



GT09 - Trabalho e Educação – Trabalho 927

A QUALIFICAÇÃO INSTITUCIONAL NAS UNIVERSIDADES BRASILEIRAS: POLÍTICA NECESSÁRIA EM UM CONTEXTO DE AJUSTAMENTO NEOLIBERAL

Rubens da Costa Ferreira – UFPA

Gilmar Pereira da Silva – UFPA

Resumo

Este artigo apresenta resultados de uma pesquisa cuja proposta foi analisar como se configura o processo de formação dos servidores técnico-administrativos da UFPA/Campus de Cametá no que tange aos cursos de capacitação desenvolvidos pelo CAPACIT/UFPA, permitindo-nos uma reflexão em torno da qualificação institucional enquanto instrumento do Estado, a serviço do capital. Utilizamos o método histórico dialético, a abordagem qualitativa, a entrevista semi-estruturada e a pesquisa documental. Foram analisados documentos que regem a política nacional de qualificação técnica-administrativa, bem como os documentos, no âmbito da UFPA, que tratam da qualificação desses sujeitos, para investigar como se materializa o processo de qualificação dos servidores do Campus de Cametá. Todo esse conjunto de elementos permitiu constatar que as diretrizes para a qualificação dos servidores técnico-administrativos da UFPA e a materialização das ações de formação ocorrem em uma perspectiva de formação unilateral, neopragmática, através da gestão por competência, fomentada pela administração pública gerencial, portanto a serviço do modelo de acumulação capitalista.

Palavras-chave: Qualificação. Trabalho. Educação. Política de formação.

1 INTRODUÇÃO

O artigo apresenta resultados da pesquisa que analisou o processo de formação dos servidores técnico-administrativos da Universidade Federal do Pará - UFPA/Campus Universitário do Tocantins/Cametá referente aos cursos de formação continuada viabilizados pela Coordenadoria de Capacitação e Desenvolvimento da UFPA (CAPACIT), a partir da defesa que se faz hoje em torno da necessidade de formação continuada como necessária à eficácia e eficiência institucional.

A partir desse lócus de pesquisa — a referida Coordenadoria e o próprio Campus de Cametá — realizamos um estudo sobre a constituição do servidor público brasileiro e sua relação com as ações próprias do Estado, que tem como objetivo a

instrumentalização de sujeitos para o exercício de suas atividades, representado pela formação em serviço ou pela formação continuada.

Há de se observar que a prestação de serviços na esfera pública no Brasil é foco constante de avaliação em termos de qualidade a seus usuários, motivo pelo qual as ações do Estado partem do entendimento de que há uma constante necessidade de aprimoramento na prestação desses serviços. Por esse motivo, existe um tendenciamento de maior ajustamento ao modelo de administração pública gerencial, em que o Estado delega e norteia a efetivação desses serviços no sentido de constantemente buscar resultados dentro de uma perspectiva de eficiência e eficácia.

Esses princípios, no exercício do serviço público brasileiro, são a indicação da influência dos modelos de produção deliberados pelo capitalismo, legitimando o Estado regulador via regulamentação e organização da estrutura estatal. Como resultado, o Estado passa a desenvolver procedimentos de cunho ideológico e hegemônico, que estão em constante transformação, por meio das várias reformas da gestão pública.

Tal característica, necessária tanto ao controle do Estado quanto à apresentação de resultados satisfatórios dentro da sua perspectiva de desenvolvimento, busca, em vários fatores, instrumentos necessários para a efetivação desse princípio de qualidade, dentre os quais o processo de qualificação permanente de seus servidores configura-se como importante via de atuação.

Dentro desse contexto, a qualificação institucional se apresenta então como necessária, na medida em que se propõe a possibilitar uma formação continuada para que servidores possam aprimorar suas atividades no trabalho, movimento relacionado intimamente com a noção de desenvolvimento de competências. Cabe destacar que a noção de competências acaba por orientar as ações educativas, sobretudo aquelas em que os processos formativos se vinculam e tem o objetivo de melhorar o desenvolvimento do trabalho, na medida em que “as competências são assim definidas a partir do trio ‘saberes’, ‘saber-fazer’, ‘saber-ser’” (ARAÚJO, 2001, p. 12).

Nessa perspectiva, ser qualificado significa dominar o universo das ações próprias para as quais as exigências orientam, a partir da prática social, o que dentro de uma instituição pública pode representar a capacidade de realização das demandas por parte do conjunto de seus funcionários.

Assim, a análise exposta no presente artigo nos possibilita o entendimento de que a política de formação continuada dos servidores técnico-administrativos tanto nos documentos oficiais quanto nos documentos no âmbito da UFPA fazem referências aos

pressupostos defendidos pelo atual modelo econômico, tais como produtividade, organicidade, eficiência e eficácia, os quais, aplicados como princípios fundamentais do serviço público brasileiro, permitem ao Estado desenvolver um importante grau de controle da classe trabalhadora, que percebemos representar uma característica bastante presente na administração pública gerencial. Da mesma forma, para o conjunto dos servidores técnico-administrativos do Campus de Cametá pesquisados a qualificação precisa apresentar uma relativa importância no momento em que consegue instrumentalizar o servidor para o desenvolvimento das atividades do trabalho, contudo, apresentam limitações quanto à sua “função principal”, pois a metodologia em que se efetivam os cursos, bem como a presença de outros fatores que dificultam a participação de servidores nessas ações formativas viabilizadas pela instituição acaba por limitar a significância dessa formação, mesmo dentro da lógica produtivista institucional, motivo pelo qual se almeja, para além do treinamento, uma ação educativa mais ampla que não esteja relacionada única e exclusivamente para o aprimoramento do trabalho.

2 CAMINHO METODOLÓGICO

Este artigo faz parte da pesquisa que analisa o processo de formação instituído pela Universidade Federal do Pará e destinado aos servidores técnico-administrativos lotados no Campus de Cametá, via ações formativas da Coordenadoria de Capacitação e Desenvolvimento da UFPA - CAPACIT.

A pesquisa utiliza o materialismo histórico dialético como método de análise, por considerar de fundamental importância o entendimento da relação das coisas para a construção do entendimento da realidade como um todo, na medida em que o materialismo dialético, como base filosófica do marxismo, “realiza a tentativa de buscar explicações coerentes, lógicas e racionais para os fenômenos da natureza, da sociedade e do pensamento” (TRIVIÑOS, 1992, p. 51). Além disso, a dialética marxista entende que a relação de construção da realidade é motivada pelas contradições sociais, defendendo que “não é a consciência dos homens que determina o seu ser; é o seu ser social que, inversamente, determina sua consciência” (MARX, 1998), reforçando a necessidade de entendimento dos fenômenos sociais a partir da luta de classes.

Utiliza-se uma metodologia de pesquisa de base qualitativa no que dispõe Triviños (1992), Gonçalves (2007), Lüdke e André (1986) e Gamboa (2003), na medida

em que esta abordagem tem como proposta utilizar o meio social como fonte imprescindível de dados, pondo o pesquisado como principal instrumento. A pesquisa é do tipo descritivo-analítica, uma vez que busca-se descrever e analisar a qualificação no âmbito da UFPA via ações do CAPACIT, bem como sua relação com a realização de ações próprias do trabalho exercitadas pelos servidores técnico-administrativos lotados no Campus de Cametá, referentes à atuação profissional, atitudes, e perspectivas desses sujeitos.

A pesquisa foi realizada no Campus da UFPA em Cametá e no CAPACIT/UFPA, cujos sujeitos informantes serão 5 (cinco) técnico-administrativos com maior tempo de serviço, lotados nesse Campus, a CAPACIT da PROGEP e a Diretoria de Desempenho e Desenvolvimento, totalizando em 7 (sete) sujeitos, que foram tratados como informantes “A”, “B”, “C”, “D” e “E”, e informantes “Coordenadoria de Capacitação e Desenvolvimento” e “Diretoria de Desempenho e Desenvolvimento”.

Com relação às técnicas/instrumentos utilizados nessa pesquisa, optamos pela pesquisa documental e pela entrevista semiestruturada, que, para Trivínos (1992), possibilita que o informante participe na elaboração do conteúdo da pesquisa, pois, tende-se, a partir de questionamentos básicos, apoiados em hipóteses, oferecer amplo campo de interrogativas, fruto de novas hipóteses, que vão surgindo a partir das respostas do informante.

Utilizamos, como técnica de tratamento dos dados, a análise de conteúdo, que, em Bardin (1977), se configura como a possibilidade da busca pelos sentidos ocultos nos enunciados, ou seja, que não estão aparentes no texto, mas que são fundamentais para se construir um entendimento articulado com o contexto mais amplo, possibilitando inferências críticas sobre o conteúdo pesquisado.

3 A QUALIFICAÇÃO INSTITUCIONAL E AS CONCEPÇÕES EM TORNO DA QUALIFICAÇÃO

Para analisarmos a concepção de formação e sua materialização através das ações efetivadas pelo CAPACIT/UFPA destinada aos servidores técnico-administrativos do Campus da UFPA em Cametá, ampliamos a revisão teórica sobre as categorias capital humano, gestão gerencial, neopragmatismo e qualificação, apoiando-nos inicialmente em Frigotto (1993), Machado (1996), Schultz (1971), Marx (1998), dentre outros autores.

Buscando entender a configuração e o processo de reformulação das estratégias adotadas pelo sistema capitalista sobre a formação educativa, precisamos, antes de tudo, entender que relação há entre esse processo e as noções de equidade social e ascensão social, que, no princípio liberal, deve ser provido por meio da educação. Nesse contexto, é tomada como importante para tal concepção a Teoria do Capital Humano (SCHULTZ, 1971), pois, ideologicamente, ela vincula a escolarização à melhor qualidade de vida e a uma melhor renda, que permitiria, por conseguinte, uma melhor condição social.

Para essa teoria, que está na base de formação do capital, o investimento no indivíduo pode promover o aumento de sua produtividade, a fim de levá-lo à mobilidade social e à melhoria dos ganhos salariais, por meio de sua preparação adequada para o trabalho. Frigotto (1993, p. 67) afirma que a educação passa a ser definida:

[...] pelos critérios de mercado, cujo objetivo é averiguar qual a contribuição do “capital humano”, fruto do investimento realizado, para a produção econômica. Assim como na sociedade capitalista os produtos do trabalho humano são produzidos não em função de sua “utilidade”, mas em função da troca, o que interessa, do ponto de vista do mercado.

Logo, esse princípio defende que o sucesso profissional é resultante de alguns “valores” que a pessoa recebeu e que acabam aumentando sua produtividade. Por isso, “aspectos ligados a atitudes, valores, resultado do processo de socialização que se efetiva na escola são mais importantes para a produtividade das pessoas na organização enquanto forneçam hábitos de funcionalidade, respeito à hierarquia, disciplina, etc.” (FRIGOTTO, 1993, p. 46).

Outro fundamento em que as ações educacionais se apoiam, dentro de uma perspectiva instrumental e necessária ao imediatismo das questões práticas em nome de uma maior efetividade na vida social, é a filosofia baseada no neopragmatismo.

Como partimos da ideia de que o processo de qualificação para o trabalho se liga diretamente à ideia de aquisição de novos saberes e à respectiva utilização desses saberes de uma forma prática no cotidiano laboral, levantamos o debate sobre o conceito de verdade que o saber, sobretudo o científico, assume hoje na sociedade.

Na ideologia do pragmatismo, e mesmo em sua perspectiva mais moderna, ou seja, a do neopragmatismo, o conhecimento precisa atestar sua validade do ponto de vista de sua utilidade para intervenção no meio social, o que acaba por influenciar o pensamento em torno de uma ação formativa que melhore, dentro do setor público, as ações profissionais. Nesse sentido, a qualificação permanente dos servidores públicos

precisa também ter um caráter de utilidade, para se justificar em termos de investimento e relevância institucional.

Essa filosofia prática tem como função, segundo Soares (2007), influenciar as políticas educacionais e, conseqüentemente, orientar as ações ao que se denomina política econômica atual como sendo necessárias. Esse alinhamento acaba, então, por caracterizar na educação uma necessidade de formação superficial para o imediato, em detrimento de uma formação ampla.

Há de se observar ainda que o neopragmatismo define o conhecimento como válido a partir de sua utilidade e de sua aplicabilidade imediata, o que, de certa forma, acaba orientando as ações no campo das políticas educacionais. Nessa perspectiva a qualificação assume uma grande vinculação a esse viés, ao mesmo tempo em que deixa de corresponder a uma necessidade individual, passando a se constituir como uma necessidade social, onde o processo de formação continuada surge como um elemento necessário não apenas à instituição, mas sobretudo, para o conjunto de servidores.

Para percebermos a complexidade do conceito de qualificação e sua evolução ao longo do tempo, destacamos o pensamento dos principais teóricos da sociologia do trabalho na França nas décadas de 1940 e 1950: George Friedman e Pierre Naville.

Friedman percebia a qualificação como uma coisa que pudesse ser perfeitamente mensurada, considerando o grau e frequência de atividade intelectual que o trabalho exige para ser executado (ALUAF, 1976 apud TARTUCE, 2004). É por esse motivo que ele intenta para uma possível desqualificação e requalificação do trabalho, como decorrência das transformações técnicas e organizacionais que o mercado pode apresentar. Para Bastos (2006, p. 29), Friedman:

[...] apoiava-se, assim, em uma noção de qualificação associada à complexidade da tarefa e ao domínio requerido de saberes para executá-las. Ou seja, Friedman tomava a qualificação como a qualidade do trabalho e o tempo de formação necessário para realizá-lo (TARTUCE, 2004). Tal perspectiva no campo é considerada como “substancialista” ou “essencialista”, por vincular de forma bastante direta os desenvolvimentos tecnológicos ao conjunto de habilidades e conhecimentos para lidar com os mesmos.

Por sua vez, Naville, tendo uma visão considerada “relativista”, considera a qualificação do trabalho como um fenômeno resultante de processos sociais, como a negociação entre capital e trabalho, cujos contornos podem se alterar ao longo do tempo e dos contextos. Para Naville:

[...] a resposta à questão “o que é qualificação?” requer uma perspectiva histórica que leve em consideração a diversidade de condições sociais, econômicas e políticas em diferentes momentos do tempo: diferentes

sociedades terão em diferentes épocas, critérios distintos para definir o que é um trabalho qualificado. (BASTOS, 2006, p. 29).

Diferente do que defende Friedman, Naville acredita que a qualificação não pode ser mensurada como “coisa”, uma vez que, por si só, não se constitui como determinante da qualidade do trabalho. Naville e Friedman apresentam, dessa forma, os conceitos que fixaram as raízes de duas vertentes que polarizaram os debates e pesquisas sobre qualificação nas décadas seguintes (BASTOS, 2006), são elas a *essencialista* e a *relativista*.

Há de se destacar também que o conceito de qualificação não se esgota na antítese “essencialista” *versus* “relativista”, uma vez que, para além do entendimento restrito de divisão entre ambos conceitos, coloca-se um outro entendimento sobre qualificação dentro de uma visão marxista de qualificação e evidencia suas vertentes: a qualificação como preparação para o mercado de trabalho e a qualificação como um processo de desqualificação-qualificação que resulta da relação social entre capital e trabalho (BASTOS, 2006).

Para Machado (1996),

A conceituação histórico-concreta toma a qualificação não como um dado, uma construção teórica acabada, mas como um processo social, através do qual se descobre não a “natureza” do que seja trabalho qualificado e desqualificado, mas a própria trama das regulações técnicas e sociais presente nos processos de trabalho (ROLLE, 1989 e VILLAVICENCIO, 1992), no contexto da qual se realiza ou não as potencialidades ontológicas do trabalho humano. (p. 15)

Assim, a qualificação, diferente do que apregoa a perspectiva capitalista, não pode ser mensurada como um dado numérico, pois constitui-se como um processo histórico. Contudo, a relação de produção capitalista induz a definição do nível de qualificação em que o trabalhador deve estar submetido, como forma de controle ideológico de suas ações, deslocando o eixo coletivo para o princípio individual de valor.

Esta é a razão fundamental pela qual o posto de trabalho toma a prerrogativa de definição das qualidades do trabalhador. É igualmente o motivo que explica porque a qualificação do trabalho, uma realidade de ordem qualitativa, passa a ser manipulada como um dado quantitativo, operacionalmente mensurável enquanto capaz de produzir um resultado econômico. É por isso que a economia neo-clássica vai entendê-la como o “capital humano”, inerente ao “fator trabalho”, cujo preço específico pode ser identificado “objetivamente” e ser traduzido “diretamente” pela expressão salarial. (MACHADO, 1996, p. 24-25).

Por outro lado, dentro de uma perspectiva produtivista, quando destaca-se o processo de qualificação como uma necessidade para o desenvolvimento de

determinada área, há de se reflexionar sobre a relação que a qualificação, enquanto “preparo” no e para o mercado de trabalho estabelece com o conceito de competências.

Para Ramos (2001), a noção de competência cumpre um papel principal de enfraquecer as dimensões conceitual e social centrais, ao deslocar o foco apenas para a dimensão experimental. Apesar disso, segundo a autora, a noção de competência não substitui a de qualificação, apenas a desloca para um plano secundário, “como forma de se consolidar como categoria ordenadora da relação trabalho-educação no capitalismo tardio” (RAMOS, 2001, p. 283).

Araújo (2001) destaca que a proposta formativa desenvolvida ao nível da formação profissional atrela-se a noção de competência, pois busca objetivar os procedimentos que dão sentidos práticos para o atendimento das demandas do mercado de trabalho, com suas especificidades e exigências atuais. Ele ressalta que com a noção de competência, a formação profissional aparece “comprometida com estratégias que visam a aumentar a produtividade das empresas e, para isso, apoia-se na motivação e nas amplas capacidades dos trabalhadores e se associa a outras estratégias de caráter tecnológico, organizacional e de mercado” (ARAÚJO, 2001, p. 18).

Nessa perspectiva, podemos afirmar que o conceito de competência defendido pela UFPA, em seus documentos que orientam as ações de formação de seus servidores, assemelha-se bastante à noção de competência mostrada por Ramos (2001) e Araujo (2001). Ambos destacam que a noção de competência, hoje, se pauta na característica principal do “saber fazer” e “saber gerir”, como um movimento de adaptação estipulado pelas relações de produção estabelecidas no trabalho. Podemos ratificar essa afirmativa a partir do que é mostrado na apresentação do PAC:

Uma organização que prima pela prestação eficiente e eficaz dos seus serviços devota um valor especial às pessoas que a compõem, buscando contemplar suas expectativas de desenvolvimento pessoal e profissional, haja vista que seus níveis de comprometimento e de competência impactam decisivamente no alcance dos objetivos e das metas organizacionais (PAC 2014, p. 7).

Importante destacar que a noção de competência é a da competição e da segregação, na medida em que define os mais e menos aptos e preparados para determinada atividade. Para Fidalgo (2007), na medida em que “as competências são entendidas como a capacidade que o indivíduo tem de mobilizar determinados recursos intelectuais e manuais na ação concreta” ela concorre para uma dificuldade de efetivação de um projeto educativo, pois

(...) ao ser uma perspectiva que verifica na ação a capacidade, ela traz para a formação uma impossibilidade. É impossível uma agência de formação trabalhar verdadeiramente com a lógica de competências, porque a pessoa só pode ser avaliada se for competente na ação concreta, e para uma agência de formação, é impossível prever se a pessoa será sempre competente (FIDALGO, 2007, p. 106-107).

A partir da discussão que se levantou em torno dos conceitos de qualificação e competência, percebe-se que, na defesa da tese de competência, a UFPA parte do entendimento de competência individual para uma competência coletiva (institucional), destacando a importância para o chamado “espírito de equipe”, movimento bastante íntimo ao que destacamos anteriormente, neste trabalho, quando da apresentação do princípio Toyotista. Dessa forma, a UFPA defende que as ações de formação devam ter um objetivo bem definido pela instituição o que precisa ser entendido como necessário para os servidores que buscarem essa formação. Por isso, em seu PAC 2014, a UFPA destaca que “um Plano de Capacitação dessa envergadura somente poderia se materializar com o empenho, a competência e o compromisso institucional de pessoas que acreditam nas possibilidades humanas de mudar paradigmas e de agregar valor às organizações” (PAC, 2014, p. 7).

Entendemos que, dentro dessa perspectiva, as instituições públicas criam ações de qualificação ou de formação continuada para seus servidores, onde a formação para o incremento, aprimoramento, eficiência e eficácia do trabalho é tida como objetivo prioritário, ou seja, um modelo de formação dentro da proposta da administração gerencial, cuja ação se baseia na racionalidade de recursos e procedimentos.

4 O AJUSTAMENTO NEOLIBERAL A PARTIR DA QUALIFICAÇÃO INSTITUCIONAL

Considerando a proposta de atuação no campo da prestação de serviços públicos, provenientes das diretrizes orientadoras do modelo de Administração Pública Gerencial, há de considerar que a principal linha de atuação das instituições públicas se pauta no processo formativo do funcionalismo público como requisito para o desenvolvimento das atividades dentro dessa perspectiva de Estado. Dessa forma, as normatizações no campo da formação de servidores, sobretudo técnico-administrativos, apresentam fundamentos intimamente ligados aos objetivos que o Estado regulador traça na prestação de serviços à população.

Uma das principais ações do Estado nesse sentido ocorreu com a publicação do Decreto nº 5.707, de 23 de fevereiro de 2006, em que se instituiu a Política e as

Diretrizes para o Desenvolvimento de Pessoal da Administração Pública Federal. Esse decreto apresenta elementos claros de uma política de formação voltada à eficiência (relacionado a como se faz) e eficácia (relacionado a o quê se faz) no serviço público, sempre buscando, para tanto, a racionalização de gastos.

Percebe-se, assim, o entendimento de que o setor de serviços públicos pode contribuir fundamentalmente para a efetivação do modelo de administração pública, pautado na lógica gerencial, quando traz para si competências e exigências próprias da iniciativa privada, esta tida como modelo ideal de prestação de serviços. O modelo gerencial não tem sido, para Abrucio (1997), somente utilizado como mecanismo para reduzir o papel do Estado, mas também “se acoplou, dentro de um processo de defesa da modernização do setor público, a conceitos como busca contínua da qualidade, descentralização e avaliação dos serviços públicos pelos consumidores/cidadãos” (ABRUCIO, 1997, p. 12).

Podemos entender, então, que essa característica, que está ligada ao modelo de produção capitalista de acumulação flexível, onde o processo de “qualidade total” é requerido, acaba sendo trabalhada tanto na produção industrial, quanto na produção de serviços e na oferta de serviços públicos. Neste contexto, para Antunes (2009, p. 54),

Utiliza-se de novas técnicas de gestão da força de trabalho, do trabalho em equipe, das “células de produção”, dos “times de trabalho”, dos grupos “semiautônomos”, além de requerer, ao menos no plano do discursivo, o “envolvimento participativo” dos trabalhadores, em verdade uma participação manipuladora e que preserva, na essência, as condições do trabalho alienado e estranhado.

No âmbito da UFPA, o principal documento legal que dispõe sobre a formação dos servidores nesta instituição é o seu Plano de Desenvolvimento Institucional (PDI), que elenca, dentre outras coisas, várias ações e metas que a UFPA deverá efetivar para alcançar seus vinte objetivos estratégicos (no período 2011-2015), considerando sua missão institucional e o seu plano de desenvolvimento, conforme mencionado de modo que as ações de qualificação no âmbito da instituição são efetivadas a partir do planejamento próprio representado pelo Plano Anual de Capacitação (PAC), cuja análise realizada neste trabalho considerou suas diretrizes e a efetivação de seus resultados nos planos correspondentes aos anos de 2014 e 2015-2016.

O PAC de 2014 e o de 2015-2016 vinculam-se à necessidade de alcance dos objetivos estratégicos da UFPA, constantes em seu PDI, no que tange à formação de servidores, exaltando a necessidade da formação voltada para a valorização das competências, na medida em que “[...] incorpora esses princípios e propõe-se a

contribuir decisivamente para a nova dinâmica de gestão da Instituição, onde as ações de capacitação e de desenvolvimento de pessoas ocupam um lugar de destaque” (PAC 2014, p. 7).

Para tanto, os Planos de Capacitação propõem como metodologia de escolha dos cursos o que chama de “Trilhas de Aprendizagem”, que consistem na possibilidade de o servidor elencar os cursos que poderão ser realizados por ele, considerando a organização de três competências: organizacionais, específicas e comportamentais.

A utilização das trilhas de aprendizagem se mostra como uma estratégia de formação dentro da concepção de competência na medida em que é através dela que se constroem caminhos alternativos e flexíveis para promover o desempenho profissional e pessoal. Porém, essa metodologia não garante a oferta de cursos que atendam às expectativas não apenas profissionais dos servidores, mas também pessoais em termos de valorização social, além de possibilitar uma formação crítica, portanto, dentro do que a política neoliberal apregoa como necessária ação formativa à classe trabalhadora, qual seja uma formação desprovida de criticidade.

Essa ação formativa institucionalizada ainda apresenta alguns problemas para se afirmar como uma ação propriamente educativa, ampla, plural, formativa, uma vez que a LDB 9.394/96 destaca que a formação continuada é um eixo da educação profissional e tecnológica, cujos objetivos devem estar relacionados aos da educação nacional, portanto dentro de uma perspectiva ampla de formação.

Nessa perspectiva, os processos de ensino, onde se incluem a qualificação profissional enquanto ação educativa, carregam em seus fundamentos e em suas práticas a intencionalidade, cuja função, dentro de uma perspectiva libertadora, deve sempre ser a de prover elementos necessários ao sujeito, para que ele se perceba capaz de mudar a sua realidade, por meio do exercício da práxis transformadora. Por isso, Frigotto (2007, p. 162) destaca que:

O que buscamos afirmar é de que a formação profissional que se demanda para este horizonte em nada se reduz a adestramento e a cursinhos tópicos cujo escopo se reduza à formação do cidadão produtivo ou cidadão mínimo que internaliza a culpa por sua pouca escolaridade e de sua situação de desempregado ou subempregado. Ao contrário, demanda um duplo e concomitante vínculo: de integração orgânica com a educação básica e com políticas de geração de emprego e renda. A expectativa social mais ampla é de que se possa avançar na afirmação da educação básica unitária e, portanto não dualista, que articule cultura, conhecimento, tecnologia e trabalho como direito de todos e condição da cidadania e democracias efetivas.

Dessa forma, destacando a análise de uma parte da legislação que rege a política de formação e desenvolvimento dos servidores públicos – Decreto nº 5.707, de 23 de fevereiro de 2006, Decreto nº 5.824, de 29 de junho de 2006, Portaria MPOG nº 208, de 25 de julho de 2006 (MPOG) e Portaria MEC nº 27, de 15 de janeiro de 2014 – encontramos frequentemente termos como “competência”, “habilidade”, “eficiência” e “eficácia”, vinculados exatamente à ação formativa desenvolvida pelo estado no âmbito das instituições ao critério de qualidade do serviço público, como condicionando para o desenvolvimento do servidor na carreira. À luz do que verificamos no modelo de administração pública gerencial, essas leis sugerem que a formação esteja pautada em um princípio de unilateralidade, como propósito de formação para o desenvolvimento da atividade-fim na instituição, ou seja, uma atividade técnico-burocrática baseada na capacitação de realização de uma ou de várias tarefas, tendo em vista a divisão técnica do trabalho e o princípio da racionalidade.

Da mesma forma, os informantes servidores do Campus de Cametá foram categóricos em afirmar a importância da qualificação para o aprimoramento das funções. Defendeu-se a necessidade constante de atualização para o trabalho, frente às exigências tão dinâmicas hoje em termos de demandas profissionais. Por isso, a qualificação aparece para todos como o indispensável elemento provedor dessa possível qualidade no trabalho, na medida em que busca as respostas para os problemas do dia a dia, de forma a apresentar um trabalho mais eficiente.

Há de se considerar, portanto, a importância das ações de qualificação do CAPACIT destinadas ao Campus de Cametá dentro de uma perspectiva institucional e, até certo ponto, pessoal, mas não deixar de considerar que essa relação de qualificação está dentro de uma lógica maior, fomentada pela ideologia do capitalismo. Logo,

O capital, ao buscar instrumentalizar economicamente os conhecimentos necessários à produção, impõe também sua ética, em detrimento da ética social, pela atribuição de significados orientadores da direção do desenvolvimento da produção simbólica. A objetividade desse processo é coercitiva, pois os trabalhadores, se querem participar do jogo da compra e venda da força de trabalho, não tem outro recurso senão aceitar, pelo menos de antemão, as regras impostas pelo capital. Quanto mais se consente e se adere a esta normatividade, mais o capital tem à sua disposição uma capacidade de trabalho assujeitada à sua medida e necessidade. (MACHADO, 1996, p. 30).

Em contrapartida, há de se considerar um processo de qualificação em que esteja garantido também a possibilidade de ampliação das capacidades do servidor e a garantia de sua formação para a autonomia, não apenas frente às exigências do trabalho,

mas principalmente frente às necessidades de sua vida, enquanto cidadão. Essa qualificação deve estar, pois, a serviço do servidor público e não o contrário, como apregoa a lógica das competências dentro de uma perspectiva neopragmática.

4 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O estudo permitiu-nos entender que a qualificação institucional surge como um fator estratégico, que pode estar a serviço do Estado, na busca pela efetividade do ofício, dentro de uma perspectiva de competência, no que tange a “saber fazer”. Por esse motivo, o processo de qualificação de servidores públicos no Brasil parte da premissa da necessidade de um servidor polivalente, proativo e que desenvolva certo grau de autonomia no trabalho, permitindo-lhe agir diante das eventualidades do trabalho, o que acaba orientando as políticas de formação dentro da educação profissional, em que a qualificação se apresenta. Dessa forma, toda a normatização para a realização de ações de formação continuada assumem somente essa dimensão e cujas metodologias de aprendizagem desses cursos se baseiam no repasse de conteúdos e técnicas, não permitindo uma intervenção de cunho mais profunda quanto à apreensão de elementos que possam levar a uma visão mais crítica de intervenção na realidade.

Na UFPA essas orientações se materializam com os PACs, que apresentam as ações formativas que deverão ser ofertadas para os servidores, cujo levantamento parte da lógica da gestão por competências, caracterizado pela *gestão da capacitação orientada para o desenvolvimento do conjunto de conhecimentos, habilidades e atitudes necessárias ao desempenho das funções dos servidores, visando ao alcance dos objetivos da instituição*.

Trata-se de uma formação voltada para a competência, que atende aos anseios prioritários do modo de produção capitalista, quando se ajusta à proposta criada e fomentada pelo princípio da acumulação e da exploração, portanto qualificante para o capital. É uma formação que atua dentro de uma dinâmica onde os processos de aprendizagem se referem à necessidade do domínio de uma competência previamente estabelecida, materializada por uma formação aligeirada, fragmentária, técnica, que acaba limitando a capacidade criativa do servidor em reinventar formas novas de atuação não previstas dentro dos parâmetros estipulados pela instituição.

Logo, é uma formação que desqualifica para as perspectivas de humanização, na medida em que nega tratar de outros conteúdos não ligados necessariamente ao

desenvolvimento do trabalho, não permitindo que o trabalhador participe ativamente da construção efetiva de seu processo de formação, tal qual se defende em uma proposta de educação plural e democrática.

A formação disponibilizada pelo CAPACIT fomenta, sim, uma dinâmica muito presente, hoje, também no exercício próprio do serviço público, que é o incremento cada vez maior de trabalho morto, representado por um processo permanente da intensificação de uso de processos informatizados para realização das tarefas, em nome de uma suposta melhoria da prestação desses serviços ao cidadão. Contudo, em função dessa dinâmica irreversível na lógica produtivista de cada vez mais se cobrarem o domínio desses sistemas informatizados que também sempre estão se renovando, como na UFPA, a intensificação de trabalho morto causa também a intensificação do trabalho vivo do servidor técnico-administrativo, em função da dependência que esse servidor assume frente aos sistemas para a realização das tarefas, bem como frente a necessidade de domínio desses sistemas, que acabam tomando mais tempo do servidor para realizar as mesmas tarefas antes realizadas.

Dessa forma, defendemos que a qualificação institucional precisa estar a serviço também do servidor, não apenas na dimensão prática, mas também em outras, necessárias ao seu desenvolvimento profissional e pessoal. Por esse motivo, acreditamos na qualificação enquanto a possibilidade de intervenção na realidade objetiva como mecanismo de superação de uma dada condição de exploração e alienação.

REFERÊNCIAS

ABRUCIO, Fernando Luiz. O impacto do modelo gerencial na Administração Pública: Um breve estudo sobre a experiência internacional recente. **Caderno ENAP**, Brasília, n. 10, 1997.

ANTUNES, Ricardo. **Os sentidos do Trabalho**: ensaios sobre a afirmação e a negação do trabalho. São Paulo: Boitempo, 2009.

ARAÚJO, Ronaldo Marcos de Lima. **Desenvolvimento de Competências Profissionais**: as incoerências de um discurso. Minas Gerais: UFMG, 2001 (tese de Doutorado).

BARDIN, Laurence. **Análise de conteúdo**. Lisboa: Edições 70, 1977.

BASTOS, Antônio Virgílio Bittencourt Bastos. **Trabalho e qualificação: questões conceituais e desafios postos pelo cenário de reestruturação produtiva**. In:

BORGES-ANDRADE, Jairo E; ABBAD, Gardênia da Silva; MOURÃO, Luciana (et al.). *Treinamento, Desenvolvimento e Educação em Organizações e Trabalho: fundamentos para a gestão de pessoas*. Porto Alegre: Artmed, 2006.

BRASIL. **Decreto Nº 5.707, de 23 de fevereiro de 2006**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2004-2006/2006/Decreto/D5707.htm Acesso em: 13/06/2014.

_____. **Decreto Nº 5.824, de 29 de junho de 2006**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2004-2006/2006/Decreto/D5824.htm>. Acesso em: 13 jun. 2014.

_____. **Portaria MPOG Nº 208, de 25 de julho de 2006**. Disponível em: <http://www.poa.ifrs.edu.br/wp-content/uploads/2012/03/cis_portaria_208_MPOG_instrumentos_da_politica_de_desenvolvimento_de_pessoal.pdf>. Acesso em: 13 jun. 2014.

_____. **Lei Nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/CCIVIL_03/leis/L9394.htm>. Acesso em: 03 mar. 2015.

FIDALGO, Fernando Selmar. **Referências para a formação profissional de servidores públicos**. In: *Projeto Político Pedagógico - PPP/Escola de Governo do Estado do Pará*. Belém: EGPA, 2007.

FRIGOTTO, Gaudêncio. **A produtividade da escola improdutiva**. Um (re) exame das relações entre educação e estrutura econômico-social capitalista. 4ªed. São Paulo: Cortez, 1993.

_____. **Educação e Trabalho**: bases para debater a Educação Profissional Emancipadora. PERSPECTIVA, Florianópolis, v.19, n.1, p.71-87, jan./jun. 2001.

GAMBOA, Silvio Ancisar Sánchez. **Pesquisa Qualitativa: superando tecnicismos e falsos dualismos**. Contrapontos - volume 3 - n. 3 - p. 393-405 - Itajaí, set./dez. 2003.

GONÇALVES, Elisa Pereira. **Conversas sobre iniciação à pesquisa científica**. Campinas - SP: Editora Alínea, 2007.

LÜDKE, Menga. ANDRÉ, Marli E.D.A. **Pesquisa em Educação**: abordagens qualitativas. 2 ed. São Paulo: EPU, 1986.

MACHADO, Lucídia R. S. **Qualificação do Trabalho e Relações Sociais**. In: *Gestão do Trabalho e Formação do Trabalhador*. Belo Horizonte - MG, 1996.

_____. **Educação e Divisão Social do Trabalho**. São Paulo - SP: Cortez, 1982.

MARX, Karl; ENGELS, Friedrich. **A Ideologia Alemã**. Tradução: Luis Cláudio de Castro e Costa. São Paulo, Martins Fontes, 1998.

RAMOS, M. N. **Pedagogia das competências: autonomia ou adaptação?** São Paulo: Cortez, 2001.

_____. **A pedagogia das competências e a psicologização das questões sociais**. In: Boletim Técnico do Senac. São Paulo: Editora SENAC, v. 27, nº 3, set/dez, 2001.

SCHULTZ, Theodore W. **O Capital Humano**: Investimentos em Educação e Pesquisa. Zahar Editores, Rio de Janeiro, 1971.

SOARES, José Rômulo. **O (neo)pragmatismo como eixo (des)estruturante da educação contemporânea**. Fortaleza: UFC, 2007 (tese de Doutorado). SOUSA JÚNIOR, Justino De. **Marx e a crítica da Educação**. Aparecida, SP: Idéias & Letras, 2010.

TARTUCE, G. L. B. P. **Algumas reflexões sobre a qualificação do trabalho a partir da sociologia francesa do pós-guerra**. *Educação e Sociedade*. Campinas, v. 25, n. 87, p. 353-382, maio/ago. 2004.

TRIVIÑOS, Augusto Nivaldo Silva. **Introdução à pesquisa em ciências sociais: a pesquisa qualitativa em educação**. São Paulo: Atlas, 1987.

UNIVERSIDADE FEDERAL DO PARÁ. **Plano de Desenvolvimento Institucional da UFPA (PDI 2011-2015)**. Disponível em: http://www.portal.ufpa.br/docs/pdi_aprovado_final.pdf. Acesso em: 29/01/2014.

_____. **Estatuto da Universidade Federal do Pará**. Disponível em: http://ufpa.br/sege/boletim_interno/downloads/estatuto/estatuto.pdf. Acesso em: 30/01/2014.

_____. **Plano Anual de Capacitação – PAC 2014**. Disponível em: <http://progep.ufpa.br/progep/images/docs/PAC-2014.pdf> Acesso em: 11/06/2014.

VÁZQUEZ, Adolfo Sánchez. *Filosofia da Práxis*. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1968.

_____. **Plano Anual de Capacitação – PAC 2015-2016**. Disponível em: http://www.progep.ufpa.br/progep/docsCapacit/PAC_2015_2016.pdf Acesso em: 02/12/2015.