

A FORMAÇÃO PROFISSIONAL COMO INSTRUMENTO DE MUDANÇA

Recentemente descoberta no contexto português, a formação profissional tem sido em muitos casos considerada um fim em si. Rebatendo esta ideia, apresentamo-la fundamentalmente como um instrumento capaz de contribuir para a resolução de alguns dos desafios que se colocam às sociedades contemporâneas:

- a reaprendizagem dos processos produtivos;
- a transformação dos modelos organizacionais;
- a melhoria da estrutura de qualificações.

Considerando a formação profissional como um instrumento fundamental na potenciação da mudança, que é simultaneamente técnica e sócio-organizacional, ela assume-se como um desafio quer para as empresas, ao permitir não só uma adaptação, mas fundamentalmente uma antecipação face às transformações em curso, quer para os indivíduos, dado permitir a sua valorização profissional.

1. INTRODUÇÃO

A sociedade industrial não só se desenvolveu à custa da destruição de um sistema profissional dito de ofício, como também fazendo apelo a um imenso contingente de mão-de-obra desqualificada proveniente dos campos (êxodo rural).

É neste contexto que se processa todo o desenvolvimento da sociedade industrial, desenvolvimento esse alicerçado nos princípios tayloristas de organização do trabalho, onde predomina o seu carácter alienante e desqualificante.

Assim, a aprendizagem profissional é perspectivada como mero mecanismo de adaptação ao posto de trabalho, sem quaisquer exigências de carácter científico, técnico ou cultural.

Com o advento da sociedade dita pós-moderna ou pós-industrial, que se traduz na internacionalização económica, na inovação tecnológica, na mudança cultural, etc., assiste-se à emergência de um novo paradigma que coloca claramente em causa os princípios "industrialistas" desenvolvidos pelo taylorismo, facto que exige do sistema de formação profissional novas respostas.

Estas novas respostas situam-se já não num plano meramente adaptativo, mas fundamentalmente antecipador, capaz de assegurar aos indivíduos uma efectiva apropriação dos novos processos tecnológicos e organizacionais, bem como uma maior realização profissional.

2. O FIM DO PARADIGMA "INDUSTRIALISTA"

Marcada por um modelo de desenvolvimento "auto-destrutivo", a sociedade industrial desde cedo foi abalada por um conjunto de crises que se, por um lado, podiam ser encaradas como manifestações do rápido crescimento que a animava, por outro, traduziam algumas das mais agudas contradições que ela própria encerrava.

Desde as manifestações bélicas às crises energéticas, passando pelos mais diversos conflitos sociais, a sociedade industrial foi-se enredando numa teia de manifestações que indiciavam a necessidade da sua renovação e/ou superação. A dúvida situava-se, pois, na forma como isso iria acontecer, bem como no modelo de desenvolvimento que lhe sucederia.

Se para uns autores essa transformação não passa de uma mera operação de cosmética, incapaz de superar as contradições da sociedade industrial (Dahrendorf), para outros assiste-se a uma transformação estrutural que marca o advento de um novo modelo. Pós-moderna para uns (Lyotard), pós-industrial para outros (Touraine) ou ainda sociedade de massas (Bell) e sociedade de consumo (Baudrillard), a nova sociedade em emergência traduz-se numa diferença fundamentalmente qualitativa face ao paradigma anterior. Essa mudança qualitativa passa necessariamente pelos planos económicos, social e cultural.

No plano económico, a internacionalização dos mercados é, sem dúvida, um dos fenómenos mais marcantes dadas as consequências que acarreta, isto porque aumenta a concorrência, descentram-se os processos produtivos, aposta-se na inovação e flexibilidade e definem-se novos factores de competitividade. Paralelamente, assiste-se à terciarização da economia com o aumento dos serviços públicos e privados, assim como o novo papel das actividades científicas resultante da importância do conhecimento ao nível dos processos produtivos.

No plano social, é a emergência de novos actores que vão engrossar a classe média em detrimento do operariado. Em consequência disto, é o próprio conflito social que

deixa de se centrar no espaço fabril para passar a centrar-se no "espaço" de consumo, material e simbólico.

No plano cultural, é a desmassificação da cultura, a diferenciação dos consumos, o aumento da informação disponível, a rápida circulação dos indivíduos e das ideias, o aumento dos níveis de escolaridade, etc..

Todas estas transformações fazem da inovação a chave central do novo modelo de desenvolvimento: é a inovação tecnológica ao nível dos processos de fabrico, dos produtos e dos sistemas de gestão; é a inovação social, com a redefinição de papéis, de lugares de classe e de formas de consumo; é a inovação cultural dada a transformação dos saberes, das representações, das atitudes e dos comportamentos.

A predominância deste novo conceito traduz-se na emergência de uma nova era, a do efémero (Lipovetsky, 1989) ou da racionalidade da incerteza (Bruno, 1987).

Também ao nível dos sistemas produtivos esta passagem não deixa de se fazer sem uma ruptura paradigmática. É a passagem do modelo tecnológico mecânico, estreitamente associado à organização taylorista do trabalho, para o modelo tecnológico electrónico, que consiste na aplicação da informática aos processos produtivos (Pastre, 1984).

Esta ruptura paradigmática traduz-se, não só numa descontinuidade tecnológica, como também numa descontinuidade organizacional e profissional, dadas as consequências sobre os modos de organização do trabalho e sobre os novos saberes/qualificações necessários.

Como se pode constatar a partir do quadro transcrito, a automação traz consigo a desestruturação do sistema mecânico taylorista implicando, por isso, a reaprendizagem dos processos de trabalho. Esta reaprendizagem faz com que os mecanismos de educação/formação desempenhem um papel central na redefinição dos saberes/qualificações, bem como na possibilidade de disseminação e apropriação social do novo paradigma.

Contudo, não nos parece correcto querer ver neste processo uma qualquer espécie de determinismo tecnológico, dado que o novo papel dos sistemas de educação/formação é o resultado lógico das transformações sócio-culturais da pós modernidade. Isto porque, paralelamente à obsolescência tecnológica desenrolou-se um processo complexo de obsolescência sócio-cultural, dado o declínio das principais referências que orientavam a vida social.

Paradigmático deste processo, é a própria transformação do valor social do trabalho que deixa de ocupar o lugar de valor central em detrimento do consumo e do lazer, facto que prefigura, se não o fim da ética do trabalho (Offe, 1987), pelo menos o fim "de um ethos do trabalho centrado no sentido do dever" (Almeida, 1990: 87).

É precisamente este descentrar da ética do dever para uma ética da auto-realização, que arrasta consigo a centralidade dos mecanismos de educação/formação enquanto potenciadores dessa mesma realização.

Outras razões estão, por certo, subjacentes a esta cada vez maior importância da educação/formação, como sejam o reconhecimento do papel que o conhecimento assume no crescimento económico e a crescente discrepância entre o ensino/formação ministrados e as novas necessidades manifestadas pelo mercado de emprego (Kovacs, 1988).

3. INOVAÇÃO TECNOLÓGICA E ESTRATÉGIAS DE FORMAÇÃO

Sinal dos tempos, a inovação tecnológica é hoje uma inevitabilidade face aos desafios que se colocam à sociedade em geral e às empresas em particular. Daí que se procure investir estrategicamente em novos factores de competitividade que garantam o êxito das estratégias de inovação, tanto mais quanto estamos num período "em que cada grupo social procura redefinir o seu papel, procurando colocar-se perante o carácter cada vez mais cooperativo e segmentado dos saberes" (Zarifian, 1983: 37).

Tal êxito passa, necessariamente, pela qualidade dos recursos humanos disponíveis, dado que qualquer escolha técnica "está fortemente relacionada com o que se julga ser a capacidade do pessoal em servir o equipamento" (Valli, 1983: 5).

Daí que os processos de inovação não nos surjam como rupturas radicais face a modelos instituídos, mas, antes, como processos cumulativos de aprendizagem técnico-social, cuja apropriação é faseada no tempo.

Através do Quadro 2 podemos precisamente constatar esse carácter progressivo, o qual não pode, no entanto, ser analisado independentemente das estratégias de formação profissional que lhe estão subjacentes. Isto porque, a este modelo específico de evolução dos modos de organização do trabalho corresponde uma estratégia de valorização dos recursos humanos, assente num núcleo de trabalhadores em que os mais "aptos" são sujeitos a um estágio de formação acelerada (Ito, 1984: 461).

O que nos parece ficar bem claro em todo este processo é a necessidade de levar a cabo uma política de reciclagem e/ou reconversão profissional, que não só permita uma efectiva apropriação das novas tecnologias por parte dos indivíduos (Bousquet/Grandherard, 1983), como também evite o risco de bloqueamento da sua difusão (Ebel, 1981).

Se estes riscos fazem da formação profissional uma prioridade a montante do processo de inovação, ela é-o também a juzante dado que "os principais efeitos das novas tecnologias manifestam-se sobretudo na evolução da estrutura profissional e das necessidades em qualificação da população activa" (OCDE, 1986: 10). Isto faz com que o problema qualitativo resultante da inadequação entre qualificações exigidas para o desempenho das novas funções e qualificações disponíveis no mercado de trabalho, só possa ser superado mediante a generalização das acções de formação profissional.

Esta fórmula não só abre as portas à difusão da inovação, como também contribui para o combate do potencial desemprego resultante do desajustamento entre qualificações disponíveis e qualificações procuradas. Dizemos que contribui para o combate na medida em que não existe uma relação linear entre formação e emprego, tanto mais que a formação só contribui parcialmente para a definição das qualificações (Tanguy, 1986).

4. A FORMAÇÃO COMO MECANISMO DE TRANSFORMAÇÃO DOS MODELOS ORGANIZACIONAIS

Ao abrir as portas da fábrica/empresa à formação profissional, a inovação tecnológica veio evidenciar a necessidade da sua própria reforma, isto é, a mudança organizacional e a transformação das relações de trabalho (Kovacs, 1988), fazendo com que a necessidade de formação não se limite aos aspectos técnicos, visão taylorista que pressupõe um determinismo tecnológico, abarcando igualmente a inovação organizacional.

Neste quadro, a formação deve orientar-se não apenas para as necessidades criadas pela utilização das novas tecnologias, mas também para a transformação da empresa enquanto espaço social autónomo produtor de relações identitárias específicas (Sainsaulieu/Segrestin, 1987).

Assim, não só se estrutura uma nova representação do espaço de trabalho (empresa), como também se atribui à formação a responsabilidade da sua transformação. O que é facto é que existe uma forte interdependência entre o tipo de organização do trabalho e os modelos de formação profissional dominantes num dado espaço nacional (Maurice/Sellier/Silvestre, 1982).

A necessidade de questionarmos os modos de organização do trabalho prende-se fundamentalmente com duas ordens de razões: a primeira deriva dos movimentos mais ou menos generalizados de rejeição dos modelos tayloristas tradicionais; a segunda resulta da flexibilidade técnica inerente às novas tecnologias e que só pode ser aproveitada se integrada num espaço de flexibilidade organizacional (Iribarne, 1984).

Esta flexibilidade organizacional só é possível se substituirmos o castrante sistema taylorista, cerceador da iniciativa individual, por formas de participação mais ou menos generalizadas propiciadoras de uma nova ordem: a ordem participativa nas empresas (Linhart, 1987).

Isto significa encarar a renovação dos sistemas produtivos como processos integrados de inovação organizacional, onde sistemas técnico, social e cultural entram em interações sinérgicas (Baptista, 1987). Esta visão idealista claro está que menospreza diversos factores sócio-culturais que impossibilitam tais sinergias e que podem ser

traduzidas na resistência à mudança. Mas esta, a existir, é já um sintoma das lacunas formativas da população em causa.

Assim, a formação surge como um instrumento com vista à mudança organizacional, na medida em que permite gerar nos indivíduos capacidades e atitudes potenciadoras dessa mudança, dado o seu "forte papel socializante e integrador" (Martins, 1990: 55). Contudo, isso implica uma visão diacrónica dos efeitos da formação, a qual tem de ser necessariamente contínua de modo a permitir uma constante renovação das atitudes, em consonância com a evolução progressiva dos modelos organizacionais.

Por outro lado, a formação profissional contínua deve permitir a antecipação de certas transformações, ao potenciar a mobilidade social dos indivíduos e a flexibilidade organizacional das estruturas (Schmidt, 1987). Esta função antecipadora só é realizável na sua plenitude quando estamos perante um modelo organizacional formativo. Isto significa que as próprias situações de trabalho se assumem como potenciadoras de novas experiências formativas de acordo com os postulados da "teoria Y" (McGregor, 1980), o que não é de modo algum improvável, dada a cada vez maior responsabilidade colectiva e dependência organizacional propiciada pelas novas tecnologias (Diani, 1984).

Daqui resulta que, ao contrário do que era postulado pelas correntes tayloristas, não existe um modelo uniforme de organização do trabalho (Europe Sociale, 1986), passível de ser utilizado independentemente das situações sociais específicas. É, sintomaticamente, o fim de "one best way".

5. A EMERGÊNCIA DE UMA NOVA ESTRUTURA DE QUALIFICAÇÕES

O aumento dos níveis de ensino/formação, bem como a progressiva terciarização da economia, estreitamente ligada aos processos de inovação tecnológica, têm vindo a alterar radicalmente quer a estrutura de qualificações da população activa, quer a estrutura de qualificações requeridas pelas empresas.

Apesar destas transformações serem biunívocas, existe um desajustamento estrutural entre qualificações oferecidas e qualificações procuradas. Difícil de ultrapassar, dado o rápido desenvolvimento tecnológico potenciado pelo conhecimento científico, a superação deste desajustamento implica, por um lado, a reforma do sistema de ensino e, por outro, a estruturação de um sistema de formação profissional capaz de contribuir para a definição de uma nova profissionalidade (Figuera, 1984).

Estas acções são tão mais necessárias quanto é sabido da importância estratégica das políticas de educação/formação, quer na superação de certas desigualdades sociais, quer no aumento da competitividade económica (Rodrigues, 1991).

As políticas de educação/formação adquirem maior centralidade neste contexto específico, dada a posição que ocupam na articulação entre inovação tecnológica, inovação organizacional e desenvolvimento das qualificações (Quadro 3).

Esta articulação só é possível na medida em que se verifique uma relação equilibrada entre as aspirações geradas através do sistema de ensino/formação e as possibilidades de realização profissional propiciadas pelo mercado de emprego.

As possibilidades de realização derivam antes de mais de uma viragem cultural, cuja responsabilidade primeira cabe indubitavelmente ao sistema de educação, enquanto formador por excelência para a cidadania (Martins, 1991), conceito que implica o princípio da participação social.

Ao sistema de formação profissional, formador para a profissão, cabe a função primordial de inserir e desenvolver profissionalmente os indivíduos em função de um adquirido educacional, visto não como um limite ao desenvolvimento individual, mas, antes, como um campo de possibilidades mais ou menos potenciado.

Claro está que esta distinção, metodologicamente válida, enquanto ideal-tipo, não é na realidade tão clara, sobretudo a partir do momento em que se verifica uma progressiva profissionalização do ensino (Tanguy, 1986).

A necessidade de ter em conta estes dois sistemas prende-se com o processo de produção das qualificações que, obviamente, está longe de ser simples. Isto porque ele joga fundamentalmente com três dimensões: formação escolar, formação profissional e experiência.

O desafio colocado por esta nova forma de olhar as qualificações é tão mais importante quanto invalida o quadro monolítico que orientou a formação profissional no passado, ao reduzi-la a um mero mecanismo de adaptação a postos de trabalho estruturalmente desqualificantes.

Se esta nova concepção é um desafio para as empresas no sentido de implementarem políticas de formação profissional e modelos organizacionais qualificantes, ela é-o também para os indivíduos ao colocá-los perante a necessidade de auto-formação (Santos, 1990), enquanto mecanismo de valorização profissional capaz de responder às cada vez maiores exigências do mercado de trabalho.

Esta necessidade quer por parte das empresas, quer por parte dos indivíduos, é o resultado de uma concorrência cada vez maior na procura de qualificações escassas por parte das empresas e de empregos qualificados por parte dos indivíduos.

6. CONCLUSÃO

A emergência da sociedade pós-industrial, ao implicar a transformação dos sistemas produtivos, veio revolucionar o quadro tradicional das relações de trabalho, subs-

tituindo a "ordem conflitual" pela "ordem participativa", sem que isto signifique, no entanto, o fim dos conflitos. O que se verifica é a externalização desses conflitos que passam da órbita da produção para a órbita de consumo.

Contudo, o êxito da nova ordem não está de modo algum assegurado. Ele depende de um conjunto de acções que articuladas entre si permitam a estruturação de novo modelo de relações de trabalho a partir de uma maior participação social. Destas acções depende o sucesso das inovações técnicas e sociais em curso.

Neste quadro, a formação profissional surge como instrumento privilegiado na potenciação da mudança, quer ao nível dos modelos organizacionais, quer ao nível das estruturas de qualificações.

Esta mudança, enquanto mudança cultural que é, exige não só a reforma da empresa taylorista, mas, também, a transformação das qualificações que se tornaram obsoletas.

* Assistente na Universidade da Beira Interior

BIBLIOGRAFIA

ALFTHAN, T., "A techniques nouvelles, competences nouvelles", in *Revue Internationale du Travail*, n° 5/85.

ALMEIDA, Ferreira de, *Portugal: os próximos 20 anos*, Lisboa, Fundação Calouste Gulbenkian, 1990.

ASSIS, M., "As novas tecnologias e a formação profissional no Brasil" in *Emprego Formação*, n° 7/89.

BAPTISTA, José, "A sociologia das organizações e a inovação tecnológica" *Comunicação às 3ªs Jornadas Nacionais da APSIOT*, 1987.

BODIN et JEAN, "La qualification et le temps", in *La Qualification du Travail*, Paris, Documentation Française, 1978.

BOUSQUET et GRANDHÉRARD, "Evolution des formations professionnelles et mutations technologiques", in *Education Permanente*, n° 67/83.

BRUNO, S., "Les relations entre éducation, formation professionnelle et travail" in *Formation Emploi*, n° 17/1987.

CAIRE, Guy, "Automation: technologie, travail, relations sociales" in *Consommation*, n° 1/81.

CAVESTRO, W., "Automatisation, organisation du travail et qualification dans les PME" in *Sociologie du Travail*, n° 4/84.

CEDEFOP, *Les nouvelles technologies*, n°11/83.

CEDEFOP, *L'évolution des systemes de travail*, Paris, CNRS, 1981.

CORIAT, B., *La robotique*, Paris, Découverte, 1984.

CRETON, L., "Les stratégies d'innovation progressive" in *Revue Française de Gestion*, n° 46.

DIANI, M., "Consequences organisationnelles de l'automatisation" in *Sociologie du Travail*, n° 4/84.

DOUBLET, J.M., "Formation et competence" in *Revue Française de Gestion*, n° 65/66.

EBEL, K., "L'insuffisance de la formation" in *Revue Internationale du Travail*, n° 6/81.

EUROPE SOCIALE, n° 3/1986.

EYRAUD e outros, "Developpements des qualifications..." in *Sociologie du Travail*, n° 4/84.

FIGUERA, J.R., "Innovacion tecnologica cambios organizativos y nueva profesionalidad" in *Innovacion tecnologica, cambios organizativos y formación*, Barcelona, 1984.

FRANCK, G., "Pour rendre la formation efficace" in *Revue Française de Gestion*, n° 65/66.

GILARDI et TARONDEAU, "Technologies flexibles et organisation du travail" in *Revue Française de Gestion*, n° 63.

GOY, A., "Examen de facteurs d'evolution à long terme des qualification" in *Qualification du Travail*, Paris, Documentation Française, 1978.

HENRIET, B., "Nouvelles technologies et formation dans l'entreprise" in *Revue Française de Gestion*, n° 51.

IRIBARNE e outros, "Les qualifications et leurs evolutions" in *Qualification du Travail*, Paris, Documentation Française, 1978.

IRIBARNE, A., "Ateliers flexibles, organisation du travail et qualification" in *Revue Française de Gestion*, Jan-Fév, 1984.

ITO, M., "Développement de la micro-électronique et..." in *Sociologie du Travail*, n° 4/84.

JONES et WOOD, "Qualifications tacites, division du travail et nouvelles technologies" in *Sociologie du Travail*, n° 4/84.

KOVACS, I., "Novas tecnologias na indústria" in *Emprego Formação*, n° 5/88.

- KOVACS(a), I., "A formação no contexto da introdução de novas tecnologias" in Pessoal, nº 35/88.
- LIPOVETSKY, Gilles, O Império do Efêmero, Lisboa, D. Quixote, 1989.
- LINHART, D., "L'enjeux participatif en France" Comunicação às 3^{as} Jornadas Nacionais da APSIOT, 1987.
- MARTINS, Guilherme, Escola de Cidadãos, Lisboa, Fragmentos, 1991.
- MARTINS, José, "O papel da formação na empresa" in Emprego Formação, nº 11/1990.
- MAURICE e outros, Politique d'éducation et organisation du travail, Paris, PUF, 1982.
- McGREGOR, D., O lado humano da empresa, S. Paulo, Martins fontes, 1980.
- M.E.S.S., Terminologia da formação profissional, Lisboa, 1988.
- OFFE, Clause, "Lavoro come categoria sociologica centrale?" in Sociologia del Lavoro, nº 28/1987.
- OCDE, L'innovation dans les petites et moyennes entreprises, Paris, OCDE, 1982.
- OCDE, Science, technologie et industrie, nº 1/86.
- PASTRÉ, O., L'informatisation et l'emploi, Paris, La Découverte, 1984.
- RODRIGUES, M^a João, Recursos Humanos e Competitividade, Lisboa, D. Quixote, 1991.
- SAINSAULIEU, R., "La formation permanente comme intervention sur l'entreprise et société industrielle" in Connexions, nº 17/76.
- SAINSAULIEU et SEGRESTIN, "Para uma teoria sociológica da empresa" in Sociologia, nº 3/1987.
- SANTOS, Adérito, "A aptidão à autoformação" in Emprego Formação, nº 11/1990.
- SANTOS, F., "Formação, informação e orientação" in Emprego Formação, nº 5/86.
- SCHMIDT, "Formação profissional como instrumento de uma política estrutural antecipadora" in CEDEFOP, nº 3/1987.
- SKARD, A empresa como sistema de formação, 1979, policopiado.
- TANGUY, L., "Contenu de formations et savoirs" in L'introuvable relation formation/emploi, Paris, La Documentation Française, 1986.
- WILKINSON, B., "Technologie, qualification et formation" in Sociologie du Travail, nº 4/84.

- VALLI, P.P., "Le défi technologique" in Formação Profissional - CEDEFOP, nº 11/83.
- ZARIFIAN, Phillippe, "Qualification collective et automatisation" in Formation Emploi, nº 1/1983.
- ZARIFIAN, Phillippe, "Les approches les plus récentes de la qualification" in L'introuvable relation formation emploi, Paris, La Documentation Française, 1986.

REVISTA "ORGANIZAÇÕES E TRABALHO"

DIRECTOR:

Rui Moura

COMISSÃO EDITORIAL

José Alberto Brioso, Rafael Marques, Rita Raposo, Maria de Lurdes Rodrigues e Vera Santana

CONSELHO CONSULTIVO:

António Brandão Moniz, Cláudio Teixeira, João Freire, Luís Graça, José Grosso de Oliveira, Ilona Kóvacs, Conceição Lobo Antunes, Marínus Pires de Lima, Pedro Rivera, Luís Augusto Rodrigues, Maria João Rodrigues, Alan Stoleroff, José Manuel Ventura Dias e Maria Luisa Cristovam

PROPRIEDADE:

APSIOT - Associação Portuguesa de Profissionais em Sociologia Industrial das Organizações e do Trabalho
Associação de Utilidade Pública

ADMINISTRAÇÃO E REDACÇÃO:

Avª Guerra Junqueiro, 19, 5º Esqº.
1000 Lisboa
Telef. 80 96 28

ORGANIZAÇÕES E TRABALHO:

É uma revista de publicação periódica
Número 7/8 - Dezembro/1992
ISSN 0871-4835 - Depósito Legal: 32888/9

COMPOSIÇÃO:

Ana Sofia Rosa

CAPA E CONCEPÇÃO GRÁFICA:

Paulo Buchinho

SERVIÇOS E REVISÃO GRÁFICA:

O Canto da Página — Editora e Artes Gráficas

IMPRESSÃO:

Gráfica 2000

Preço: 1.700\$00

Assinatura: 1993 (Nº 9/10) - 1.500\$00