não mais do que 50, 60 livros.

No momento atual de rápido acesso às informações pela internet ou ainda com a ampla gama de instituições formativas em diversos níveis (formal e não-formal), verifica-se uma nova conjuntura subjetiva para o mundo do trabalho. Até meados da década de 80, as empresas tinham no diploma universitário a garantia do conhecimento básico do trabalhador para executar determinada tarefa. Atualmente, com o acesso ao conhecimento cada vez mais facilitado (o que não significa dizer que este fenômeno aconteça de maneira uniforme nas diversas camadas do tecido social), mudou-se o foco do processo de formação profissional que não tem na academia, garantia para a execução de tarefas cotidianas pelo trabalhador.

Somando-se a isso vemos dois problemas:

- a) continuamos com a sub-utilização do trabalhador, dessa vez sob o ponto de vista não mais técnico, mas sim, pessoal;
- b) necessidade de criar dispositivos como o treinamento para desenvolver habilidades que o trabalhador não adquiriu na sua formação inicial.

Ou seja, fica evidente a existência de um descompasso entre a formação proposta pela escola e aquela requisitada pelo mercado. Longe de ser uma questão facilmente resolvida, vemos como gestores que o trabalho com Recursos Humanos não se trata apenas de adaptar o trabalhador e sua formação às necessidades imediatas da empresa, mas sim, através das capacidades que o trabalhador possui trazer à empresa novas possibilidades de atuação seja operacional, comercial ou gerencial.

Esse ponto é em si problemático. Vejamos o ponto paradoxal em que se encontram as empresas (e, conseqüentemente, a área de gestão de pessoas). O mercado está cada vez mais fluído, ou seja, não se mostra estável e planejado, mas sim, apontando mudanças sazonais de direcionamento, o que implica na necessidade de desenvolvimento de novas formas de gestão (APPEL-SILVA; BIEHL, 2006). Em frente a esse panorama, as empresas tendem a tomar dois tipos de posicionamento sobre o problema da contratação de mão-de-obra:

a) focalizar nas necessidades imediatas, atrelando a gestão de pessoas a um perfil técnico sobre as exigências do mercado. Pode-se, por exemplo, contratar um especialista para exercer uma dada função a partir da comprovação da passagem por este trabalhador por por treinamentos específicos para exercer essa tarefa.

b) em frente às mudanças do mercado, focalizar no profissional flexível e, portanto, capaz de adaptar-se aos diversos desafios futuros colocados pela realidade de trabalho. A contratação nesse caso é mais generalista, sem perder o foco nas especificidades da atividade em questão, visto que o importante é que o trabalhador seja capaz de executar diferentes tarefas em um mesmo contexto de trabalho. Aqui vemos, por exemplo, a formulação do papel do gestor de pessoas, que passa a ser exigida a capacidade de uma leitura mais ampla da organização sem perder de vista a realização de tarefas cotidianas como elaboração de treinamentos, pesquisas de clima, seleção de pessoal, etc.

Por essa razão, chegamos à conclusão de que não basta possuir conhecimento; é necessário saber como utilizá-lo. O conceito criado para compreendermos esse processo

se refere às chamadas “competências”. Elas se tratam de um tipo específico de aprendizagem que está baseada na tomada de decisão e iniciativa que

[...] ocorre por meio da intersecção de três elementos, considerados formadores das competências: 1) *saber*: relacionado ao conhecimento; 2) *saber-fazer*: corresponde a habilidades; 3) *saber-agir*: vinculado a atitudes [...] O desenvolvimento de competências procura o equilíbrio entre o saber, o saber-fazer e o saber-agir. Essa visão sistêmica descreve o processo de aprendizagem no cruzamento entre o que o indivíduo conhece, o que pratica e como se comporta no cenário organizacional (MOURA; BITENCOURT, 2006, p.5, grifo do autor).

Vemos a tentativa de retomar a idéia de formação integral perdida com a relação educação escolar com foco na formação profissional. A concepção de “competência” visa sanar o problema do saber considerado vazio do ensino acadêmico e a fragmentação do ensino puramente técnico. Seguindo as premissas fundamentais dessa proposta de formação humana, torna-se necessário integrar as duas esferas na atuação profissional.

Assim, diferentemente de transformar o homem em valor de capital troca, o que temos observado é uma constante preocupação com a humanização do capital, ou seja, inserir no mundo do trabalho elementos que não eram levados em conta, como por exemplo, as características subjetivas do trabalhador.

Temos aqui um problema: não seria essa uma forma mais complexa de capitalizar o homem? De certa forma sim, mas não de maneira tão direta. Afirma Druck (2002, p.16) que determinados tipos de ideário como a empregabilidade e empreendedorismo, muito presentes no campo empresarial,

[...] sustentam-se na flexibilização, representada pela exigência de uma polivalência do trabalhador para desempenhar funções diversas, já que é necessário manter a competitividade, através da autonomia profissional e da independência pessoal, constituindo um novo tipo de trabalhador, cuja qualidade maior é a sua capacidade de se adaptar a um processo de constantes mudanças, na condição de “empresário de si mesmo”. Trata-

se [...] da nova gestão de uma nova cultura do trabalho, com um forte conteúdo ideológico que busca convencer (ou “domesticar”) a todos de que só há um caminho a seguir: a adaptação ao risco e à insegurança, como “normas” da sociedade flexível (grifo do autor).

A partir disso, podemos entender porque as empresas têm visto uma crescente capacitação do trabalhador, porém sem que necessariamente atenda as necessidades da empresa. A formação se torna genérica. Podemos observar esse dado a partir de uma série de cursos profissionalizantes que surgem no mercado educacional não-formal que surgem com a promessa de ampliar as possibilidades de entrada no mercado pelo trabalhador (GENTILLI, 2005). Um movimento aparentemente contraditório, porém, parece surgir no horizonte. Ao mesmo tempo em que uma ampla massa de desempregados acaba fazendo o mesmo curso básico de capacitação, não gerando o diferencial proposto na própria venda do curso, o mercado passa a colocar cada vez mais exigências para o atendimento de tarefas cotidianas que não geram tal demanda.

Esse contexto acaba interferindo de forma severa na formulação de uma política de gestão de recursos humanos. E não apenas no que diz respeito ao recrutamento e seleção. Quando pensamos, por exemplo, na formulação de um plano de cargos e salários, qual deve ser o caminho formativo que o trabalhador irá realizar ao longo de sua carreira em uma empresa?

Se partirmos de uma proposta que tem nas competências o seu suporte conceitual, a análise passa a ter um estatuto cada vez mais qualitativo e não apenas quantitativo. Isso significa que, por exemplo, um curso, que a partir de seu programa, não traria grandes benefícios ao trabalhador, pode se transformar em um motor de desenvolvimento para o trabalhador se começarmos a observar as mudanças no seu dia-a-dia de seu trabalho. Como bem afirma Deluiz (2004, s/p)

Não se trata mais, portanto, de uma qualificação formal/qualificação prescrita/qualificação do trabalhador para desenvolver tarefas relacionadas a um posto de trabalho, definida pela empresa para estabelecimento das grades salariais, ou pelos sistemas de formação para certificação ou diplomação, onde as tarefas estavam descritas, codificadas e podiam ser visualizadas, mas da **qualificação real do trabalhador, compreendida como um conjunto de competências e habilidades, saberes e conhecimentos, que provêm de várias instâncias**, tais como, da formação geral (conhecimento científico), da formação profissional (conhecimento técnico) e da experiência de trabalho e social (qualificações tácitas).

Por essa razão, o que está em foco quando pensamos nesse tipo de gestão é totalmente diferente do resultado imediato e linear da formação do trabalhador defendida pela gestão tradicional de tarefas fragmentadas e ações padronizadas pelo trabalhador. Primeiramente, deve-se pensar que a formação do trabalhador passa pela valorização da própria história, que conta o caminho por onde passou ao longo de construção da identidade profissional.

E de que isso trata? Deveríamos pensar em uma ultrapassagem dos requisitos fixos para a análise da postura que esse trabalhador toma em seu próprio caminho formativo. Nesse sentido, poderíamos chegar a três conceitos diferenciais de “competência”:

Competência é a tomada de iniciativa e responsabilidade do indivíduo em situações profissionais com as quais ele se confronta.

Competência é uma inteligência prática das situações que se apóia em conhecimentos adquiridos e os transforma à medida que a diversidade das situações aumenta.

Competência é a faculdade de mobilizar redes de atores em volta das mesmas situações, de compartilhar desafios, de assumir áreas de responsabilidade (ZARIFIAN, 2003, p. 137).

Observamos, então, que o foco central, a noção de competência traz consigo, de maneira interligada diferentes esferas da realidade humana. Analisando o que nos diz a citação acima, vemos que a capacidade técnica deve estar necessariamente atrelada a uma formação emocional, intelectual e moral, relacionada com as atitudes do trabalhador em

relação ao seu trabalho. Isso implica dizer que toda formação para o trabalho precisa também englobar essas dimensões, o que amplia o campo de propostas de treinamentos e desenvolvimentos a serem realizados pela empresa (CHIAVENATTO, 2004).

Ainda dentro dessa questão, encontramos outro ponto bastante importante que causa efeitos principalmente durante o processo de seleção de pessoal. Quando pensamos em competências, devemos não apenas focalizar naquelas habilidades que já estão presentes no trabalhador, como também, outras que podem vir a desenvolver no futuro. Essa tarefa é bastante complexa para o selecionador porque tais características muitas vezes não se mostram tão facilmente.

Por isso, acreditamos que acima de tudo, ao pensar em competências, devemos articulá-las com a potencialidade de desenvolver capacidade, ou seja, aprender coisas novas. Fica claro por qual razão que a formação não pode ser vista como um fim em si mesmo, mas sempre um meio para construir novas formas de ser e agir.

Cria-se, então, um quadro básico de determinadas competências que poderiam trazer ao trabalhador novas formas de compreender e atuar em sua realidade de trabalho. As empresas passaram a valorizar algumas características como, a criatividade, a capacidade de relaciona-se com os outros, etc. O importante para o gestor é saber reconhecer competências onde muitas vezes elas apenas existem ainda enquanto potencialidade. Ou seja, ainda que não exista aquela característica desejada, ela pode vir a se desenvolver futuramente?

Momento de crítica. Existe outro lado da moeda que parece ser uma grande armadilha derivada da adoção da lógica das competências. A primeira dificuldade encontrada está na própria seleção que também de torna cada vez mais subjetiva. O trabalhador participa de jogos e situações experimentais que muitas vezes não condizem com o ambiente ou

contexto a ser encontrado no campo de trabalho. Ou mais, os próprios critérios de contratação de tornam bastante flexíveis a ponto de justificar a contratação de determinada pessoa e a eliminação de outra. Seria a pró-atividade algo positivo para uma tarefa operacional? Em outras palavras, as habilidades pessoais expressas nas competências não garantem a contratação após a seleção.

Outro exemplo dos desafios à gestão pode ser visto quando pensamos nas diversas políticas de treinamento e desenvolvimento encontradas nas empresas. Se o princípio básico dessa nova gestão diz respeito às características subjetivas e comportamentais, o foco está na criação de estratégias para o surgimento dessas categorias pelos trabalhadores. Aqui podemos entender a certa aproximação da gestão às palestras motivacionais. O que está em jogo são as atitudes do trabalhador em frente ao seu trabalho, justificando assim, a individualização do sucesso ou fracasso deste em relação ao percurso realizado dentro da empresa.

Temos a formulação de uma lógica perversa que está expressa na passagem da análise do trabalho para a organização. Claro que é fundamental olharmos para a empresa, mas como uma organização do trabalho. O que se tem tomado por referência é a separação entre a determinação dos processos de gestão e a realidade do cotidiano do trabalho. Se a responsabilidade do sucesso profissional é do trabalhador, cabe a ele o desenvolvimento de competências adaptativas a realidade desejada pela empresa. Dessa forma, pensa-se a gestão como algo separada das práticas, como se as questões a serem solucionadas pela empresa fossem apenas no nível da organização, sem que estes, não gerassem efeitos no trabalhador.

A perversidade surge exatamente nesse ponto. Não se trata da polarização da felicidade ou do fracasso, mas sim, da construção de uma mútua cooperação (SCHIRATO, 2000). Ainda engatinhamos nesse processo. Observa-se a formulações de decisões, por um lado,

e a necessidade de atender a tais parâmetros, por outro. As pesquisas de cultura e clima são um primeiro passo para a configuração de novos tipos de relação entre os envolvidos. Porém, ao mesmo tempo, pode se transformar em apenas um instrumento de controle institucional e não de um feedback verdadeiro para a formação de novas práticas institucionais.

Por essa razão ocorre a criação de um ciclo vicioso que insere o trabalhador em uma premissa de maior envolvimento na empresa, porém, delimitado dentro da própria formação profissional e não no campo decisório. Paralelamente a isso, a exigência de qualificação indica a necessária ultrapassagem do trabalho no tempo dedicado exclusivamente a empresa. Dessa forma, afirmam Antunes e Alves (2004, p.13, grifo dos autores), se torna

[...] ainda mais *profunda e interiorizada* a condição do estranhamento presente na subjetividade operária e dissemina novas objetivações fetichizadas que se impõem à classe-que-vive-do-trabalho. Um exemplo forte é dado pela necessidade crescente de *qualificar-se melhor e preparar-se* mais para conseguir trabalho. Parte importante do “tempo livre” dos trabalhadores está crescentemente voltada para adquirir “empregabilidade”, palavra-fetiche que o capital usa para transferir aos trabalhadores as necessidades de sua qualificação, que anteriormente eram em grande parte realizadas pelo capital.

Considerações Finais

Ao longo desse texto vimos algumas considerações sobre a relação entre a formação profissional e sua relação com o que entendemos por formação humana. Essa questão é fundamental para aqueles que trabalharam na área de Gestão de Pessoas, pois este é o campo que pensa e materializa a visão de homem – e de trabalhador – colocado pela empresa.

Considerando que ao longo da história da administração científica houve um empobrecimento do fator humano no trabalho, que ficou condicionado à estratégias organizacionais, o modelo de gestão que toma as competências como ponto central propõe compreendermos quatro diferentes pontos que se relacionam com o trabalho:

- 1.Necessita-se desenvolver um tipo de saber que deve estar sempre relacionado ao conhecimento historicamente construído;
- 2.Deve-se ter a capacidade de articulação entre o conhecimento “puro” e a formação de determinadas habilidades em um indivíduo;
- 3.Os pontos anteriores convergem em ação indicando atitudes para mudanças de uma dada realidade, no caso a empresa;
- 4.Dessa forma, constrói-se uma visão crítica da própria estrutura organizacional.

Assim, pode-se ver que diferentemente do que se pensa no senso comum, o desenvolvimento de competências não é algo muito simples de ser realizado. Acima de tudo, o gestor deve ser um entendedor da aprendizagem humana, sendo esta a força motriz das estratégias por ele criadas para o desenvolvimento da empresa e do trabalhador. Sobre essa relação afirmamos anteriormente que:

[...] para um gerente que possui uma visão sistêmica da organização – ou seja, que leva em conta a relação entre os elementos nela presentes – é fundamental ouvir o outro, já que este possui uma visão diferente da sua. Segundo, porque por meio de tais conexões é possível estabelecer na organização uma estrutura verdadeiramente orgânica, ou seja, em que todos os envolvidos se sintam verdadeiramente responsáveis pelo seu trabalho e participante no processo de construção da organização (SILVA, 2009b, p.151).

O que estamos dizendo é que existe uma relação entre o desenvolvimento da empresa e o desenvolvimento do trabalhador. Ao falarmos de competências, portanto, devemos ter em mente que não se trata de um processo individual, mas sempre coletivo de

interdependência entre os envolvidos. Mesmo que não se tenha tal intenção, ao propor uma organização do trabalho, cada empresa oferece elementos para um tipo de formação/desenvolvimento das pessoas que dela fazem parte. O que observamos é que as empresas não possuem um saber sobre seu papel e importância sobre a formação do trabalhador, acreditando que estão alheias a tal processo.

Vemos que se tratando de uma via de mão dupla, estabelecem-se tipos de relações entre empresa e trabalhador. A análise desses vínculos é fundamental para um melhor viver, ainda que sob a égide de um tempo histórico marcado pelo ideário de qualidade e controle. Por essa razão, entendemos o interesse da Psicologia em investigar esses processos tanto em suas premissas quanto em suas conseqüências visando melhores resultados formativos não apenas para a empresa como também como aqueles que a formam.

Referências

APPEL-SILVA, Marli; BIEHL, Kátia. Trabalho na Pós-Modernidade: crenças e concepções. **Revista Mal-Estar e Subjetividade**. V. VI. n.º. 2. p.518-534. Fortaleza, Set/2006.

BARLACH, Lisete; LIMONGI-FRANÇA, Ana Cristina; MALVEZZI, Sigmar. O Conceito de Resiliência Aplicado ao Trabalho nas Organizações. **Revista Interamericana de Psicología/Interamerican Journal of Psychology**. vol. 42, Num. 1 pp. 101-112. 2008.

DELUIZ . Neise. A globalização econômica e os desafios à formação profissional. **Boletim Técnico do SENAC**. Rio de Janeiro, v. 30, n. 3, 2004. Disponível em <http://www.senac.br/BTS/303/boltec303f.htm>. Acessado em 26 de julho de 2009.

DEMO, Pedro. Ambivalências da Sociedade da Informação. **Revista Ciência da Informação**, Brasília, v. 29, n. 2, p. 37-42, maio/ago. 2000.

DRUCK, Graça. Flexibilização e Precarização: Formas Contemporâneas de Dominação do Trabalho. **Caderno CRH**, Salvador, nº37, p.11-22, jul/dez, 2002.

CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de Pessoas**. Rio de Janeiro: Elsevier, 2004.

FARIA, José Henrique de. O capitalismo totalmente flexível: o adeus ao liberalismo e ao keynesianismo clássico e a metamorfose da economia de mercado. **Revista Espaço Acadêmico**. nº94, p.1-11. março/2009.

GENTILI, Pablo. Três Teses Sobre a Relação Trabalho e educação em Tempos Neoliberais. IN LOMBARDI, J.C; SAVIANI, D.; SANFELICE, J.L. (orgs.) **Capitalismo, trabalho e educação**. p. 45-59. Campinas. Autores Associados, HISTEDBR, 2005.

MOURA, Maria Cristina Canovas de; BITENCOURT, Claudia Cristina. A Articulação entre Estratégia e o Desenvolvimento de Competências Gerenciais. **RAE Eletrônica**. v.5, nº1, art.3, jan/jun, 2006.

PARO, Vitor Henrique. **Administração Escolar: Introdução Crítica**. São Paulo: Cortez; Autores Associados, 1986.

PLATT, Adreana Dulcina. Formação Humana: Currículo para o Desenvolvimento Humano. **Espaço do Currículo**, v.3, n.1, p.120-136, março-setembro/2009.

SAVIANI, Dermeval. Transformações do Capitalismo, do Mundo do Trabalho e da Educação. IN LOMBARDI, J.C; SAVIANI, D.; SANFELICE, J.L. (orgs.) **Capitalismo, trabalho e educação**. p. 13-24. Campinas. Autores Associados, HISTEDBR, 2005.

SILVA, Rafael Bianchi. O trabalho e o viver: um breve comentário. **Revista Espaço Acadêmico**. nº 97, p.86-89. junho/2009a. Disponível em: <<http://www.periodicos.uem.br/ojs/index.php/EspacoAcademico/article/view/7135/4150>>. Acesso em: 27 jul. 2009.

_____. **Gestão de Pessoas: processos gerenciais**. São Paulo Pearson Education do Brasil, 2009b.

SCHIRATO, M. A. R. **O feitiço das organizações:** sistemas imaginários. São Paulo: Atlas, 2000.

ZARIFIAN, P. **O Modelo de Competência:** trajetória histórica, desafios atuais e propostas. São Paulo: Editora Senac São Paulo, 2003.

