

## **Reflexões acerca dos sentidos da competência**

**Caetana Juracy Rezende Silva**

### **Resumo:**

No presente artigo, encontram-se reunidas reflexões acerca da noção de competência decorrentes de um estudo mais amplo que se dedica à investigação do processo de aprendizagem na atividade de trabalho. No citado estudo, a competência é tomada como categoria auxiliar na análise das formas como os indivíduos lidam com saberes de distintas fontes na gestão da distância entre o trabalho prescrito e o real. As considerações ora apresentadas são resultados da problematização de tal noção frente às distintas concepções e visões de mundo em disputa no território habitado pela relação entre trabalho e educação.

**Palavras-chaves:** Formação profissional, competência, atividade de trabalho

### **Introdução**

A noção de competência é um tema controverso tanto no âmbito da gestão organizacional, quanto no campo educacional. O termo assume diferentes significados em consonância com a abordagem adotada, traduzindo diferentes visões de mundo e concepções de indivíduo e trabalho. As considerações aqui expostas decorrem de um estudo mais amplo sobre a aprendizagem na atividade de trabalho. Considerando que as competências expressam aprendizagens de todos os tipos constituídas sobre as múltiplas experiências de formação vivenciadas (CUNHA, 2005), a noção de competência é assumida como categoria auxiliar no inquirir sobre o porquê e como os trabalhadores produzem saberes em sua prática de trabalho. As considerações ora apresentadas são resultados da problematização da noção de competência frente às distintas concepções e visões de mundo em disputa no território habitado pela relação entre trabalho e educação.

### **Um termo polissêmico**

O termo competência é utilizado em várias acepções em distintas áreas, podendo assumir diferentes sentidos dentro de um mesmo campo do conhecimento. Senso comum, ter competência é possuir os atributos para realizar uma dada atividade a contento e ser competente é evidenciar tais qualidades no resultado de seu trabalho.

Todavia, incompetência ou ser incompetente são termos depreciativos, cujos sentidos vão além da simples ausência das qualificações desejadas. Na área jurídica, competência é sinônimo de alçada, foro, jurisdição. A delegação de competência fixa os limites de atuação ou de responsabilidade e define as atribuições de um ente, órgão, ou pessoa investida em determinado cargo ou função. Traduz, assim, a esfera legítima de exercício de um poder específico legalmente instituído.

Nesse âmbito, o termo é raramente utilizado no sentido de capacidade humana. No campo da gestão organizacional, no entanto, o leque de significados alcançados pelo termo é bem mais amplo, admitindo múltiplas classificações. Os vários autores da área de administração buscam agregar novas proposições à noção de competência com base em suas visões de mundo e em suas concepções de indivíduo, organização e trabalho. Duas principais linhas de formulação podem ser identificadas no debate teórico inicial sobre a noção de competência: a de matriz norte-americana e a francófona.

Na de matriz norte-americana, o debate se inicia entre psicólogos e administradores na década de 1970 e tem como principal fundamento as concepções comportamentalistas. Em suas formulações a competência é diferenciada de talento e aptidão e relacionada a características da personalidade que propiciam um desempenho superior na realização de uma tarefa. Nesse sentido, a competência se refere a um estoque de capacidades humanas ou recursos (conjunto de conhecimentos, habilidades e atitudes) que um indivíduo tem. E, uma vez que o conceito orientador é o de tarefa, não haveria rompimento com o modelo taylor-fordista de organização do processo produtivo (FLEURY e FLEURY, 2001).

A linha de argumentação francesa também tem sua origem na década de 1970 a partir da consideração à insuficiência do conceito de qualificação frente às novas características do mundo produtivo. A noção de competência passa a se associar não à tarefa, mas ao evento, entendido como incidente ou acontecimento que rompe com a *normalidade*. Em um contexto de crescente instabilidade e aceleradas transformações tecnológicas, a *normalidade* é vista como algo um tanto mítico e a capacidade de gerir eventos passa a significar a própria competência. No final da década de 1990 e início da de 2000, vários autores brasileiros, no campo da gestão organizacional, preocupados em orientar a construção de sistemas de gestão por competências, realizaram levantamentos bibliográficos sobre os diferentes conceitos e suas ênfases.

Um exemplo é esforço empreendido por Bitencourt (2001) na análise de vinte e uma diferentes abordagens. Após a análise da noção de competência nas diversas correntes, a autora propõe um conceito que possa contemplar questões relativas ao autodesenvolvimento, às práticas voltadas à convivência social (externa à organização) e à auto-realização, chegando à seguinte definição:

“entende-se competências como o processo contínuo e articulado de formação e desenvolvimento de conhecimentos, habilidades e atitudes onde o indivíduo é responsável pela construção e consolidação de suas competências (autodesenvolvimento) a partir da interação com outras pessoas no ambiente de trabalho, familiar e/ou em outros grupos sociais (escopo ampliado), tendo em vista o aprimoramento de sua capacitação, podendo, dessa forma, adicionar valor às atividades da organização, da sociedade e a si próprio (auto-realização)” (BITENCOURT, 2001, p.230).

Fundamentado principalmente nas proposições de Boterf (ênfase na mobilização e na ação) e de Sandberg (ênfase na formação e na interação), o conceito apresentado explicita a preocupação com o estabelecimento de uma abordagem mais abrangente. Todavia, ao entender a competência como um processo de formação a autora remete ao indivíduo a responsabilidade exclusiva pelo desenvolvimento de seus *conhecimentos, habilidades e atitudes*. Cria-se, assim, um movimento circular sem saída, uma vez que o sujeito deverá ter a competência de se tornar cada vez mais competente.

O debate sobre a noção de competência na área de administração tem gerado vários outros conceitos na última década, buscando integrá-lo às discussões sobre gestão estratégica. A complexidade de conceptualização e de categorização se amplia consideravelmente, também, em decorrência da singularidade das organizações. Em função do referencial adotado e das construções internas viáveis, novas definições são construídas, com a utilização de diferentes lógicas de classificação.

Alguns pontos em comum podem ser observados nos diferentes enfoques. Verifica-se uma tendência de classificação das competências em duas esferas: a organizacional e a individual. Outro aspecto comum reside na maioria dos autores se utilizar dos termos conhecimento, habilidades ou hábitos e atitudes, podendo se restringir a esses elementos ou utilizá-los em conjunto com outros, ampliando o que se concebe como competência. Nos último decênio, observa-se, ainda, a ampliação de métodos de análise de competência com vistas a constituição de repertórios e de

instrumentos de avaliação e de orientação da carreira, da remuneração e da mobilidade no interior das organizações.

Em virtude das contradições inscritas na noção de competência, revela-se uma disputa ideológica em torno da terminologia. No campo educacional, as posições oscilam entre a defesa irrestrita e a recusa completa do termo, passando por aquelas que buscam compreendê-lo em função dos significados que tem assumido na contemporaneidade, buscando identificar seus limites e possibilidades.

### **Um conceito em disputa**

As perspectivas dos grupos sociais são orientadas por interesses que transitam entre o individualismo e a solidariedade, entre a competitividade mercadológica e os direitos sociais entre várias outras polaridades. Essas distintas visões disputam entre si diferentes concepções pedagógicas, considerando a educação também como meio de alcance ou manutenção de hegemonia cultural. Nesse processo, *“os diferentes grupos sociais constroem, se apropriam e ressignificam as propostas uns dos outros, buscando dar a essas propostas a ‘sua cara’”* (BURNIER, 2001, p. 1). Assim, pressupostos inscritos na noção de competência no campo educacional derivam de formulações pedagógicas pertencentes a campos opostos. Desde concepções que estabelecem vinculação direta entre educação e produtividade àquelas que apostam no potencial transformador da educação a partir da prática social reflexiva.

Metodologicamente, a noção de competência pode ser considerada como tributária do comportamentalismo, em função das análises enfatizarem aspectos da conduta e do comportamento humano. Todavia, ela também pode ser associada ao sócio-interacionismo na medida em que o desenvolvimento de competências não pode ser entendido sem referência ao contexto sócio-histórico-cultural em que o indivíduo está inserido e sobre o qual atua. Burnier (2001) opta por trabalhar com a apropriação da noção de competência no âmbito das propostas de formação integral, localizando aportes à chamada pedagogia das competências em projetos como, por exemplo os Ginásios Vocacionais paulistas da década de 60 e a Escola Candanga de Brasília.

Para Ramos (2011) a noção de competência está inserida no campo das respostas às novas exigências de eficiência técnica e produtividade, onde a realidade é dada como um fato natural, sem consideração às determinações históricas. Tal compreensão tem por base a percepção de que as propostas pedagógicas e de gestão do processo de produção com base na noção de competência se utilizam de uma

análise cujo aporte metodológico se apoia em uma visão de homem natural-funcionalista, assim como em um compreensão subjetivo-relativista do conhecimento.

Kuenzer (2003), por sua vez, busca identificar as potencialidades da noção de competência como orientadora de propostas pedagógicas para a formação dos trabalhadores. Para tanto, analisa a competência como práxis, utilizando-se das formulações de Vazquez (2011) – práxis como atividade teórica e prática, em que a teoria é guia da ação consciente – e de Zarifian (2003) – competência prática de transformação de conhecimentos anteriormente adquiridos, à medida que a diversidade das situações aumenta. Sobre tais bases compreende a categoria competência como:

“ a capacidade de agir, em situações previstas e não previstas, com rapidez e eficiência, articulando conhecimentos tácitos e científicos a experiências de vida e laborais vivenciadas ao longo das histórias de vida” (KUENZER, 2003, p. 2)

Schwartz, ao tratar das questões postas para a humanidade diante dos novos modos de viver, de produzir, de se relacionar (novas interfaces, técnicas, modos de organização, entidades culturais etc.) permeando entidades antecedentes e tradições constituídas, refere-se às competências como algo *enigmático*, uma vez que não se sabe exatamente o que elas são. Trata-se de saber, de ser capaz, de dominar protocolos e de outras coisas que não se encontram dadas de antemão (SCHWARTZ e DURRIVE, 2010).

Com base nas formulações dos campos da ergonomia da atividade e da ergologia, assume-se a competência como uma qualidade humana na atividade de trabalho. O agir competente, sob esse olhar, se desenrola na gestão das singularidades e variabilidades do meio, de si próprio e do coletivo, na gestão entre o trabalho prescrito e o trabalho real, onde se fazem presentes intensões, valores, tradições, credos, afetos, a complexidade da própria vida. A competência se apresenta entre o que se encontra revelado, explícito, formalizado, antecipado, constituído e o encoberto, oculto, inexplorado, inédito. Entre os saberes disponibilizados por meio da instrução e aqueles pertinentes à oportunidade do encontro. A competência, assim entendida, não é uma questão nova, mas um problema que assume nova dimensão frente as formas de produção de bens e serviços na contemporaneidade.

## **Qualificação e competência**

Parte das abordagens que tratam da relação entre qualificação e competências, assume o primeiro termo como relação social em que se fazem presentes conquistas históricas da classe trabalhadora, sendo a noção que melhor responderia a questões coletivas. Por outro lado, a noção de competência, entre outros problemas, conduziria ao acirramento do individualismo pela valorização extremada da subjetividade dos trabalhadores. Uma outra linha de análise assume a noção de competência como derivada ou subordinada à de qualificação, percebendo-as como parte de uma mesma totalidade complexa. Outra perspectiva analítica, bastante considerada nas décadas de 1990 e 2000 e mais criticada na atualidade, concebe a competência como noção que supera e suprime a de qualificação, a partir de uma ideia de evolução linear de modelos de gestão de pessoas.

Aranha e Machado (2000) identificam distintas noções vinculadas ao termo qualificação: a formação considera adequada ao exercício de uma especialidade técnica; o conjunto de saberes adquiridos pelo indivíduo na experiência laboral; as qualidades do trabalhador que guardam correspondência com o previsto em acordos e convenções, entre outras. Essas definições localizam o termo no campo sociológico e jurídico, compreendendo-o como uma relação social. Essa concepção tem sua origem no ideal de Estado de Bem-Estar Social em função da falta de regulação do contrato particular entre empregado e empregador. Sob o modelo de gestão da produção taylor-fordista e sob a visão econômica keynesiana, a qualificação é definidora de relações sociais e jurídicas, estabelecendo padrões de formação, emprego, carreira e remuneração. Nesse enfoque, a noção de qualificação se encontra ancorada nas convenções coletivas que classificam os postos de trabalho e no ensino profissional que classifica os saberes e os valida em termos de diplomas e certificados.

Sob outro enfoque, a noção de qualificação pode ser compreendida tanto na esfera social quanto na individual. Ao se tomar como referência o indivíduo em situação real de trabalho, a qualificação pode ser entendida como a “*inteligência que opera no trabalho*” (CUNHA, 2005). Em consonância com a proposição de Schwartz (2010), o conceito de qualificação abrange três dimensões: a relacional, a conceitual e a experiencial. A relacional ou social envolve os códigos de classificação profissional e dos atributos profissionais socialmente reconhecidos. A dimensão conceitual engloba os saberes formalizados, abstraídos em modelos no interior das disciplinas técnicas. Essas duas primeiras dimensões se encontram vinculadas à noção de qualificação como relação social. A última, a experiencial, reporta aos saberes

construídos na prática, à mobilização de conhecimentos de diferentes naturezas tendo em vista as singularidades e variabilidades a serem geridas pelos sujeitos nas situações de trabalho real. Por esse entendimento, a noção de competência, como qualidade que se expressa na ação humana, encontra-se intrinsecamente relacionada à dimensão experiencial da qualificação.

Na medida em que ocorre o afastamento da regulamentação proposta pelo modelo taylor-fordista, descaracterizam-se os códigos vigentes, conduzindo a mudanças em seus sentidos. Nesse deslocamento, o foco da avaliação migra das qualidades verificáveis por meio de diplomas, histórico profissional e outros registros em direção a atributos pessoais evidenciados na prática laboral, a habilidades manifestas no agir e decidir em situações fora do *script*. Para as organizações há a necessidade de garantir a produtividade e a competitividade em um cenário onde se verifica o aumento da exigência dos clientes e consumidores, com a diversificação e sofisticação da oferta de bens e serviços. No setor público, estão presentes as reivindicações dos usuários pela melhoria da qualidade e pela ampliação do conjunto de serviços prestados à sociedade.

Além dos conhecimento requeridos em virtude da incorporação de novas tecnologias (na automação de processos, na gestão informacional, entre outras áreas), busca-se a otimização de pessoal pelo aumento da polivalência (refletida, por exemplo, nos movimentos destinados à redução de despesas com o pagamento da folha de pessoal). Ampliam-se as exigências de adaptabilidade e resiliência em função dos diferentes ritmos de produção, assim como passa a ser mais solicitado o compromisso com os resultados organizacionais. Nesse sentido, faz-se cada vez mais estratégica que os grupos se tornem autorreguláveis e os trabalhadores se sintam engajados com a missão e os objetivos da organização. Em um cenário de transformações das relações entre empregados e empregadores, entram em pauta a subjetividade dos trabalhadores e a habilidade de relacionar saberes das mais distintas fontes de aprendizagens interiorizadas na busca de resposta a eventos de diferentes níveis de complexidade.

É, pois, a partir das novas configurações do setor produtivo, na coexistência de modelos de gestão, que a noção de competência tem sido redefinida. Para Ramos (2011) a competência é um novo signo que, simultaneamente, reforça e nega o conceito de qualificação. A autora percebe a noção de competência como resultado de um deslocamento conceitual nos campos teórico e político. Deslocamento esse

provocado pela disputa por hegemonia entre diferentes visões de mundo. Ao analisar as mudanças ocorridas na cultura e na produção, a autora observa a dinâmica decorrente do confronto entre diferentes interesses econômicos e constata que a qualificação, como relação social, traduz uma série de signos compartilhados e valorados no processo de reprodução histórica das condições da existência humana. Por outro lado, a noção de competência, centrada na subjetividade do trabalhador, muda o sentido dessa relação. O que anteriormente se fundava em signos coletivamente construídos e compartilhados é substituído por signos individuais.

A noção de competência é vista, assim, como uma formulação ideológica onde a questão social passa a ser explicada sob a perspectiva individual. O sucesso ou o fracasso profissional é percebido como consequência exclusiva da competência pessoal. Sobre essa concepção, fundamenta-se o sentido da empregabilidade, em que o indivíduo é responsabilizado pela aquisição das qualidades requeridas para a ocupação de uma dada função. Torna-se necessária a formação continuada ao longo da vida laboral com vistas a adquirir competências necessárias à produção em um contexto sociotécnico de trabalho em constante transformação. No âmbito da educação profissional, essa condição levaria ao deslocamento de sua função: do *aprender a fazer* ao *aprender a aprender*. Porém, esse segundo lema tem sido normalmente tomado em uma concepção diferente daquela adotada no movimento da Escola Nova, onde a atitude ativa do aprendiz é considerada em função das relações sociais. A referência à empregabilidade aponta para a atitude autônoma frente à aprendizagem como um desafio estritamente individual.

No entanto, o estabelecimento de uma relação tipo causa e consequência entre competência e individualismo pode levar a uma visão limitada sobre a questão. Inicialmente, porque a competência se expressa na atividade e esta, a atividade de trabalho, é, ao mesmo tempo, profundamente individual e coletiva. Tomando como base as formulações vigotskianas, o social é fundamento do desenvolvimento da subjetividade. Ao dispor de sua subjetividade na atividade de trabalho, nas dramáticas do uso de si, o trabalhador traz o social, o coletivo. Ao mesmo tempo, conforme observado por Yves Clot, se no mundo do trabalho as estratégias gerenciais tendem a impulsionar o individualismo, nas situações reais o trabalho coletivo é uma exigência:

*“No mundo do trabalho atual há uma gestão individualizante, mas há uma necessidade muito, muito forte do coletivo. E o coletivo não é simplesmente um valor que deveria ser*

*defendido contra a corrente de uma sociedade que vai contra o coletivo. Eu creio que a questão do coletivo merece ser aprofundada como uma tendência do lado real do trabalho. Eu creio que no mundo do trabalho atual, na indústria e nos serviços, sobretudo na área dos serviços, o coletivo é a fonte do real. [...] Eu creio que a descrição sociológica deforma a contradição no mundo do trabalho. De um lado há uma estratégia gerencial de individualização que impulsiona o individualismo na sociedade – é verdade, não há razão para discutir isso -, mas, na verdade, a organização do trabalho recusa o coletivo e num outro lugar o solicita” (CLOT, 2006, p. 103).*

Os problemas práticos decorrentes da distinção conceitual entre competência e qualificação são percebidos por Zarifian (2003) ao citar o reconhecimento, pelas entidades representativas dos trabalhadores e entidades patronais francesas, da impossibilidade de se avançar no campo da competência sem as garantias do campo da qualificação. Já no início da década de 2000, essas entidades já consideravam que a oposição entre qualificação e competência “*bloqueava qualquer possibilidade de negociações em torno de referenciais e garantias coletivas*” (p. 35).

Historicamente, os diplomas e certificados, como códigos de reconhecimento do domínio de um conjunto de conceitos técnico-científicos pertinente à formação para uma dada profissão, têm como referência principal a dimensão prescrita do trabalho. Todavia, a fundamentação do currículo da formação profissional sem levar em conta o trabalho real, sem consideração à subjetividade, à singularidade e à variabilidade dos indivíduos, pode se tornar estreita e alienante. A tomada da atividade como referência analítica para se pensar sobre o trabalho implica considerar a relação entre o conhecimento antecedente à atividade (o que incorpora o patrimônio constituído no corpo teórico-metodológico das disciplinas) e aquele concebido na experiência laboral, no próprio agir.

Ao lidar, na organização do trabalho pedagógico, somente com a dimensão do prescrito ou do antecedente, há uma tendência a se conceber o conhecimento como algo alheio a seus produtores. Essa inclinação ocorre devido ao caráter mais ou menos neutralizador do processo de formalização dos conhecimentos em conteúdos disciplinares. Se o currículo é concebido como um conjunto de conhecimentos cristalizados em conteúdos que traduzem o trabalho, este fica reduzido à sua dimensão prescrita. E se *o que é o trabalho* já se encontra dado, caberá apenas fornecer os subsídios necessários para que o futuro profissional possa lidar com o prescrito ou previsto. Em outra linha, se o trabalho é concebido como *matéria*

*estranha*, os conteúdos a serem trabalhados na formação profissional passam a ser percebidos não são como o todo, mas como parte da parte visível do trabalho. A formação profissional poderá, assim, “*antecipar tendencialmente as situações de trabalho*” (CUNHA, 2005), mas não se confundem com essas. A mudança de perspectiva recoloca o papel do trabalhador como protagonista na produção de conhecimento.

### **As dimensões técnica e ético-política da competência**

Sob a perspectiva da ergonomia da atividade, a competência é uma noção multidimensional, expressa nos horizontes técnico e ético-político (FERREIRA, 2012). A dimensão técnica engloba tanto aquilo que se sabe sobre o trabalho, em termos de informações antecedentes à atividade, quanto os aspectos relativos ao como por em marcha o previsto. Nesse sentido, de certa forma, pode-se considerar que a esfera técnica engloba tanto a fundamentação epistemológica quanto a orientação procedimental da ação humana. Em outras palavras, ela abrange o domínio teórico-metodológico da atividade humana do trabalho. Porém, tal domínio não é neutro, pois a técnica traz em si, de forma cristalizada, a história da produção do conhecimento humano, estando prenhe dos valores, crenças, tradições e intenções, o que a coloca em relação intrínseca com a dimensão ético-política do fazer. A competência se desenvolve, pois, tanto no domínio da racionalidade lógica quanto da racionalidade axiológica.

Por essa compreensão, infere-se que noção de competência traga em si as marcas das exigências e valores sociais de cada época. Se no passado a atuação competente sequer receberia essa denominação, mas igualmente implicaria o ideal de *bem fazer* algo, na atualidade, esse ideal, o do *bem feito*, vincula-se a esse termo *enigmático*: competência. A participação competente na sociedade contemporânea requer dos indivíduos inúmeras e complexas capacidades: de interação com um mundo cada vez mais informatizado; de gestão de tempos; de lidar com estruturas burocráticas no exercício de direitos e deveres; entre muitas outras. No âmbito das organizações, a competência solicitada aos trabalhadores inclui a capacidade de atuar na resolução de problemas e na equalização de imprevistos em um ambiente em permanente mutação. A noção de competência é, assim, uma noção relacional. A atuação de um indivíduo só poderá ser considerada competente em função de sua

eficácia. No entanto, a eficácia igualmente não possui os mesmos sentidos para todos os grupos sociais.

É de se esperar que a eficácia para os grupos economicamente dominantes signifique o alcance de resultados que possam sustentar as vantagens sociais, econômicas e culturais adquiridas, implicando a manutenção ou ampliação dos espaços de exercício do poder material e do poder simbólico. Porém, do ponto de vista das camadas populares, a eficácia pode assumir sentidos bem diferentes, como o da garantia de direitos e da melhoria da qualidade de vida, de reconhecimento da cultura e dos saberes populares, entre outros. Em uma sociedade estruturada materialmente sobre a contradição entre os interesses de acumulação do capital e os ideais de igualdade, liberdade e fraternidade universais, qualquer noção que implique a relação entre valores é impactada por essa contradição fundamental entre capital e humanidade, traduzida em desigualdades e antagonismos sociais. É nesse sentido que o desenvolvimento de competências representa, contraditoriamente, as possibilidades de atuar tanto em favor da acumulação do capital quanto em benefício da autonomia dos trabalhadores (Kuenzer, 2003).

Conforme observado por Arruda (2001) e Kuenzer (2003) a convergência entre proposições de campos opostos ocorre em virtude da novidade do empresariado passar a solicitar uma formação mais consistente para os trabalhadores, tendo em vista a configuração das demandas mercadológicas contemporâneas. No entanto, igualmente reconhecem que o alinhamento discursivo entre interesses do empresariado e dos trabalhadores e de suas entidades representativas não se reflete necessariamente na prática. Pois, se há algum consenso quanto ao objeto – formações mais densas do ponto de vista teórico – não o há quanto ao resultado final, em virtude da necessidade de ampliação da autonomia e dos espaços de decisão coletiva. A autonomia e a iniciativa são inerentes à ação competente, na medida em que o trabalhador necessita gerir e estruturar diversos saberes na tomada de micro-decisões frente à diversidade de situações. Essas dimensões não podem ser adequadamente avaliadas em estruturas híbridas onde os empregos continuam sendo classificados segundo postos de trabalho, mantendo-se hierarquias e a concentração de poder (ZARIFIAN, 2003). Nos termos utilizados por Kuenzer (2003), o crescimento da autonomia dos trabalhadores tensiona as organizações a rever suas formas de gestão no sentido de estabelecer relações mais democráticas. Todavia, a ampliação da autonomia e da participação nos processos decisórios aponta em direção à

democratização do produto do trabalho. E as empresas não parecem dispostas a lidar com os impactos que se colocam em contraposição à lógica do capitalismo.

## Referências

ARANHA, A e MACHADO, L. Qualificação profissional. In: FIDALGO, F. e MACHADO, L. **Dicionário da educação profissional**. Belo Horizonte: Núcleo de Estudo sobre Trabalho e Educação, 2000.

ARRUDA, M. C. C. Qualificação versus competência. **Informativo SENAC**. V. 27, n. 1a, 2001. Disponível em <http://www.senac.br/informativo/BTS/271/boltec271a.htm>

BITENCOURT, C. C. **A gestão de competências gerenciais: A contribuição da aprendizagem organizacional**. Doutorado em Administração. Porto Alegre: UFRGS, 2001.

BURNIER, S. Pedagogia das competências: Conteúdos e métodos. **Boletim Técnico do SENAC-SP**. V. 27, n. 3, set./dez. 2001. Disponível em <http://www.senac.br/informativo/BTS/273/boltec273e.htm>

CUNHA, D. M. **Saberes, qualificações e competências: Qualidades humanas na atividade de trabalho**. Caxambu: ANPED, 2005. Disponível em [28reuniao.anped.org.br/textos/gt09/gt091188int.rtf](http://28reuniao.anped.org.br/textos/gt09/gt091188int.rtf)

CLOT, Y. Entrevista: Yves Clot. **Cadernos de Psicologia Social do Trabalho**. V. 9, n. 2, 2006, p. 99-107.

FERREIRA, M. C. **Qualidade de vida no trabalho: Uma abordagem centrada no olhar dos trabalhadores**. 2ª ed. Brasília, DF: Paralelo 15, 2012.

FLEURY, M. T. L. e FLEURY, A. Construindo o conceito de competência. **Revista de Administração Contemporânea**. V. 5, n. Esp. Curitiba, 2005. Disponível em <http://dx.doi.org/10.1590/S1415-65552001000500010>

KUENZER, Z. A. Competência como práxis: Os dilemas da relação entre teoria e prática na educação dos trabalhadores. **Boletim Técnico do SENAC**. Rio de Janeiro, vol. 29, n. 1, jan./abr., 2003. Disponível em <http://www.senac.br/BTS/291/boltec291b.htm>

RAMOS, Marise. **Trabalho, Educação e Correntes Pedagógicas no Brasil: Um estudo a partir da formação dos trabalhadores técnicos da saúde**. Rio de Janeiro: EPSJV, UFRJ, 2010.

\_\_\_\_\_. **A pedagogia das competências: Autonomia ou adaptação?** 4a ed. São Paulo: Cortez, 2011.

RIOS, Teresinha Azerêdo. **Ética e competência**. 20ª ed. São Paulo: Cortez, 2011.

SAVIANI, D. **Pedagogia histórico-crítica**. 8ª ed. revista e ampliada. Campinas, SP: Autores Associados, 2003.

SCHWARTZ, Y. E DURRIVE, L. (org.) **Trabalho e ergologia**: Conversas sobre a atividade humana. 2ª ed. Niterói: UFF, 2010.