

**UNIVERSIDADE DO PORTO**

**FACULDADE DE PSICOLOGIA E DE CIÊNCIAS DA EDUCAÇÃO**



**Organizações Qualificantes: os novos desafios  
(que se colocam) à formação**

**Henrique Malheiro Vaz**

**2003**

PAC  
VAZ/HEN  
B

UNIVERSIDADE DO PORTO

FACULDADE DE PSICOLOGIA E DE CIÊNCIAS DA EDUCAÇÃO

**Organizações Qualificantes: os novos desafios  
(que se colocam) à formação**

*Relatório apresentado para  
efeitos do disposto no nº 1 do  
art.º 58º da Lei nº 19/80  
de 16 de Julho*

**Henrique Malheiro Vaz**

**2003**

## ÍNDICE

1. INTRODUÇÃO	4
2. A DISCIPLINA: SUA ORGANIZAÇÃO GLOBAL	5
2.1. Finalidades e conceitos orientadores	5
2.2. Articulação entre aulas teóricas e aulas práticas	6
2.3. Regime de avaliação	7
3. O ESTATUTO DE CADEIRA OPTATIVA	10
4. A AULA EM ANÁLISE NO PRESENTE RELATÓRIO	12
4.1. Organização pedagógica da sessão	12
4.2. Referenciais teóricos	13
4.3. Reflexão colectiva mediada por exercício de grupo	26
BIBLIOGRAFIA	28
ANEXOS	30

## 1. INTRODUÇÃO

A cadeira de Contextos de Trabalho e Formação da Licenciatura em Ciências da Educação é uma disciplina optativa cuja frequência pode ocorrer no 3º ou no 4º ano da Licenciatura, sendo da responsabilidade do Professor Doutor José Alberto Correia.

O presente relatório refere-se a uma aula teórica e a uma aula prática que ocorrem no 2º semestre, enquadrando-se na terceira unidade temática da cadeira (ver programa em ANEXO I). Pelo facto, e para que melhor se perceba a pertinência da aula em análise, organizamos a presente apresentação em torno de três eixos centrais:

1 – a organização global da disciplina, na qual se procuram elencar as suas finalidades e conceitos orientadores, a articulação entre aulas teóricas e aulas práticas e o regime de avaliação proposto aos alunos;

2 – o estatuto particular de cadeira optativa que decorre no 3º ou 4º ano da Licenciatura e a procura da sua articulação com o estágio da Licenciatura;

3 – a aula em análise no presente relatório, elencando os seus conteúdos teóricos e as estratégias de trabalho accionadas com vista à articulação da sua vertente prática com aqueles conteúdos.

Enfatizam-se, na apresentação da presente aula, quer os conteúdos que a antecedem – por forma a estabelecer uma relação de continuidade – quer os conteúdos que lhe são posteriores.

Por último, a aula em análise não é objecto de uma avaliação específica, mas sobretudo de uma dinâmica de trabalho que procura evidenciar a sua pertinência no quadro dos projectos de trabalho específicos dos alunos.

## **2. A DISCIPLINA: SUA ORGANIZAÇÃO GLOBAL**

A explicitação do modo como se organiza a disciplina de Contextos de Trabalho e Formação visa enquadrar a pertinência da aula objecto destas provas, tendo presentes, por um lado, as finalidades e conceitos orientadores da cadeira, por outro lado, a articulação entre aulas teóricas e aulas práticas e, por último, o regime de avaliação adoptado. Deste modo, se se “isola” neste documento uma aula específica, composta por uma parte teórica e uma parte prática, entende-se que a sua articulação com aquelas que a precederam bem como com aquelas que a sucedem é essencial à compreensão de uma estrutura articulada e interdependente das diferentes componentes temáticas da cadeira.

### **2.1. Finalidades e conceitos orientadores**

Pesem embora algumas alterações na organização dos conteúdos da disciplina, que podem ocorrer em situações determinadas (de que se dá conta no Capítulo 3), a mesma continua a orientar-se segundo duas finalidades genéricas:

- a apropriação pelo aluno de instrumentos teórico-metodológicos pertinentes à análise das relações entre sistemas de formação e sistemas de produção;
- a análise crítica da evolução das políticas educativas enquanto instrumentos de estruturação das relações entre sistemas educativos e sistemas produtivos.

Não se confunde a segunda finalidade aqui referida com um tratamento específico em torno das políticas educativas (existindo, para esse fim uma cadeira optativa mais adequada), mas procura-se enquadrar a sua evolução a partir de um conjunto de conceitos orientadores, oriundos de domínios disciplinares diversos, como a Sociologia do Trabalho, a História e a Sociologia da Educação e dos Sistemas de Formação, a Psicossociologia das Organizações, conceitos que estão na génese da estruturação das relações entre os sistemas educativos e os sistemas produtivos, e de entre os quais se destacam:

- o conceito de qualificação e de situação profissional;
- o conceito de determinantes sócio-técnicas da organização do trabalho;
- os conceitos de campo profissional, campo da formação e campo pedagógico;
- os conceitos de autonomia relativa entre os sistemas educativos e os sistemas produtivos;
- o conceito de transição profissional.

É este conjunto de conceitos tratado no âmbito das segunda, terceira e quarta unidades temáticas da disciplina (cf. ANEXO I), organizando-se a primeira unidade temática em torno do processo histórico da evolução dos sistemas educativos e da complexificação das relações entre estes e os sistemas produtivos.

## **2.2. Articulação entre aulas teóricas e aulas práticas**

O regime de funcionamento das disciplinas optativas estabelece uma organização das aulas em módulos de quatro horas, podendo as mesmas organizar-se em períodos distintos, um mais teórico e um mais prático ou ainda num conjunto único, seguindo uma orientação das sessões mais teórico-práticas.

É a primeira destas opções que o autor destas linhas vem adoptando – uma diferenciação mais acentuada entre um momento mais teórico e de construção conceptual e um momento de trabalho, mais centrado nos alunos de interpretação e compreensão de materiais diversos a partir dos conceitos aprofundados – como é aliás expresso por intermédio do documento de planificação anexado (ANEXO II). Não se trata, no entanto, de uma opção que se guie segundo uma subordinação das práticas à teoria, trata-se sobretudo de uma opção que se confronta com aulas num período relativamente extenso (quatro horas) nas quais se assiste, por vezes, a uma presença diferenciada de alunos consoante falemos da primeira parte de duas horas (que decorre entre as 16 horas e as 18 horas) ou da segunda parte de duas horas (que decorre entre as 18 horas e as 20 horas).

Esta realidade, que se vem assistindo ao longo dos últimos quatro anos em que o docente vem trabalhando na cadeira cria obstáculos objectivos a um trabalho mais teórico-prático ao longo do período total de quatro horas das sessões. Mas, e reforçando a ideia de que não se trata de uma opção que se segue segundo uma subordinação das práticas à teoria, serve de exemplo a aula dedicada ao conceito da qualificação e à sua referencialização ao trabalhador ou ao posto de trabalho, aula na qual o primeiro período de duas horas consistiu na procura de delimitação destas duas referencializações a partir dos contextos profissionais dos alunos (trabalho que foi possível pois todos os alunos eram trabalhadores estudantes) e apenas no segundo período de duas horas se aprofundou teoricamente o conceito, tomando como referências as reflexões produzidas pelos alunos no primeiro momento da aula.

Por último, a articulação que se procura estabelecer entre componentes teóricas e componentes práticas da cadeira, tem presente a natureza optativa da disciplina e a procura da sua articulação com as situações de estágio vivenciadas pelos alunos, quer no terceiro, quer no quarto ano da licenciatura, situação que se desenvolve no ponto seguinte – *Regime de Avaliação* – bem como no Capítulo 3.

## **2.2. Regime de Avaliação**

O regime de avaliação adoptado na cadeira de Contextos de Trabalho e Formação respeita, como antes referimos, a procura da sua articulação com as situações de estágio vivenciadas pelos alunos, admitindo para o efeito duas modalidades distintas de avaliação, as quais se organizam em torno de dois momentos de avaliação, respeitando ponderações distintas em função da modalidade escolhida. Admite-se, pelo facto, que a escolha da cadeira optativa pelo aluno possa responder a uma preocupação de a articular com a situação de estágio ou, contrariamente, que a opção do aluno pela cadeira optativa não tenha estado presente esta preocupação.

A avaliação é efectuada mediante trabalhos escritos, organizando-se então em dois momentos e segundo duas modalidades:

### **1º momento de avaliação**

- Modalidade A – Realização de uma síntese escrita em torno dos conteúdos teóricos a desenvolver no relatório de estágio, articulando conteúdos e temáticas da cadeira com o estágio em desenvolvimento. Esta síntese não deverá exceder as 15 páginas e deverá ser apresentada em contexto de aula no final do 1º semestre;
- Modalidade B - Realização de uma síntese escrita em torno dos conteúdos e temáticas da cadeira desenvolvidos até à realização da mesma. Esta síntese não deverá exceder as 15 páginas e deverá ser apresentada em contexto de aula no final do 1º semestre;

### **2º momento de avaliação**

- Modalidade A – Entrega do Relatório de Estágio, ponderando-se na sua avaliação a articulação efectuada entre temas e conteúdos da cadeira e as temáticas do próprio estágio. Este trabalho será objecto de apresentação e discussão em contexto de aula no final do ano lectivo;
- Modalidade B - Realização de uma síntese escrita em torno dos conteúdos e temáticas da cadeira desenvolvidos ao longo do 2º semestre. Esta síntese não deverá exceder as 15 páginas e será objecto de apresentação e discussão em contexto de aula no final do ano lectivo.

O regime da avaliação, negociado com os alunos na primeira aula, prevê ainda a não acessibilidade à modalidade A de avaliação para os alunos do 3º ano que estejam dispensados da frequência do estágio de 3º ano e admite, para qualquer das modalidades, o recurso ao trabalho em grupo, respeitando-se, no caso da modalidade A, o número de alunos do mesmo grupo de estágio inscritos na cadeira e, no caso da modalidade B, um número variável entre dois e três alunos (ou, alternativamente, realizando os trabalhos individualmente).

Por último, a ponderação dos momentos de avaliação prevê, no caso da modalidade A, 30% no primeiro momento de avaliação e 70% no segundo, no caso da modalidade B, 50% em cada um dos momentos de avaliação.

### 3. O ESTATUTO DE CADEIRA OPTATIVA

O estatuto de cadeira optativa da disciplina de Contextos de Trabalho e Formação prevê, como o seu próprio nome indica, a sua escolha em regime de opção por parte dos alunos. Se assim é, e não procurando tributar-lhe um estatuto menor, o significado da opção, que é sempre uma contingência da oferta de cadeiras optativas, revela até uma determinação voluntária do aluno em aprofundar as temáticas da cadeira.

Entende a docência, por seu lado, que a simultaneidade das cadeiras optativas nos anos lectivos nos quais se desenrola o trabalho de estágio – 3º e 4º anos da Licenciatura – decorre de uma intencionalidade de articular as mesmas com as situações de estágio desenvolvidas pelos alunos; tratar-se-ia de admitir que, tendo o estágio o estatuto de cadeira da Licenciatura, mas não possuindo esta cadeira um regime de docência regular, nem revestindo a mesma conteúdos teóricos específicos, mas sobretudo dimensões metodológicas e praxiológicas a pôr em prática pelo aluno no confronto com as realidades e os problemas com que se depara, a articulação do mesmo com as cadeiras optativas revestiria um sentido de complementaridade, designadamente em torno da estrutura teórica proposta por estas cadeiras, que, no âmbito do estágio se aprofundaria.

É, por conseguinte - subjacente a uma *praxis* de articulação entre a cadeira de Contextos de Trabalho e Formação e as situações de estágio que vivenciam os alunos nela inscritos - que se valoriza o trabalho de estágio destes alunos na configuração e planificação da cadeira e que, logo na primeira sessão se procura auscultar junto dos alunos o motivo ou motivações desencadeadoras da opção pela cadeira, por intermédio de uma breve apresentação das temáticas nas quais se desenvolvem os estágios; é, pela mesma razão e pelos mesmos pressupostos, que se introduzem no final dos 1º e 2º semestres, aquilo que designamos por “unidades interactivas”, nas quais se procuram identificar as articulações entre conceitos e conteúdos teóricos trabalhados na cadeira com as situações de estágio dos formandos.

A título exemplificativo, e tomando como exemplo o exercício do ano lectivo de 2000/01, foi possível auscultar junto dos alunos que, à época frequentaram a cadeira, uma proposta de estágios que elencavam um

denominador teórico comum em torno da problemática da exclusão, nas suas diversas abordagens (exclusão social de um modo geral, exclusão decorrente de uma situação de desemprego, de uma situação de urbanidade, de uma situação de comportamento desviante, ... de um modo particular). Tal situação permitiu configurar, tendo como pano de fundo as unidades temáticas que compõem a cadeira, uma abordagem destas mesmas temáticas tomando como referente central a problemática da exclusão, opção que permitiu o reforço de uma elaboração e reflexão teóricas em torno das diferentes situações de estágio a partir dos contributos da cadeira de Contextos de Trabalho e Formação.

Admitindo que tais práticas possam igualmente decorrer no contexto de outras cadeiras, o que aqui se toma como estruturante é a contribuição da cadeira optativa para o percurso de estágio que o aluno que a frequenta desenvolve, pelo que as suas unidades temáticas se vão adequando em função das próprias propostas de estágio dos alunos.

#### **4. A AULA EM ANÁLISE NO PRESENTE RELATÓRIO**

A aula em análise no presente relatório, sob o título “Organizações Qualificantes: os novos desafios (que se colocam) à formação” integra-se na terceira unidade do programa da cadeira, designada “A organização socio-técnica do trabalho: as dimensões produtivas e cognitivas do exercício do trabalho”, sucede-se a uma primeira parte desta unidade, centrada sobre a problemática d’ “A qualidade como instrumento de gestão do incerto e da produção de uma nova ética do trabalho” e antecede uma abordagem à formação e à reconstrução das identidades profissionais.

Daremos conta, numa primeira parte de um conjunto de pressupostos pedagógicos inerentes à organização da sessão, numa segunda parte abordaremos mais desenvolvidamente os referenciais teóricos centrais à temática da aula para, num terceiro momento descrevermos o desenrolar da segunda parte da aula, centrada na organização de uma reflexão colectiva mediada por um exercício de grupo.

##### **4.1. Organização pedagógica da sessão**

Os pressupostos inerentes à organização pedagógica da sessão não se diferenciam substancialmente daqueles que são idealizados para as demais sessões da cadeira, procurando num primeiro momento articular diferentes “momentos” da aula, que permitam assegurar um grau de participação e de mobilização dos alunos. Se a primeira parte da aula, mais expositiva procura auxiliar a compreensão da complexidade dos conceitos abordados por intermédio de situações exemplificativas, bem como do recurso a um “prolongamento” da exposição teórica por intermédio do quadro e da projecção de esquemas organizadores dos referidos conceitos, a segunda parte da aula procura sobretudo centrar o protagonismo do trabalho nos próprios alunos, mediante uma primeira fase de trabalho individual, posteriormente discutida em pequeno grupo e, finalmente em grande grupo.

A organização pedagógica da sessão procura assim, genericamente dar resposta a três pressupostos fundamentais:

- garantir a articulação do conteúdo da sessão com o conteúdo daquelas que a precederam, bem como daquelas que lhe serão posteriores;
- assegurar a definição e clarificação dos conceitos centrais à temática da sessão, remetendo para fontes bibliográficas uma abordagem mais aprofundada;
- promover a organização do conteúdo da sessão em torno da procura de operacionalização do processo de compreensão dos conceitos aí abordados a partir de um exercício prático que mobilize as vivências dos próprios alunos.

Admite-se assim, tomando por referência a mesma aula leccionada no ano lectivo de 2002/03, mobilizar cerca de  $\frac{3}{4}$  da primeira parte da aula para a sua componente expositiva (em torno dos conceitos teóricos desenvolvidos no Sub-Capítulo 4.2.),  $\frac{1}{4}$  da primeira parte da aula para um exercício de reflexão individual, o qual é continuado na segunda parte da aula com uma reflexão em pequeno grupo e, finalmente em grande grupo (componentes desenvolvidas no Sub-Capítulo 4.3.).

## **4.2. Referenciais teóricos**

A abordagem das organizações qualificantes foi precedida, como se assinalou acima, de uma abordagem sobre a problemática da qualidade e, nomeadamente de uma tipificação dos tipos de abordagem desta dimensão do ciclo produtivo. É importante repescar, ainda que sumariamente estes tipos de abordagem, se para tanto entendermos que é no seu contexto que poderemos explorar a noção de organização qualificante.

### ***Referencial da Qualidade***

A problemática da qualidade acentua uma transformação importante nos sistemas produtivos, os quais, se até aos anos 70 se baseavam numa produção em massa, “procurando atingir a riqueza económica por intermédio de «economias de escala»”, a partir dessa década são gradualmente substituídos “por uma produção flexível, especializada, que assegura uma nova

fonte de riqueza económica por intermédio das «economias de variedade» (AUER & RIEGLER, 1990).

Num sistema económico onde o papel regulador do Estado é gradualmente atribuído ao mercado, a competitividade adquire uma relevância extrema e exige um máximo de mobilidade, fluidez, rapidez na concepção e produção de novidades. À empresa comete a capacidade de inovação permanente, suscitar e explorar a fundo a efemeridade das modas.

No que se refere à organização do trabalho, à rigidez característica do modo de produção fordista substituir-se-ia um modo de produção flexível, regulado por “uma utilização «global» da mão-de-obra e pela introdução de novas técnicas de produção flexíveis que tornavam necessária uma «reprofissionalização» do trabalho industrial” (AUER & RIEGLER, 1990). De acordo com o esquema proposto por WOBBE (1987), citado por KOVACS (1991), as principais transformações na produção revestiriam as seguintes dimensões:

Produção em massa	Produção flexível
Produção de produtos em grandes quantidades Baixo nível de inovação (rotina) Concorrência de preços Produtos estandardizados Grandes unidades de produção Organização burocrática (hierarquizada e centralizada) Forte divisão de trabalho Actividades de I&D reduzidas Máquinas especializadas Operários pouco ou não qualificados Especialização de competências	Produção de produtos de alta qualidade Alto grau de inovação Concorrência de qualidade, individualização e prazos Produtos variados Pequenas unidades de produção Organização flexível (pouco hierarquizada, descentralizada) Fraca divisão do trabalho Intensa actividade de I&D Máquinas multifuncionais programáveis Operários qualificados Polivalência

A problemática da qualidade no período pós-taylorista procurava responder assim a 3 desafios:

1 – superar o taylorismo, implementando novas relações de trabalho, através do desenvolvimento dos “círculos de qualidade” e dos “grupos semi-autónomos”;

2 – encontrar modalidades de gestão mais flexíveis com a utilização de novas tecnologias de fabrico (o controlo de qualidade não se exerce apenas no fim da cadeia de montagem, mas ao longo de todo o processo);

3 – construir “respostas” inovadoras à incerteza característica da evolução da procura assegurando, nomeadamente, a participação dos

consumidores na gestão da produção (combinação do rústico com uma cultura técnica).

O alcance relativo destes três desafios encontra eco em novos modos de organização dos contextos de trabalho, nos quais a diferentes níveis parece imperar o conceito de *excelência*, “palavra chave da linguagem contemporânea (...) porque traduz exactamente as normas e os princípios de funcionamento da nossa civilização contemporânea: o primado do sucesso, a rapidez das evoluções, a consciência da precariedade, a linguagem colectiva que é a dos *media*. Poderíamos acrescentar que ela corresponde também a uma necessidade económica” (AUBERT & DE GAULEJAC, 1991). A excelência é sempre do domínio da “superação dos outros com a precariedade que tal comporta, mas também da superação de si próprio” (AUBERT & DE GAULEJAC, 1991); na relação laboral, é a transformação de uma percepção negativa relativamente à auto-organização, ao engenho, à criatividade do trabalhador (dimensões a combater porque a origem de todos os perigos de rebelião e de desordem, conformes à organização taylorista do trabalho) que irá gradualmente ser substituída por uma visão positiva do trabalho e do trabalhador, onde uma grande margem de auto-gestão do segundo no exercício do primeiro é indispensável para obter um máximo de produtividade e de rapidez na evolução das técnicas e no ajustamento da produção à procura.

A estes novos modos de organização dos contextos de trabalho corresponderiam distintas abordagens da problemática da qualidade, estruturadas de acordo com a interrogação, «o que fazer para aumentar a produtividade quando as quantidades a produzir não aumentam?»:

**1ª - a abordagem tecnicista**, inscrita na cultura taylorista, materializada na institucionalização de instâncias de controlo de qualidade exercitadas fundamentalmente no final do processo de fabrico (organizada de acordo com os princípios de especialização da função, dos subsistemas de procedimentos e instrumentos específicos, da separação de tarefas de prescrição e produção);

**2ª - abordagem do “management”**, apoiada nos princípios da gestão como “arte da acção”, do primado do “cliente”, do desenvolvimento do “espírito de equipa”, da descentralização da produção, da definição colectiva de “missões e valores da empresa”, da implementação de estruturas adaptativas.

Se na primeira abordagem identificaríamos ainda o modelo da linha de produção fordista, na qual a introdução de preocupações com a qualidade da produção não altera significativamente os traços que caracterizam o modelo de produção fordista, na segunda abordagem parece haver uma clara demarcação do modelo de produção fordista, uma quase inversão do papel do trabalhador na linha de produção, mas fundamentalmente uma reequação da “contradição capital/trabalho”, cujo “processo de mediação consiste em evitar que a tensão entre estes dois aspectos se transforme num antagonismo que venha bloquear o próprio funcionamento da organização” (AUBERT & DE GAULEJAC, 1991).

Não será totalmente estranho que este modelo de gestão da produção surja inicialmente na sociedade japonesa (conhecido pelo “Ohnismo”), se entendermos o contexto empresarial e organizacional como a versão moderna de instituições seculares nas quais, de acordo com traços culturais muito específicos, a dedicação ao contexto de trabalho supera a estrita prestação do trabalho para se converter numa dedicação total dos sujeitos trabalhadores a uma causa comum, que visa e respeita desígnios do interesse mais lato da sociedade (FUKUYAMA, 1996). Se se procura responder ao desígnio do aumento da produtividade sem que as quantidades a produzir aumentem, parece efectivamente sobre o factor trabalho que maior número de mudanças se devam operar. É em torno do conceito de “lean production” (produção frugal) que alterações se operam no ciclo de produção, a qual é agora pensada não de montante a jusante, mas de jusante a montante, dominando a lógica da encomenda certa (princípio do “stock zero”) e do princípio da produção “just in time”.

A repartição do trabalho, tipificadora do modelo de produção fordista, é aqui substituída pela percepção pelo trabalhador da integralidade do processo produtivo, do qual assume toda a responsabilidade e do qual se sente mestre. É o novo trabalhador da empresa pós-fordista, fabricante, tecnólogo e gestor, o patrão colectivo do seu trabalho colectivo. Mas este trabalhador deve ser possuidor de um nível geral de conhecimentos elevado, os quais constituem a sua força produtiva imediata. A desconcentração subjacente a este modelo de organização não resolve o problema da qualificação, antes a externaliza; é o princípio da subsidiariedade produtiva, na qual a grande empresa se desmembra, passando a contractualizar serviços sazonais em função das suas

necessidades, serviços estes nos quais a precariedade da relação laboral não se altera.

### Em suma, a empresa pós-fordista

Abre espaços sem precedente ao poder do trabalhador, anunciando simultaneamente uma possível libertação no trabalho e do trabalho ?	<b>Ou</b>	Sujeita liberdade dos trabalhadores, obrigando-os a assumir a função patronal e o "imperativo" da competitividade, a colocar o interesse da empresa acima de tudo, incluindo a sua saúde e a sua vida ?
Traz em germinação a tomada do poder total pelos trabalhadores, para os quais a propriedade capitalista da empresa aparece como uma estrutura parasitária obsoleta ?	<b>Ou</b>	Exprimirá uma refeudalização das relações sociais da produção – o operário convertendo-se no "fiel vassalo" de uma firma aos interesses da qual é suposto identificar-se totalmente ?

O pós-fordismo apresenta-se como o anúncio de uma possível reapropriação do trabalho pelos trabalhadores, mas traduz-se efectivamente como uma regressão, conducente a uma subserviência total, uma quase vassalagem da pessoa do trabalhador. O princípio adjacente das pequenas participações de capital não resolve, antes ilude uma negociação desigual, que é aquela que se estabelece entre o capital e o trabalho. Princípio igualmente ensaiado nas organizações cooperativas, não poderia em qualquer caso alterar o princípio que subjaz a estas últimas, onde o estatuto de trabalhador pode implicar a realização de um capital determinado, sem que se altere o princípio democrático de "um homem/mulher, um voto".

O carácter emancipatório do pós-fordismo foi apenas visível temporariamente e nos raros casos nos quais a "implicação" que suscita aos trabalhadores foi negociada por intermédio de um sindicato que nenhuma "derrota histórica" enfraqueceu.

Uma terceira abordagem da problemática da qualidade procuraria responder, alternativamente, aos modelos tecnicista e do management, designado por **abordagem estratégica global**, a qual se apoia nos seguintes princípios:

- grande importância atribuída à *reflexão estratégica*, que se deverá materializar na formulação de planos detalhados de produção a longo, médio e curto prazo. A regulação dos planos é assegurada por uma *rede de agentes intervindo na interface da empresa com o seu contexto*. O “projecto de empresa” tem uma valência instrumental mas também comunicacional, ou seja, constitui o “*texto da empresa*”, que além de codificar os valores da empresa serve de *referência ética na gestão do incerto e do aleatório*;
- importância da “*reactividade*” – adoptar posturas organizacionais que assegurem uma rápida capacidade de reacção. A mobilização de toda a “*inteligência da empresa*” constitui a preocupação fundamental, que se apoia num conjunto de instrumentos retirados da “*dinâmica de grupos*”.

E é no contexto desta abordagem da problemática da qualidade que parece poder-se equacionar o conceito de organização qualificante, pese embora previamente sejamos remetidos para o referencial da organização, bem como, recordando, o referencial da qualificação.

### ***Referencial da Organização***

As abordagens em torno da organização são diversas, fundando-se historicamente em torno de dois princípios: a tendência dos seres humanos para tudo organizar (BERTRAND & GUILLEMET, 1988) e a expressão dos fenómenos de poder com os seus respectivos corolários: as leis escritas e as normas explícitas ou implícitas de conduta (ENRIQUEZ, 1992).

Este segundo princípio permite ainda diferenciar, segundo o mesmo autor, a instância institucional da instância organizacional, reportando-se a primeira a “uma função de orientação e de regulação social global, intervindo portanto ao nível do político: os projectos, as escolhas e os limites que a sociedade (os seus cidadãos ou os seus dirigentes) se atribui”; reportando-se a segunda aos contextos “concretos aos quais (aquela) dá nascimento e significação, e graças aos quais (aquela) adquire uma duração e um sentido renovados”. A organização aparece assim, segundo o mesmo autor, “como uma modalidade específica e transitória de *estruturação* e de *incarnação* da

instituição”: “se a instituição coloca a necessidade de *alienação* e dos mecanismos de clivagem, a organização traduzirá (esta necessidade) em estilos de divisão do trabalho; se a instituição é o lugar do *poder*, a organização será o lugar dos sistemas de autoridade (da repartição da presunção de competência e da responsabilidade) postos em prática; se, enfim, a instituição é o lugar do *político* e do ensaio de regulação global, a organização é o lugar das relações de força quotidianas, das lutas implícitas e explícitas e das *estratégias* dos actores” (ENRIQUEZ, 1992).

Esta diferenciação parece aqui adequada para estabelecer, fundamentalmente, uma distinção de fundo entre aquilo que é o sentido mais geral de organização (a organização social mais global com as suas estruturas específicas de orientação e regulação) e aquilo que é o sentido mais restrito de organização (iniciativas da “sociedade civil”, não determinadas pela organização global, a não ser em torno dos limites e enquadramentos formais que lhes impõe). No âmbito da abordagem das organizações qualificantes, esta diferenciação parece relevante para discutir pressupostos mais gerais (designadamente, enquadramentos jurídicos) que encorajem modalidades distintas da relação entre formação e trabalho.

As teorias das organizações estruturam-se, sobretudo em torno das organizações cuja relevância para o desenvolvimento social e económico é mais imediata, isto é, as organizações produtivas. Assim, e se até aos anos 60, os modelos organizacionais eram sistemas fechados (até aos anos 30, os modelos racionais onde pontua a organização científica do trabalho, proposta por TAYLOR, entre os anos 30 e 60, os modelos sociais onde pontuam as correntes humanistas), dos anos 60 à actualidade as organizações são sistemas abertos (na década de 60 reabilitam-se os modelos racionais, onde pontuam, por contraponto à pessoa, a estrutura e a planificação, da década de 70 à actualidade reabilitam-se os modelos sociais). A organização contemporânea “encontra-se num meio complexo e dinâmico e sujeita-se às suas forças. No entanto, a sua estrutura interna é despida de formalismo e concede muito espaço à iniciativa individual”. (BERTRAND & GUILLEMET, 1988).

É esta perspectiva da organização enquanto espaço aberto às interacções com outros espaços sociais que nos interessa aqui aprofundar,

ainda que nos interessem, no contexto da presente sessão, fundamentalmente as organizações onde os indivíduos exercem uma actividade dominante de trabalho (mas onde esta noção de organização enquanto espaço aberto pode potenciar uma outra abordagem ao sentido da formatividade).

Elencaríamos aqui um conjunto de abordagens das organizações para procurar clarificar as diferentes dimensões que as definem:

1 – uma primeira abordagem definiria a organização como instância cumulativamente **económica** (definida como o lugar de controlo da força de trabalho e das suas contradições), **política** (no sentido do controlo sobre as finalidades da produção), **ideológica** (a esfera das representações e dos valores) e **psicológica** (a estrutura dos conflitos e da personalidade) (PAGÈS *et al.*, 1998);

2 – uma abordagem psicanalítica definiria a organização como sistema cumulativamente **cultural** (os aspectos culturais como “garante da identidade à qual aspira toda a organização, pois ela sabe que a falta de identidade precisa impedir, tanto os seus membros como a «clientela» e o público, de a perceber com clareza e de aceitar as injunções que ela profere”), **simbólico** (“a organização não pode viver sem (...) mitos unificadores, sem instituir ritos de iniciação, de passagem e de cumprimento, sem se atribuir heróis tutelares (...), sem idealizar uma saga que tome o lugar de memória colectiva; mitos, ritos e heróis têm por função sedimentar a acção dos membros da organização, de lhes servir de sistema de legitimação e de atribuir assim uma significação pré-estabelecida às suas práticas e à sua vida”) e **imaginário** (“aparecendo quer como plenipotente quer como extremamente frágil, (a organização) visa ocupar a totalidade do espaço psíquico dos indivíduos”) (ENRIQUEZ, 1992);

3 – uma abordagem sistémica definiria a organização como sistema que compreende cumulativamente um **subsistema cultural** (intenções, finalidades, valores, convicções), um **subsistema tecnocognitivo** (conhecimentos, técnicas, tecnologias e experiências), um **subsistema estrutural** (uma divisão formal e informal do trabalho), um **subsistema psicossocial** (pessoas que têm relações entre elas) e um **subsistema de gestão** (planificação, controlo e coordenação) (BERTRAND & GUILLEMET, 1988).

Estas diferentes abordagens das organizações, quando “ajustadas” fundamentalmente às organizações de trabalho, parecem relevar distintamente

o papel central dos indivíduos no seu funcionamento e a procura de satisfação, no seu contexto, de outras dimensões da vida e da vivência dos indivíduos para além daquela que é estritamente determinada por uma prestação do trabalho em troca de uma remuneração. São estas diferentes dimensões que podem ser objecto de reflexão no âmbito da noção de organização qualificante, como adiante desenvolveremos.

### ***Referencial da Qualificação***

Quando neste âmbito trabalhamos a qualificação ancorando-a em dois “organizadores” distintos, a saber, a qualificação centrada no trabalhador ou a qualificação centrada no posto de trabalho; quando, por intermédio de um exercício simples com os estudantes presentes na aula pudemos verificar que, tendencialmente a primeira situação era aquela com que se identificavam os trabalhadores do Estado, nas suas diferentes funções e que, a segunda situação era aquela com que se identificavam mais os trabalhadores do sector privado, distinguimos fundamentalmente o papel que a formação pode ter para esta consolidação da qualificação e o quanto, no primeiro caso ela é determinante para a abordagem de uma qualificação centrada no trabalhador e o quanto, no segundo caso, ela é negligenciada enquanto referencial que traduz um saber experiencial, adquirido no contexto de trabalho.

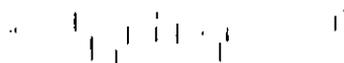
E é porque, quando abordamos as organizações qualificantes, a dimensão da formação se afigura relevante, que interessa aqui repescar o significado da qualificação, enquanto algo que é uma propriedade produzida pelas próprias organizações do trabalho.

Não se trataria tanto de transferir para os contextos de trabalho a função qualificadora que parece ser distintiva por intermédio dos contextos de formação, tratar-se-ia outro tanto de perceber em que medida a formação contínua, construída a partir dos contextos experienciais de trabalho é susceptível de codificar qualificações que traduzem os “saberes tácitos” do trabalho, porventura transferíveis para outros contextos de trabalho, para além daqueles nos quais elas se produzem.

Tratar-se-ia, por intermédio do conceito de qualificação, de reelaborar o próprio sentido da formação quando articulada com contextos de exercício profissional.

Que desafios colocam à formação as organizações qualificantes ?

***Referencial das organizações qualificantes e sua contrastação com as organizações qualificadas: os modelos de flexibilidade ofensiva e defensiva***



Organizando-se a tipologia das organizações em função da centralidade que os indivíduos nelas ocupam e, designadamente do conceito de qualificação que os mesmos detêm (ou podem vir a deter), é ainda sobre o denominador da qualificação do indivíduo ou da qualificação do posto de trabalho que nos deteremos. Complexificando a questão, poderíamos sugerir que a qualificação do indivíduo, entendida como uma propriedade que (lhe) é prévia ao exercício do trabalho poderia resultar naquilo que não seria a sua finalidade, isto é, uma desvalorização da mesma porque conformada a um exercício profissional previamente codificado; o indivíduo seria qualificado para determinado patamar da hierarquia profissional e o seu exercício resultaria, efectivamente na valor (estrito) da qualificação do posto de trabalho. Por outro lado, se entendermos a qualificação do posto de trabalho como um quadro de permanente renovação do mesmo, renovação que é condicionada pelo exercício que nele diferentes indivíduos exercem, poderíamos admitir que a qualificação do posto de trabalho se traduziria, efectivamente na qualificação do indivíduo.

Uma como outra abordagem sugerem sobretudo a relevância que adquire o sentido de formatividade quando articulado com o sentido do trabalho. Nesta perspectiva, as organizações qualificadas, as quais, como a sua própria designação sugere, não qualificam o exercício do trabalho nem reconhecem ao exercício da formação uma codificação explícita sobre a qualificação dos indivíduos (a formação contínua é sempre entendida como um acréscimo de destrezas a partir de um trabalho que é prescrito fora do contexto da sua execução), tendem a definir-se a partir de uma qualificação "estática" do posto de trabalho, tendendo igualmente a procurar determinar as qualificações necessárias e suficientes ao exercício desse trabalho, sobre as instituições que executam a formação inicial (expressa, designadamente na influência das organizações sobre as instituições que estabelecem as políticas educativas). Por outro lado, as organizações qualificantes, as quais, como a sua própria

designação sugere, qualificam o exercício do trabalho e reconhecem ao exercício da formação uma codificação explícita sobre a qualificação dos indivíduos (a formação contínua é entendida como um acréscimo de qualificações a partir de um trabalho que é também construído no contexto da sua execução), tendem a definir-se a partir de uma qualificação "dinâmica" do posto de trabalho, o que favorece a mobilidade dos indivíduos para outros contextos de trabalho e a valorizar a formação, quer inicial quer contínua.

Socorrendo-nos do conceito de flexibilidade conforme desenvolvido no âmbito das teorias da regulação (BOYER, 1986, CORREIA, 1996, SCHWARTZ, 1997), poderíamos ainda aprofundar esta distinção entre organizações qualificadas e organizações qualificantes a partir das noções de flexibilidade defensiva (a qual caracterizaria as organizações qualificadas) e de flexibilidade ofensiva (a qual caracterizaria as organizações qualificantes):

- **Modelo de flexibilidade defensiva**

Ao mesmo tempo que sobrevaloriza as potencialidades reguladoras do mercado, este modelo favorece uma abordagem relativamente passiva da política económica. É o princípio da menor interferência possível do Estado com os sinais do mercado e, neste cenário, a breve trecho o dinamismo dos empresários lançará as bases para um crescimento renovado.

Este modelo apoia-se no princípio da dualidade do mercado, estendendo-o ao plano educativo. No primeiro caso, é o princípio da globalização económica, que permite distinguir dois segmentos de mercado, um nos países tecnologicamente mais desenvolvidos (onde predominaria um mercado de trabalho estável) e um outro mais instável, que seria dominante nos países e nos sectores tecnologicamente menos desenvolvidos. Esta segmentação seria, no entanto, alargada ao próprio mercado interno das empresas e à organização do trabalho aí dominante. No segundo caso, e procurando adequar os sistemas educativos ao mercado, as vias profissionalizantes de formação pareceriam particularmente vocacionadas para a produção de mão-de-obra destinada aos segmentos mais instáveis do mercado de trabalho e as vias de ensino assegurariam uma escolaridade mais longa, parecendo ser funcionalmente mais adaptáveis à inserção nos segmentos mais estáveis do mercado de trabalho. Este dualismo educativo, segundo o qual, à desvalorização das vias profissionalizantes de formação

corresponderia a sua própria desvalorização social, seria determinado pelas “necessidades” de mão-de-obra do mercado, e seria extensivo a uma distinção entre a noção de ciência aplicada (encarada como acumulação de informações necessárias à fundamentação das tecnologias específicas) e de ciência pura (uma imagem idealizada da ciência, enaltecendo a sua pureza e as suas potencialidades autogeradoras).

- **Modelo de flexibilidade ofensiva**

O modelo de flexibilidade ofensiva, ao invés de promover a gestão privada da flexibilidade e a redução do trabalho ao emprego, apoia-se em formas colectivas da gestão da flexibilidade. Se se reconhece a prevalência da organização do trabalho no tempo de vida do sujeito, promovam-se instâncias de negociação que assegurem (também) aos trabalhadores o controlo sobre as transformações tecnológicas e organizacionais do trabalho e um sentido renovado ao próprio trabalho, segundo o qual:

- se reconhece a importância estratégica do aprofundamento da densidade das interações no trabalho;
- se valoriza o saber baseado na experiência;
- se reconhece a importância estratégica dos acontecimentos imprevistos;
- se desenvolve uma verdadeira cultura de segurança no trabalho.

Por outro lado, é esta abordagem dos contexto de trabalho que proporciona uma articulação inovadora dos mesmos com os contextos de formação:

- os sistemas de formação são solicitados a produzirem nos indivíduos disposições técnicas e sociais que eles possam accionar no exercício do trabalho e que, simultaneamente, os incite a transformarem activamente esse exercício numa acção qualificante;
- ao tenderem a interferir directa e explicitamente na organização do trabalho, os sistemas de formação são solicitados a pensarem-se como instâncias de promoção de organizações qualificantes.

Poderíamos, conclusivamente, organizar as propriedades que definem as organizações qualificantes e as experiências inovadoras no domínio da formação profissional contínua:

## **Propriedades das organizações qualificantes**

- 1) Incidentes de trabalho: o postulado do conflito visto como gerador de aprendizagens e não necessariamente como algo a evitar (porque o conflito, o erro contém essa dimensão, de facto);
- 2) Base comunicacional: os saberes tácitos e aquilo que parece opor a teoria da prática, a função de comando da função de execução têm de ser ultrapassados' por uma lógica organizacional que privilegie a normatividade da actividade por oposição à normatividade da acção colectiva (SCHWARTZ, 1997);
- 3) Reelaborar objectivos: os porquês do trabalho que *eu* produzo são constitutivos do próprio trabalho. Se *eu* não tenho que me substituir a um saber que decorre de outros contextos, os quais determinam o *meu* trabalho, o *meu* saber específico é parte integrante desse saber mais geral;
- 4) Projectar-se no futuro: é a circunstância de o *meu* trabalho não ser apenas uma repetição de um mesmo ciclo, de em cada novo ciclo ser objecto de situações particulares e específicas que *me* permite antever-lhe uma dimensão aprendente, que *me* permite reflecti-lo em cada nova realização (*exemplo da docência e da impossibilidade de transferência do exercício profissional, independentemente do público assistente*).

## **Experiências inovadoras no domínio da formação profissional contínua**

- 5) Acção estratégica de transformação do trabalho: a organização entendida enquanto espaço compósito, onde o trabalho não obedece a uma estrita lógica da produtividade, mas onde os índices de produtividade são (também) a resultante da humanização da relação laboral;
- 6) Articulações entre as modalidades escolares e as aprendizagens experienciais: potenciar saberes adquiridos através do exercício do trabalho, sem que para tanto estes sejam estritamente entendidos como saberes de execução

*(onde os saberes escolares eternizariam a distinção dos saberes de planificação, na linha organizacional da produção fordista): como alterar o discurso da valência das aprendizagens profissionais e/ou tecnológicas se este passo não for dado?);*

- 7) “Lógicas transversais”: os saberes tácitos são uma mais-valia da organização se se potencializar a transversalidade dos mesmos para um bem que é comum. Nesta perspectiva, as perdas são incalculavelmente inferiores aos ganhos (os saberes secretos, constitutivos de uma identidade profissional são-no porque são uma estratégia de defesa ou ainda o caso das mudanças de turno nos enfermeiros);
- 8) Recomposição de competência identitárias: o erro, enquanto acontecimento questionador da norma, é aquele que melhor permite a apropriação da virtude. O “objecto errático” identifica os limites organizacionais e, nessa medida, permite uma reformulação (consciente) dos mesmos.

#### **4.3. Reflexão colectiva mediada por exercício de grupo**

O título atribuído a esta aula – “Organizações qualificantes: os novos desafios (que se colocam) à formação” – sugere, no âmbito da sua abordagem uma centração nos processos de formação e na sua contribuição para a reconstrução das identidades profissionais dos indivíduos.

É neste contexto que se desenvolverá a parte prática da cadeira, partindo dos contextos de vida dos alunos para reflectir sobre o significado das organizações qualificantes. Este exercício será desenvolvido em três momentos:

1º o aluno é solicitado a reflectir retrospectivamente sobre as suas experiências de formação, quer em contexto formal de escola, quer em contextos de trabalho. Procura-se que o aluno distinga os momentos relevantes do seu processo de aprendizagem, e em que medida entende que os mesmos foram importantes para a sua construção identitária;

2º os alunos são solicitados a formar pequenos grupos e a confrontar os seus registos biográficos, por forma a procurar identificar situações que tenham decorrido de uma explícita intencionalidade da organização na qual se encontravam inseridos (seja um contexto de formação formal, seja o contexto de trabalho). A organização dos diferentes registos segundo esta grelha de análise deve fornecer um panorama do conjunto dos elementos de cada grupo;

3º por último e em grande grupo, far-se-á a leitura dos diferentes registos de grupo, procurando discutir em plenário se as suas experiências significativas de formação – aquelas que mais reforçaram a sua construção identitária – revelam uma dimensão qualificante por parte das organizações que as promoveram. O debate procurará aprofundar, tendo presentes os conceitos trabalhados na primeira parte da aula, aquilo que caracteriza uma organização qualificante e uma organização qualificada.

O conteúdo da aula que sucederá a esta centrar-se-á na articulação entre a formação e a reconstrução das identidades profissionais, tomando como base o modelo de construção de identidades profissionais proposto por DUBAR (1997).

## BIBLIOGRAFIA

ARCHIER, G.; SERIEYX, H. (s/d), *Empresas do Terceiro Tipo*, Porto, RÉS-Editora.

AUBERT, Nicole; DE GAULEJAC, Vincent (1991), *Le Coût de l'Excellence*, Paris, Éd. Le Seuil.

AUER, Peter; RIEGLER, Claudius (1990), *Le Post-Taylorisme : l'entreprise comme lieu d'apprentissage du changement organisationnel. Étude sur les changements de l'organisation du travail chez VOLVO*, Paris, Éd. de l'ANACT.

BERTRAND, Yves; GUILLEMET, Patrick (1988), *Organizações : uma Abordagem Sistémica*, Lisboa, Instituto Piaget.

BOYER, Robert (dir.), (1986), *La Flexibilité du Travail en Europe*, Paris, Éd. La Découverte.

CORREIA, José Alberto (1991), «Formação e Mundo do Trabalho». In *Manual do Formador*, Lisboa, Ministério da Educação.

CORREIA, José Alberto, (1996), *Sociologia da Educação Tecnológica*, Lisboa, Universidade Aberta.

CORREIA, José Alberto (2000), *As Ideologias Educativas em Portugal nos últimos 25 Anos*, Porto, ASA Editores.

DUBAR, Claude (1997), *A socialização. Construção das identidades sociais e profissionais*, Porto, Porto Editora.

ENRIQUEZ, Eugène (1992), *L'Organisation en Analyse*, Paris, PUF.

FUKUYAMA, Francis (1996), *Confiança. Valores sociais & criação de prosperidade*, Lisboa, Gradiva.

KOVACS, Ilona (1991), «Inovação Tecnológica e Novas Qualificações na Indústria». In *Actas da Conferência Nacional Novos Rumos para o Ensino Tecnológico e Profissional*, Lisboa, Ministério da Educação, GETAP.

LAPASSADE, Georges; LOURAU, René (1975), *Para um Conhecimento da Sociologia*, Lisboa, Assírio & Alvim.

PAGÈS, Max et al (1998), *L'Emprise de l'Organisation*, Paris, Desclée de Brouwer.

SCHWARTZ, Yves (dir.), (1997), *Reconnaissances du Travail. Pour une approche ergologique*, Paris, PUF.

STROOBANTS, Marcelle (1993), *Sociologie du Travail*, Paris, Éd. Nathan.

TANGUY, Lucie (org.), (1986), *L'Introuvable Relation Formation/Emploi*, Paris, La Documentation Française.

VELTZ, Pierre ; ZARIFIAN, Philippe (1993), «Vers de Nouveaux Modèles d'Organisation ?», In *Sociologie du Travail XXXV*, 1/93.

ZARIFIAN, Philippe (1996), *Travail et Communication. Essai sociologique sur le travail dans la grande entreprise industrielle*, Paris, PUF.



## CONTEXTOS DE TRABALHO E FORMAÇÃO

José Alberto Correia, Henrique M. Vaz  
2002-2003

### Programa

1. A produção sócio-histórica das relações entre formação e trabalho
  - 1.1. A formação enquanto instância de “socialização profissional” (da formação no trabalho ...)
    - a) Formação, Escola e Trabalho na Idade Média
    - b) Do trabalho artesanal à maquinofactura: a produção dos sistemas educativos modernos
    - c) Realidade Portuguesa: da Reforma Pombalina à República
  - 1.2. A formação como mecanismo de regulação social (... à formação para o trabalho)
    - d) Da Revolução Industrial ao Fordismo: consolidação e expansão dos modernos sistemas educativos
    - e) O Taylorismo em Portugal
  - 1.3. Centralidade histórica e contemporânea da problemática da juventude
    - f) A Juventude como entidade psicológica e a expansão quantitativa dos sistemas educativos
    - g) A Juventude como grupo cultural e a crise dos sistemas educativos dos anos 60-70
    - h) A Juventude, a alergia ao trabalho, a marginalização e a crise de emprego
    - i) Generalização social da problemática da juvenil e a ambiguidade do conceito de juventude
2. Qualificação profissional: centralidade e ambiguidade de um conceito difuso
  - 2.1. As teorias do capital humano, a transparência do social e as concepções essencialistas de qualificação
    - a) As teorias neoclássicas e a ambiguidade do conceito de qualificação profissional
    - b) As teorias de segmentação do mercado de trabalho: dos dualismos tecnológicos aos dualismos educativos
    - c) As teorias da regulação: da flexibilidade defensiva à flexibilidade ofensiva
  - 2.2. A qualificação como uma construção social de actores e de espaços sociais

- d) O trabalho formativo e a formatividade do trabalho: disposições relacionais e comunicacionais
  - e) A qualificação em contexto e a contextualização do exercício das competências: do contexto educativo ao contexto produtivo
3. A organização sócio-técnica do trabalho: as dimensões produtivas e cognitivas do exercício do trabalho
- 3.1 A "qualidade" como instrumento de gestão do incerto e da produção de uma nova ética do trabalho
    - a) Determinantes e determinismos da certificação de qualidade organizacional
    - b) A componente "trabalho" na certificação de qualidade: quantificação de processos e qualificação de produtos
    - c) A "produtividade" organizacional como função da eficácia das regras formais de produção e das competências organizacionais dos operadores
  - 3.2 Organizações qualificantes: os novos desafios (que se colocam) à formação
    - d) A formação e a reconstrução das identidades profissionais
4. Dispositivos e sistemas de formação: pressupostos epistemológicos, teóricos e metodológicos da investigação e da intervenção
- 4.1 Para uma reconceptualização do trabalho e da formação: contributos para uma formação tecnológica destecnocratizada
    - a) Da gestão da crise à crise dos mecanismos de gestão da crise
    - b) Os sinais portadores de porvir: da flexibilização do emprego à flexibilização do trabalho

## Bibliografia Básica

- DUBAR, Claude (1998) – *A socialização*. Porto, Porto Editora.
- DUBAR, Claude (2000) – *La Crise des Identités*, Paris, PUF.
- CASTEL, Robert (1998) – *As metamorfoses da questão social: uma crónica do salário*. Petrópolis, Rio de Janeiro, Ed. Vozes.
- CORREIA, José Alberto (1996) – *Sociologia da Educação Tecnológica*. Lisboa, Universidade Aberta.
- FABRE, Michel (1993) – *Penser la Formation*, Paris, PUF.
- GORZ, André (1988) – *Métamorphoses du travail. Quête du sens. Critique de la raison économique*. Paris, Éd. Galilée.

PLANIFICAÇÃO DAS AULAS DA CADEIRA DE  
"CONTEXTOS DE TRABALHO E FORMAÇÃO"

Ano Lectivo de 2002/03

Licenciatura em Ciências da Educação – Fac. Psicologia e Ciências da Educação – Univ. Porto

Aula nº	Unidade Temática	Conteúdos	Organização das sessões				
			Teórico/Prática	1ª Parte	Duração	2ª Parte	Duração
1	Apresentação da cadeira		Modo de funcionamento, conteúdos programáticos, regime de frequência e regime de avaliação	1'	1'	Breve apresentação dos discentes com referência aos motivos desencadeadores da opção pela cadeira; breve apresentação das temáticas em que se desenvolvem os estágios	1'
2	I – A produção sócio-histórica das relações entre formação e trabalho	I.I – A formação enquanto instância de socialização profissional	A. Da formação no trabalho ... - visionamento do vídeo "Do artesanato ao trabalhador polivalente" 1 – Formação, Escola e Trabalho na Idade Média 2 – Do trabalho artesanal à maquinofactura: a produção dos sistemas educativos modernos 3 – Realidade portuguesa: da Reforma Pombalina à República (a categoria do ARTESÃO)	20"	1'40"	Reflexão em torno de textos propostos pela cadeira - Rómulo de Carvalho - José Alberto Correia - Robert Castel - André Gorz - (...) - ...	2'
3				1'30"	1'30"	W Grupo (ACTIVIDADE I in "Sociologia da Formação Tecnológica")	2'30"
4		I.II – A formação como mecanismo de regulação social	B. ... à formação para o trabalho - visionamento do vídeo "Saberes escolares/Destinos sociais" 1 – Da Revolução Industrial ao Fordismo: consolidação e expansão dos modernos sistemas educativos	10"	1'50"	Reflexão em torno de textos propostos pela cadeira - Sérgio Grácio - Rómulo de Carvalho - José Alberto Correia - Robert Castel - André Gorz	2'

5			- visionamento do vídeo "Das políticas educativas às políticas de formação em Portugal" 2 - O Taylorismo em Portugal (a categoria do ASSALARIADO)	10"	W Grupo (ACTIVIDADE II in "Sociologia da Formação Tecnológica")	2'30"	
6	I - A produção sócio-histórica das relações entre formação e trabalho	I.III - Centralidade histórica e contemporânea da problemática da juventude	1 - A juventude como entidade psicológica e a expansão quantitativa dos sistemas educativos 2 - A juventude como grupo cultural e a crise dos sistemas educativos dos anos 60-70 3 - A juventude, a alergia ao trabalho, a marginalização e a crise de emprego 4 - Generalização social da problemática juvenil e a ambiguidade do conceito de juventude	2'	Reflexão em torno de textos propostos pela cadeira - Olivier Galland - José Machado Pais - José Alberto Correia - Paul Willis - Henrique Vaz	2'	
7				2'	Visionamento de vídeo relacionado com as temáticas tratadas e debate	2'	
8		Unidade Interactiva	Articulação dos conceitos e conteúdos teóricos trabalhados na Unidade Temática I com as situações de estágio dos formandos. Apresentação pelos discentes dos trabalhos do 1º momento de avaliação da cadeira segundo a modalidade A ou B			4'	
9		Unidade Interactiva	Articulação dos conceitos e conteúdos teóricos trabalhados na Unidade Temática I com as situações de estágio dos formandos. Apresentação pelos discentes dos trabalhos do 1º momento de avaliação da cadeira segundo a modalidade A ou B			4'	
Final do Ano Civil							
10	II - Qualificação profissional: centralidade e ambiguidade de um conceito difuso	I.I - As teorias do capital humano, a transparência do social e as concepções essencialistas de qualificação	1 - As teorias neoclássicas e a ambiguidade do conceito de qualificação profissional 2 - As teorias da segmentação do mercado de trabalho: dos dualismos tecnológicos aos dualismos educativos	2'	Reflexão em torno de textos propostos pela cadeira - Karl Marx - M. Stroobants - Keynes -	2'	
11			3 - As teorias da regulação: da flexibilidade defensiva à flexibilidade ofensiva	2'	Visionamento de vídeo relacionado com as temáticas tratadas e debate	2'	

12		II.II – A qualificação como uma construção social de actores e de espaços sociais	1 – O trabalho formativo e a formatividade do trabalho: disposições relacionais e comunicacionais	2'	Reflexão em torno de textos propostos pela cadeira - C. Dejours - M. Alaluf - D. Méda - (...)	2'
13			2 – A qualificação em contexto e a contextualização do exercício das competências: do contexto educativo ao contexto produtivo	1'30"	W de grupo em torno da análise das qualificações vs. competências no contexto de estágio dos formandos	2'30"
14	III – A organização sócio-técnica do trabalho: as dimensões produtivas e cognitivas do exercício do trabalho	III.I – A "qualidade" como instrumento de gestão do incerto e da produção de uma nova ética do trabalho	1 – Determinantes e determinismos da certificação de qualidade organizacional 2 – A componente "trabalho" na certificação de qualidade; qualificação de processos e qualificação de produtos	2'	Reflexão em torno de textos propostos pela cadeira - L. Tanguy <i>et al</i> - Y. Schwartz ( <i>dir.</i> ) - (...)	2'
15			2 – A "produtividade" organizacional como função da eficácia das regras formais de produção e das competências de organização dos operadores	1'30"	W de grupo em torno da análise de discursos políticos contemporâneos sobre o conceito de produtividade	2'30"
16		III.II – Organizações qualificantes: os novos desafios (que se colocam) à formação	1 – A formação e a reconstrução das identidades profissionais	2'	Reflexão em torno de textos propostos pela cadeira - C. Dubar - J. Rose - Y. Clot - (...)	2'
17		Unidade Interactiva	Articulação dos conceitos e conteúdos teóricos trabalhados na Unidade Temática I com as situações de estágio dos formandos. Apresentação pelos discentes dos trabalhos do 1º momento de avaliação da cadeira segundo a modalidade A ou B			4'
18		Unidade Interactiva	Articulação dos conceitos e conteúdos teóricos trabalhados na Unidade Temática I com as situações de estágio dos formandos. Apresentação pelos discentes dos trabalhos do 1º momento de avaliação da cadeira segundo a modalidade A ou B			4'
19	IV – Dispositivos e sistemas de formação:	IV.I – Para uma reconceptualização do trabalho e da formação: contributos	1 – Da gestão da crise à crise dos mecanismos de gestão da crise	2'	Reflexão em torno do livro "Sociologia da Educação Tecnológica", de J.A. Correia	2'

20	pressupostos epistemológicos, teóricos e metodológicos da investigação e da intervenção	para uma formação tecnológica destecnocratzada	2 - Os sinais portadores de porvir: da flexibilização do emprego à flexibilização do trabalho	1'30"	W Grupo (ACTIVIDADE III in "Sociologia da Formação Tecnológica")	2'30"
21	art: Reflexão final em torno das temáticas da cadeira e sua articulação com os trabalhos de estágio desenvolvidos pelos formandos					

Porto, 7 de Outubro de 2001