

PERFIS DE QUALIFICAÇÃO EM DOIS CONTEXTOS ORGANIZACIONAIS DISTINTOS

Ana Paula Marques
Carlos Gil Veloso da Veiga*

INTRODUÇÃO

Pretendemos apresentar aqui um breve resumo de alguns resultados da análise dos processos de aquisição e transmissão de qualificações profissionais em dois contextos organizacionais diferentes.

Este estudo parte de uma ideia-base que pode ser formulada da seguinte forma: **tendo em conta a heterogeneidade das tecnologias e dos modos de organização do trabalho presentes nas organizações de solidariedade social (duas CERCIS DO MINHO) e nas organizações industriais (duas empresas TÊXTEIS DO MINHO), será possível identificar os mecanismos de qualificação responsáveis pela estrutura idêntica de perfis de qualificação aos dois contextos organizacionais.**

Este trabalho resultou da aplicação de um mesmo questionário a duas amostras (não probabilísticas) intencionais e estratificada por grupos sócio-profissionais directamente relacionados com as finalidades das organizações: unidades de intervenção directa à população atendida (pessoas com deficiência mental) nas organizações de solidariedade social e do sector produtivo nas organizações industriais. Por razões de natureza pragmática, foram escolhidas estas organizações dado constituírem objecto de estudo em projectos de investigação em curso.

* Assistentes estagiários do Instituto de Ciências Sociais da Universidade do Minho

QUADRO 1

Caracterização da amostra nas organizações de solidariedade social

CARACTERÍSTICAS	DOCENTES	TÉCNICOS	AUXILIARES PEDAGÓGICO	MONITORES
Repartição por sexo:				
- Masculino	1	2	2	8
- Feminino	17	3	3	8
Nível etário médio (em anos)	39	30	34	38
Nível de escolaridade:				
- Baixo (até 6 anos)	-	-	-	7
- Médio (até 12 anos)	3	1	5	9
- Alto(+ de 12 anos)	15	4	-	-
Nível de antiguidade:				
- Menos 5 anos	8	7	1	4
- Entre 6 a 10 anos	6	-	2	9
- Mais 10 anos	3	1	2	3
Contrato a termo	-	2	2	5

QUADRO 2

Caracterização da amostra nas organizações industriais

CARACTERÍSTICAS	QUADROS	CHEFIAS INTERMÉDIAS	PROFISSIONAIS QUALIFICADOS	ESPECIALIZADOS
Repartição por sexo:				
- Masculino	10	18	22	15
- Feminino	3	-	9	16
Nível etário médio (em anos)	35	45	34	31
Nível de escolaridade:				
- Baixo (até 6 anos)	-	9	17	25
- Médio (até 12 anos)	-	2	9	6
- Alto (+ de 12 anos)	13	7	5	-
Nível de antiguidade:				
- Menos 10 anos	13	1	14	18
- Entre 10 a 30 anos	1	14	16	15
- Mais 30 anos	-	1	1	1
Contrato a termo	3	-	-	-

PARA UMA OPERACIONALIZAÇÃO DAS QUALIFICAÇÕES

O contínuo debate a que se assiste em torno do conceito de qualificação, não só poderá ser visto como prova de peso da sua centralidade, como também, permitiu que se tenha dado saltos qualitativos no que se entende por qualificações. É possível encontrar um acordo comum à maioria dos autores, reflectindo uma preocupação já presente em P. Naville, quando definiu a qualificação como uma "relação social complexa" (Naville, 1956).

Não cabendo aqui reflectir sobre as limitações e/ou equívocos presentes na utilização da noção de qualificações, convém desde já identificar quais os sentidos que esta pode assumir. São geralmente **destacados três acepções possíveis**, desenvolvidas em torno das dimensões do conceito. A primeira, diz respeito ao entendimento de qualificações na sua dimensão **individual**, isto é, um conjunto de capacidades e conhecimentos do trabalhador; a segunda, reporta-se às exigências dos **postos de trabalho** e finalmente, a terceira, traduz a estrutura hierárquica das classificações convencionais - dimensão **convencional**.

Assim, parece-nos importante recusar a postura neoclássica, explícita na teoria do "capital humano", que pressupõe uma linearidade objectiva da qualificação, em função do custo da sua produtividade marginal, medida em anos de educação e traduzida no respectivo salário. É esta ligação, formação - qualificação - salário, transparente e inquestionável pelos autores que se reivindicam da respectiva teoria, que é posta em causa, bem como a análise privilegiadamente centrada no ponto de vista do trabalhador, independente do seu posto de trabalho.

Também, a análise das qualificações feita do ponto de vista do perfil dos postos de trabalho, ou seja do lado da oferta do trabalho, tem sido caracterizada pela subalternidade dos saberes técnico-sociais mobilizados pelos actores sociais.

Finalmente, perante a aparente facilidade na utilização das categorias profissionais estratificadas segundo níveis de qualificação, resultantes de negociações colectivas entre os parceiros sociais, poderíamos ver o problema da análise das qualificações resolvido. Mas também aqui se registam dificuldades de certa forma intransponíveis, como por exemplo, na

natureza rígida das categorias profissionais, cujo conteúdo não acompanha as evoluções registadas no tempo e na delicada questão salarial aferida pelos níveis de qualificação.

PERFIS DE QUALIFICAÇÕES: DIMENSÕES DO CONCEITO

Tendo presente as principais dimensões do conceito de qualificações, importa apresentar o modo como este foi por nós identificado e operacionalizado. **O perfil de qualificações** daí resultante permitirá aferir se estamos ou não perante os mesmos processos da sua formação.

1. Dimensão individual: as qualificações transportadas

No que se refere às qualificações transportadas, tivemos em conta essencialmente o nível de escolaridade detido pelos inquiridos e/ou a experiência profissional adquirida nos empregos anteriores. Os anos de estudo e os anos de experiência profissional passados, em especial no mesmo ramo de actividade, determinam o seu nível de qualificação individual.

QUADRO 3

Dimensão individual: as qualificações transportadas

NÍVEIS	ORGANIZAÇÕES DE SOLIDARIEDADE SOCIAL	ORGANIZAÇÕES INDUSTRIAIS
ESCOLARIDADE:		
- Baixo (até 6 anos)	15%	54%
- Médio (até 12 anos)	41%	33%
- Alto (+ de 12 anos)	34%	12%
EXPERIÊNCIA PROFISSIONAL:		
- Sem experiência	16%	16%
- Com experiência:	84%	84%
* mesmo ramo	86%	78%
* diferente ramo	14%	22%

É notória uma relação inversa dos graus de escolaridade nos dois contextos organizacionais. Tendencialmente, as organizações de solidariedade social recrutam

indivíduos com níveis médios ou altos de escolaridade enquanto as organizações industriais estudadas mobilizam preferencialmente mão-de-obra com níveis baixos de escolaridade.

Este critério permite estabelecer uma diferenciação clara entre os dois tipos de organizações sociais.

No entanto, parece-nos que tal diferença no processo de recrutamento resulta do conteúdo específico das funções desempenhadas. Na realidade, a maior ou menor escolaridade é apenas um critério formal/académico socialmente reconhecido como um valor que *a priori* confere maiores ou menores qualificações profissionais. Neste caso, será precipitado proceder a comparações entre níveis de escolaridade sem se ter em conta a natureza dos trabalhos executados.

A estruturação do recrutamento tem em conta os níveis de escolaridade, no interior das organizações? Será que são tão importantes como aparentam?

Com efeito, tudo se processa como se os indivíduos colocados no desempenho de um cargo profissional anulassem as suas qualificações escolares. Assim, será admissível considerar que tanto podem ser desqualificados um auxiliar pedagógico como um operário têxtil em princípio de carreira.

Se atendêssemos apenas ao critério da escolaridade haveriam modos distintos de aquisição das qualificações nos contextos em análise. Todavia, o critério da experiência profissional permite verificar que a maior parte dos trabalhadores nos dois contextos organizacionais transporta qualificações, medidas pela experiência adquirida noutros empregos. Esta experiência é ainda mais relevante na medida em que para a maioria dos trabalhadores foi adquirida em contextos organizacionais do mesmo ramo.

Mas, como vimos, são os conhecimentos transportados aquando da inserção profissional que são preferidos pelos empregadores. Logo o critério individual atribuído pela habilitação escolar resulta insuficiente para definir um perfil de qualificação profissional.

2. Dimensão do posto de trabalho: qualificações requeridas

As exigências ao nível do posto de trabalho, permitem-nos definir as qualificações requeridas no seio das organizações. Os níveis de conhecimento, a destreza manual e mental, a responsabilidade e autonomia, constituem entre outros, atributos na definição do posto de trabalho. A aprendizagem no local de trabalho surge aqui como fundamental para adquirir um certo nível de qualificação.

Existem diferenças significativas quanto aos conteúdos das funções exercidas pelos trabalhadores, isto se neutralizarmos a importância do grau de responsabilidade assumido em primeiro lugar nos dois contextos estudados. Ora, parece-nos que o sentido atribuído pelos inquiridos à responsabilidade não pode ser dissociado de uma representação desejável do seu trabalho.

QUADRO 4
Dimensão do posto de trabalho: qualificações requeridas

NÍVEIS	ORGANIZAÇÕES DE SOLIDARIEDADE SOCIAL	ORGANIZAÇÕES INDUSTRIAIS
CONTEÚDO DO TRABALHO (posições relativas): - Grau de aprendizagem - Grau de destreza manual - Grau de destreza mental - Grau de responsabilidade - Grau de variedade - Grau de autonomia - Grau de controlo - Grau de socialização	1 ^a 6 ^a 3 ^a 1^a 4 ^a 2 ^a 6 ^a 5 ^a	5 ^a 3 ^a 7 ^a 1^a 6 ^a 4 ^a 5 ^a 2 ^a
LOCAL DE AQUISIÇÃO (posições relativas): - Ensino escolar - Ensino profissional - Local de trabalho - Auto-aprendizagem - Família	4 ^a 2 ^a 1^a 3 ^a 5 ^a	4 ^a 3 ^a 1^a 2 ^a 5 ^a
NATUREZA DOS CONHECIMENTOS UTILIZADOS (posições relativas): - Teóricos - Trabalho em grupo - Experiência profissional - Rapidez - Criatividade	4 ^a 3 ^a 1^a 5 ^a 2 ^a	3 ^a 2 ^a 1^a 4 ^a 5 ^a
MECANISMOS DE ADAPTAÇÃO À MUDANÇA: - Aprendizagem no local de trabalho - Cursos de formação profissional - nenhuns	57% 53% 5%	89% 53% 4%

Estas diferenças são compreensíveis tendo em conta que os objectos do trabalho são radicalmente diferentes: prestação de serviços e produção de bens materiais. Nas organizações de solidariedade social, o conteúdo do trabalho pressupõe graus elevados de aprendizagem, autonomia e destreza mental, ao passo que nas organizações industriais, o conteúdo de trabalho é baseado em graus elevados de socialização e de destreza manual.

Os conhecimentos necessários para o desempenho das funções definidas no interior de cada organização são adquiridos através da experiência profissional. Se pensarmos que os trabalhadores das organizações de solidariedade social detêm *a priori* uma qualificação escolar elevada, seria compreensível encontrar uma igual distinção nos saberes teóricos mobilizados. No entanto, a importância dos saberes teóricos para esse contexto em particular, não assume a correspondente importância, sendo mesmo superados pela criatividade e pelo trabalho em grupo.

A importância realçada do local de trabalho como principal modo de adquirir os conhecimentos em oposição à importância da família e do ensino escolar mostram que, por um lado o local de trabalho é por excelência o espaço de aquisição dos saberes profissionais e, por outro lado, tanto a família como a escola não constituem espaços de qualificação na sociedade portuguesa actual.

O efeito de distinção inicial com base na escolaridade, mais uma vez, é anulado pela presença do local de trabalho. É por isso que, apesar dos diferentes conteúdos das tarefas previstas nos dois contextos estudados, as modalidades de aquisição e de transmissão dos conhecimentos são semelhantes. O local de trabalho assume relevância incontestável em qualquer situação na aquisição de novas qualificações profissionais. As alterações provenientes das inovações tecnológicas e/ou organizacionais, dão preferência a qualificações centradas em conhecimentos técnicos (72% para as organizações de solidariedade social e 78% para as organizações industriais).

3. Dimensão convencional: qualificações formalizadas

As organizações estruturam os seus postos de trabalho de acordo com as exigências da produção e com os princípios de organização do trabalho. Por sua vez, os postos organizam-se dentro de uma estrutura hierárquica de níveis e aos quais correspondem salários diferentes. Aos níveis hierárquicos e às categorias salariais, correspondem desta forma as categorias de qualificação convencional. O tipo da estrutura organizativa e os movimentos nas categorias de qualificação dependem das relações de força entre os parceiros sociais.

QUADRO 5
Dimensão convencional: qualificações formalizadas

NÍVEIS	ORGANIZAÇÕES DE SOLIDARIEDADE SOCIAL	ORGANIZAÇÕES INDUSTRIAIS
ANTIGUIDADE NA ORGANIZAÇÃO: * - N° médio dos anos de permanência - Alta - Média - Baixa	7 Anos 16% 44% 40%	13 Anos 26% 26% 38%
NÍVEL SALARIAL: - Salário mínimo - DE 50 a 75 contos - De 76 a 100 contos - De 101 a 150 contos - Mais de 150 contos	- 5% 41% 34% 20%	9% 40% 16% 15% 20%
NÍVEL DE QUALIFICAÇÕES: ** - Alto - Médio - Baixo - N° de categorias	52% 11% 36% 4	14% 42% 33% 6
MOBILIDADE PROFISSIONAL: - Com mobilidade - Sem mobilidade	3% 97%	45% 55%
FORMAS IDENTIFICADAS DE ASCENSÃO PROFISSIONAL: - Antiguidade - Experiência Profissional - Habilitações escolares - Cursos profissionais - Dedicção à empresa - Bom relacionamento com os chefes	35% 93% 47% 73% 72% 7%	18% 97% 74% 89% 80% 47%

* Os dados foram normalizados tendo em conta as idades das organizações. Classes com intervalos de 5 anos e de 10 anos, respectivamente.

**Os níveis de qualificação foram agrupados em três classes: "Alta" agrupa os quadros superiores e médios; "Media" agrupa as chefias intermédias e os profissionais muito qualificados; "Baixa" agrupa os especializados.

O número médio de anos de permanência dos indivíduos nas organizações tendo em conta as idades destas é elevado. Mas, a mobilidade profissional é muito baixa. É o custo das qualificações centradas na dimensão convencional e individual e não na dimensão do posto de trabalho. Nas organizações de solidariedade social é mesmo inexistente, o que se explica pela rigidez das carreiras instituídas. A mobilidade nas organizações de solidariedade social é apenas salarial, na sua forma mais vulgar de mudanças de escalões remuneratórios. Também, para as organizações industriais, as carreiras estipuladas normalmente pelos CCT do sector, são muito rígidas e escassas. No entanto, existe uma maior elasticidade nas práticas efectivas no seio de cada empresa, o que permite explicar, alguns "trajectos-típicos" do sector em causa, como por exemplo, o de Aprendiz - ajudante de afinador - afinador - adjunto chefe de secção - chefe de secção.

A associação entre o nível salarial e a escolaridade é forte e estatisticamente muito significativa ($p=0.00000$), como seria de esperar (o teste estatístico utilizado V. Cramer é igual 0.547 e 0.352, respectivamente). As classificações convencionais são a base da política salarial, pelo que a lógica das remunerações tem em conta as qualificações individuais escolares. Assim, nas organizações de solidariedade social temos 52% dos trabalhadores com um nível alto em oposição com as organizações industriais onde esse nível é apenas 14%.

Tem sido realçado ao longo deste trabalho a importância do factor da experiência profissional nas modalidades de aquisição e transmissão efectivas de qualificação, sem contrapartidas objectiva nos níveis de qualificação definidos. As formas identificadas pelos trabalhadores como mecanismos de ascensão profissional nos dois contextos, vão no sentido da valorização da experiência profissional (93%; 97%). No caso das organizações de solidariedade social, ultrapassa largamente a valorização das habilitações escolares (47%). A antiguidade não surge muito valorizada, em especial nas organizações industriais. Facto este curioso se pensarmos que as promoções verificadas têm sido feitas na base de anos de serviço e, inclusive, a passagem dos escalões. Lógica que é contraditória aos desejos e às aspirações dos indivíduos com as práticas instituídas de mobilidade.

Permanece ainda como facto imutável, se assim se pode dizer, a importância da antiguidade como forma de ascensão, retirando qualquer espaço de reivindicação por parte dos empregadores e dos trabalhadores a outras formas de promoção pelas performances individuais, como por exemplo, os cursos de formação profissional. Estes ainda que relevantes como mecanismo de adaptação à mudança, não são reconhecidos como qualificações capazes de alteraram as posições dos trabalhadores. A flexibilização das carreiras profissionais, embora desejadas, ainda estão por realizar.

Estes dados permitem-nos desde já corroborar as grandes limitações encontradas na utilização do critério convencional das qualificações, enunciadas nos diversos estudos de caso realizados investigadores portugueses (Rodrigues, 1988)

EM CONCLUSÃO:

A análise das qualificações não pode ser pontual, ou então, circunscrita a uma das suas dimensões. Nos perfis detectados, está presente o papel da experiência profissional e do local de trabalho como responsáveis pela mobilização dos saberes necessários ao desempenho das funções nos diferentes contextos organizacionais estudados.

Estes resultados permitem-nos deixar aqui algumas pistas de reflexão: As novas exigências em termos da tecnologia e da organização do trabalho pressupõem como indispensável um elevado "capital humano"? Os perfis de qualificação resultam da lógica das próprias tecnologias, ou pelo contrário, resultam dos tipos dominantes de organização social?

Apesar de em termos gerais, as várias técnicas possuem em si constrangimentos próprios como a flexibilidade e a natureza integrativa (se não aceitamos o determinismo tecnológico, tal não implica, no entanto que se caia num determinismo social/cultural, por sua vez), as suas escolhas obedecem a trajectos específicos de cada país.

Particularmente em Portugal, as escolhas têm sido as que permitem manter a antiga organização do trabalho: as escolhas técnicas parecem resultar mais de opções de natureza social e mesmo económica (financeira) do que propriamente tecnológica.

Perante este contexto, será importante saber até que ponto se consegue ultrapassar todo um conjunto de lógicas habituais e enraizadas de conceber e de agir, para se realizar uma organização qualificante, conseguida a partir de um sistema de formação adequado (e orientação das modalidades educativas e profissionais).

BIBLIOGRAFIA

- ALALUF, M. (1986), *Le Temps du Travail. Formation, Emploi et Qualification en sociologie du travail*, Belgique, Éditions de l'Université de Bruxelles
- LOPES, H. (1990), "Qualificação e Reconversão", *Organização e Trabalho*, nºs 3/4, Lisboa, APSIOT, pp. 91-103
- NAVILLE, P. (1956), *Essai sur la qualification*, Paris, Marcel Rivière
- OLIVEIRA, J. G. (1985), *Qualificação, Divisão do Trabalho e Mercado de Trabalho*, Lisboa, MTSS
- RODRIGUES, M^a. J. (1988), *O sistema de emprego em Portugal: crises e mutações*, Lisboa, Pub. D. Quixote
- RODRIGUES, M^a J. (1991), *Competitividade e Recursos Humanos. Sistema de emprego - Dilemas de Portugal na construção europeia*, Lisboa, Pub. D. Quixote
- TOURAINE, A. (1955), *L'Évolution du Travail Ouvrier dans les Usines Renault*, Paris Centre National de la Recherche Scientifique