

FORMAÇÃO PROFISSIONAL, DESENVOLVIMENTO DE COMPETÊNCIAS E QUALIFICAÇÃO: O QUE ESTÁ EM JOGO NESSA RELAÇÃO?

LÉLIA CRISTINA SILVEIRA DE MORAES

ANA MARIA IORIO DIAS

A Formação Profissional no Atual Contexto

As transformações produzidas pelas novas formas de acumulação do capitalismo globalizado apresentam novos elementos na racionalização da produção, envolvendo o conteúdo do trabalho, assim como os equipamentos e as formas de pensá-lo, operá-lo e geri-lo, como mecanismo de recomposição da lógica que reafirma o capitalismo: mais-valia, a exploração, expropriação o saber do trabalhador aprofundando a lucratividade do capital. Tais transformações, incidem diretamente na formação humana e profissional e, conseqüentemente na função social e pedagógica da escola e demandam novas concepções e práticas educativas redirecionando suas bases pedagógicas, seu conteúdo e forma de gestão.

No tocante à formação profissional passa a ser exigido um novo perfil de qualificação que contemple competências gerais, não só técnicas, mas, sobretudo comportamentais que envolvam qualidades relativas as suas atitudes, valores, face à dinâmica das relações operadas no setor produtivo.

De forma organicamente articulado ao projeto de sociedade defendido nessa fase de reconfiguração do capitalismo, o investimento em educação básica, qualificação e requalificação é definido como condição para que países em desenvolvimento ou não desenvolvidos possam inserir-se e ajustar-se ao processo de globalização e reestruturação produtiva. Assim sendo, de acordo com as formulações do Banco Mundial, em perfeita sintonia com os organismos locais que o representam, a educação deverá ser responsável por amenizar a situação de pobreza nos países periféricos, possibilitando a "inclusão" social. Essa determinação ganha institucionalidade no Brasil com a reforma educacional implantada nos anos 1990, através da LDB nº 9.394/1996, passando a assumir a centralidade dos discursos oficiais e empresariais.

Nesse contexto, situa-se a tese da elevação da qualificação do trabalhador, como instrumento imprescindível para a sua inserção e manutenção nos postos de trabalho, restrita, portanto, à aquisição daquilo que é requerido pelo mercado, subtraindo do processo que a envolve a dimensão social, as amplas relações que o trabalhador desenvolve na sua ação produtiva. A esse respeito, o debate teórico aponta a complexidade e a contradição que permeiam o movimento qualificação/desqualificação, porém é possível identificar um ponto de encontro entre os estudiosos quando se compreende que não se pode falar em processo uniforme de desse movimento, pois ele também é determinado, necessariamente por um componente histórico. No dizer de Oliveira,

[...] entram em jogo forças políticas, sociais e econômicas, o grau de desenvolvimento das forças produtivas, o nível de organização e resistência dos trabalhadores e o seu nível educacional e cultural (1997, p.40).

É importante que a apropriação desse movimento não ocorra por fora de suas contradições e nem linearmente, visto que a qualificação é também um componente da dinâmica de aplicação sistemática da ciência e da técnica aos diferentes processos de trabalho, a exigência de determinadas habilidades e conhecimentos; entretanto, isto não significa que a qualificação esteja apoiada na unidade concepção/execução.

Necessário se faz esclarecer que a apologia da qualificação, como condição de empregabilidade disseminada pelas políticas atuais acaba por se constituir em uma falácia, contrariando as condições impostas pelo cenário atual que têm como uma das lógicas de sustentação a redução dos postos de trabalho, o que nos conduz a pensar que ela se apresenta de forma diferenciada em seu processo de materialização; assim, ao associá-la à empregabilidade, questiona-se qual a qualificação que se defende e para qual emprego. Frigotto (1995), alerta que a exigência da elevada qualificação é restrita, para alguns segmentos de trabalhadores, e que se refere, na maioria das vezes, a supervisionar o sistema de máquinas informatizadas e a capacidade de resolver problemas rapidamente.

No cenário atual, observa-se que convivem atividades laborais com diferentes níveis de exigências de qualifi-

cação dependendo da complexidade que envolve tais atividades. Na maioria dos casos, apenas um pequeno grupo de trabalhadores se envolve com atividades mais qualificadas ou de alto grau de especialização. Assim é necessário ter muita cautela ao tentar generalizar as exigências de qualificação, sobretudo quando se refere à relação formação/emprego. Da análise desenvolvida por Machado (1998, p.177), pode-se concluir que

Verifica-se um complexo, heterogêneo, não coetâneo e difuso de qualificação e desqualificação da força de trabalho, com deslocamentos, substituições e absorções de segmentos laborais, a partir de critérios emergentes e pouco explícitos de inclusão e exclusão, ditadas pelas inovações tecnológicas e organizacionais.

Historicamente, o conceito de qualificação ordenou as relações sociais e educativas de trabalho. No cenário atual, essa centralidade é assumida pela noção de competência, porém sem substituí-lo ou superá-lo. Estabelecem uma relação dialética que o afirma e o nega, assim o modelo das competências ancora-se em alguns elementos da qualificação, ao mesmo tempo em que exclui outros. Nesse sentido, há um grande vínculo entre qualificação e competência: na realidade, o conteúdo desta também é definido em detrimento do emprego sem alterar os princípios que o determinam; na sua construção estão presentes informações sobre as necessidades e expectativas do emprego, aquilo que é importante para garantir o bom funcionamento do mercado e, conseqüentemente a lucratividade. Zarifian esclarece que no tocante ao plano conceitual:

[...] apesar do uso abundante do termo competência ele continua muito marcado pelas ferramentas e abordagens dos anos 70, elas construídas não em torno da noção de "competência", mas de qualificação do emprego. Por um estranho descompasso histórico e uma curiosa confusão semântica é um modelo "dinâmico" e "amplo" do posto de trabalho que continua impondo-se, de acordo com os mesmos princípios de ajustamento do empregado ao emprego, apesar do intenso esforço para apresentar esse procedimento como algo inovador (2001, p.30).

Esse conjunto de elementos que giram em torno da formação profissional atual nos remete a um debate fundamental sobre como se dão essas relações, o que está em jogo e o que muda quando se propõe o modelo curricular centrado em competências para ordenar a formação profissional, esse modelo responde a quais orientações. Tudo isso não deixa de nos causar certa perplexidade quanto ao que se justifica, a partir dos anos 80 adotar-se a noção de competências tanto no âmbito das relações de trabalho, quanto nas ações educativas. Neste artigo, não temos a intenção de responder a todas essas questões, mas de elucidar alguns aspectos que possam suscitar e subsidiar reflexões acerca do currículo de formação profissional, especialmente aquele destinado aos cursos técnicos.

Competência e Qualificação: Onde se Articulam e Divergem

A utilização da noção de competência não é recente, porém é nos anos 1980 que o seu uso foi se proliferando nos campos da formação e do trabalho, provocando mudanças substanciais nos conteúdos e práticas educativas e profissionais advindas das complexas transformações no mundo do trabalho.

O interesse por essa noção não se embasa em justificativa empírica, mas em exigência ideológica do sistema produtivo, como estratégia de resposta mais adequada e eficiente às novas regras econômicas, em que se define como prioridade uma maior mobilização de recursos humanos que manifestem como requisitos fundamentais a responsabilidade, autonomia, iniciativa, criatividade e que possam corresponder às necessidades do aumento da lucratividade. Assim sendo, apresenta-se como uma noção que possibilitará a resolução de questões relativas ao papel da escola, da formação e da gestão do emprego.

Essa forma de compreendê-la poderá criar a ilusão, principalmente nas instituições educativas, de que somente pela formação dotar-se-á o indivíduo das condições para o enfrentamento da competitividade, inserção no mercado, exercício da cidadania.

A ambigüidade e a complexidade que permeiam o termo competência nos conduz a buscas de definição e compreensão do seu real papel nas relações da formação e trabalho.

Uma das formas de defini-la se respalda, segundo Dolz e Ollagnier (2004), no entendimento de que o termo competência aparece como aquele que permitiria ultrapassar as noções de capacidade, qualificação e o saber fazer, realizando a integração de tais noções, ou seja, os conhecimentos teóricos e práticos, a capacidade de mobilizar saberes e recursos na ação e o desempenho em uma dada situação são elementos que compõem a construção de competências.

A competência é apontada, portanto, como uma necessidade, imprescindível às inovações tecnológicas e que favorece a superação de um regime anterior, considerado atualmente ultrapassado – a qualificação. Contudo, partindo do contexto histórico em que emerge, adota-se o entendimento de que essa justificativa não é real, ela não é resultante de superação do modelo da qualificação, mas sim um mecanismo para enfraquecê-lo, por este não mais atender aos interesses que ordenam as relações de produção vigentes, introduzidas pelo progresso técnico e pelas novas formas de gestão.

A noção de qualificação surge no pós-guerra, consolidando-se conjuntamente com o modelo taylorista-fordista e remonta ao Estado de Bem-Estar Social, como resposta para as regulações sociais de trabalho, para as quais se estabelece uma nova concepção de trabalhador, como aquele possuidor de um estatuto social, além da dimensão puramente individual do contrato de trabalho, transformando-se dessa forma, num conceito fundamental da sociologia do trabalho, o que remeteu as práticas educativas a darem legitimidade ao trabalho qualificado. A qualificação é portadora de uma dimensão societária e constitui-se num conceito central da relação trabalho-educação.

Os pilares da qualificação fundamentam-se em dois sistemas, relativos às convenções coletivas, as quais estabelecem os critérios de classificações e hierarquia dos postos de trabalho e à formação profissional que classifica e sistematiza os saberes em relação aos diplomas adquiridos pelos indivíduos que pleiteiam um emprego. Fundamenta-se, portanto, em torno da formação, do emprego, da carreira e da remuneração. A necessidade de redirecionamento desses elementos é que vai estabelecer a virada histórica para um outro modelo de gestão dessas relações.

O debate em torno da qualificação, no campo da sociologia do trabalho vem sendo acumulado desde as reflexões desenvolvidas por Georges Friedmann, na década de 1940, acompanhado por Pierre Naville e Alain Touraine. Na concepção de Friedmann, qualificação está relacionada a um conjunto dos saberes e habilidades profissionais oriundas de uma aprendizagem metódica. De acordo com as análises de Ramos (2001, p.44), a falta de um parâmetro comum que possibilitasse classificar os trabalhadores, pois não considerava o salário como um bom critério de qualificação, visto que é variável, conduziu Friedmann a propor que se apreendesse a qualificação tomando por base o próprio posto de trabalho, ou seja, defendia que a qualificação não pertencia mais ao homem e sim ao espaço do trabalho, logo a classificação não seria dos operários, mas dos postos de trabalho.

Naville entende a qualificação como uma relação social complexa entre as operações técnicas e estimativa do seu valor social, o que significa que a análise sobre a qualificação tem como foco o homem, compreendendo-a como valor social e diferencial dos trabalhadores. Nas explicações de Ramos,

[...]. Por essa ótica, o processo de qualificação incorporaria um julgamento de valor exercido globalmente e que classifica os trabalhadores uns em relação aos outros. Por isso a qualificação não seria simplesmente função das capacidades individuais, uma vez que essas seriam formadas ao longo do tempo, quando concorrem diversos elementos tais como a duração dos períodos de aprendizagem, a experiência, dentre outros (2001, p.45).

Quanto a considerar o aspecto tempo de formação como critério de apreciação da qualidade do trabalho não há concordância entre Naville e Friedmann, por este entender que esse aspecto não é nem em quantidade homogênea, nem variável determinante. Contudo, o ponto de encontro entre esses dois estudiosos refere-se ao debate que os motiva, qual seja, o de tentar identificar o que seria realmente qualificável, o trabalhador ou o trabalho.

No cerne da noção de qualificação está a formação institucionalizada, relativa a diploma profissional tanto reconhecida como negociada pelas convenções coletivas.

Touraine, a partir da tese de Naville, define qualificação como “um status reconhecido no sistema social de produção, associado a um potencial de participação na vida técnica da produção” (RAMOS, 2001, p.46). Ele aponta uma transformação dos sistemas de trabalho e da própria qualificação, em que essa transformação realizar-se-ia de forma conjunta. Essa nova qualificação proposta – “qualificação social” – depende da política de pessoal da empresa e, especialmente da política social de uma nação, isto é não são mais as habilidades manuais e nem os requerimentos técnicos, mas sim um estatuto social amparado em normas gerenciais que passam a ser o ponto central da qualificação. Essa posição é diferente daquela defendida por Friedmann, que via o sistema de trabalho similar ao artesanato, se desenvolvendo com base na astúcia, habilidade, na experiência profissional, no aprendizado adquirido na prática e outros truques do ofício.

Touraine acredita no surgimento de um sistema de trabalho diferente, novo, que substitua a organização centralizada e hierarquizada por outra flexível que possibilite maior autonomia do trabalhador, bem como numa utilização máxima das suas capacidades individuais, aliando-se a especialização à polivalência. Congregar-se-ia, assim, saber e a competência técnica como base da produção econômica.

As teses defendidas por esses autores vão desencadear muitas discussões e controvérsias, o que demanda um estudo mais aprofundado sobre outras pesquisas que apresentam posições contrárias, porém neste momento das nossas reflexões pretendemos apenas identificar as concepções que vão dar a base de compreensão para o que se constitui o foco de nossa atenção, o modelo das competências. Assim, podemos afirmar que, nessa busca, merece destaque entender a dimensão conceitual da qualificação que tem a formação e o diploma como elementos que o nutrem. O diploma está na interface entre a formação e o emprego, como elemento que pode garantir uma qualificação e remuneração. Acrescente-se a esses elementos as relações sociais e a luta por condições de trabalho, de emprego, de carreira e de remuneração compondo o cenário de discussões sobre a qualificação.

Retomando a noção de “qualificação social” trabalhada por Touraine, nos anos 1950, como a “capacidade de

compreender o sistema social de uma empresa automatizada, de participar da realização de seus objetivos com um status reconhecido" (STROOBANTS, 2004, p.69), pode-se depreender que nesta concepção estão presentes uma grande parte das características que vão se manifestar nos anos 1980 na concepção de competência.

Na posição a seguir também se observa aspectos afins com o modelo das competências, que ao apresentar-se como o principal trunfo de resposta à crise do posto de trabalho, traz em primeiro plano o sujeito e suas qualidades em detrimento do posto de trabalho, porém tendo com foco a ampliação da produtividade.

Não se trata mais de "ocupar um posto de trabalho", mas de participar ativamente da realização dos objetivos da empresa, validados pela sociedade inteira. Isso não lembra, com 30 anos de antecedência, a noção de competência como capacidade de contribuir, individualmente e coletivamente, para a competitividade de sua empresa? (Grifo nosso). (DUBAR apud KOBER, 2004, p.28).

A noção de competência surge como a alternativa mais adequada à noção de qualificação, sintonizada com as novas orientações e necessidades do mercado de trabalho, faz o deslocamento do referencial da qualificação do emprego para a qualificação do indivíduo.

Tanguy e Ropé (2002) colaboram com essa discussão, mostrando que está havendo um uso extensivo da noção de competência em diferentes esferas da atividade humana: na economia, no trabalho, na educação, a qual retira da centralidade outras noções anteriormente adotadas, como: saberes e conhecimento no campo pedagógico e qualificação na esfera do trabalho. Explica, no entanto que:

[...] os usos que são feitos da noção de competência não permitem uma definição conclusiva. Ela se apresenta, de fato como uma dessas noções cruzadas, cuja opacidade semântica favorece seu uso inflacionado em lugares diferentes por agentes diversos [...]; é necessário reconhecer que a plasticidade desse termo é um elemento de força social que se reveste e das idéias que veicula (2002, p.16).

Comungamos com as reflexões de Zarifian (2001) que não vê a competência como negação da qualificação, ao contrário, nas condições de uma produção moderna, se constitui o pleno reconhecimento da qualificação. Contudo, essa lógica ao defender a individualização das negociações salariais e de condições de trabalho, apresenta também o enfraquecimento das negociações coletivas de trabalho, o que seguramente traz conseqüências para a classe trabalhadora. Esse fato nos conduz à resposta da questão: o que está em jogo na relação qualificação e competência?

Stroobants, citado por Kober, colabora com o entendimento dessa questão, ao demonstrar como a qualificação e a competência lidam com as negociações de trabalho:

Ao contrário do modelo de qualificação, que implica a negociação coletiva, o da competência tende a apagar o fato de que o reconhecimento salarial é o resultado de uma relação social dinâmica e não de um face a face entre indivíduo provido de "competências" a priori e de uma empresa que as reconhece nele e as transforma em "desempenho" mais ou menos suscetível de ser medido (2004, p.33).

Há, portanto, uma tensão que permeia o deslocamento de centralidade da qualificação para a competência, pondo em jogo conquistas dos trabalhadores construídas coletivamente, e dessa forma compromete a formação, o controle do trabalho e as negociações coletivas sobre a carreira e remuneração, ou seja, está no cerne do modelo das competências a individualização no tratamento das condições e relações de trabalho, constituindo-se numa estratégia de fortalecimento da lógica reestruturação do sistema produtivo. Assim é transferida para o próprio trabalhador a responsabilidade em produzir as condições para a sua promoção, manutenção e inserção no mercado de trabalho, tudo isso sustentado sob a égide da autonomia exigida pelos processos automatizados, da iniciativa, da criatividade e da responsabilidade, colocados como requisitos fundamentais no perfil do trabalhador. Os deslocamentos desse deslocamento para a esfera individual tende a destruir as formas de sociabilidade entre os trabalhadores gerando um falso consenso para a aceitação de que, entre os diferentes e concorrentes, aquele que ascende é por mérito próprio.

É necessário que se compreenda o modelo das competências no contexto dos seus limites para apreendê-la não como negação do conceito de qualificação, mas sim como forma de extração mais concretamente de aspectos da subjetividade do trabalhador na sua dimensão experimental, visto ser através desta que tal subjetividade se aperfeiçoa e se revela. As análises de Ramos são esclarecedoras – senão vejamos:

[...]. As dimensões conceitual e social da qualificação não perderiam seus significados, mas os redefiniriam diante de uma construção cultural que, por ser histórica, incorporaria as mudanças de forma dialética e não determinista. A desconstrução, por outro lado, nega a historicidade dos conceitos e dos fatos, remetendo a uma sociabilidade arbitrária, e por isto, potencialmente perversa. O significado e a institucionalidade da competência estão no centro da disputa entre essas duas visões (2001,p.124).

Nesse contexto, a formação profissional assume relevância por ser um espaço, através do qual ocorre a construção/desenvolvimento de competências, permitindo assim se pensar nos vínculos entre as instituições educativas e o universo do trabalho.

Modelo de Competências e Formação Profissional: expressões no currículo

Circunscrito nas reformas educativas, o modelo das competências traz implicações curriculares, visto que os processos de trabalho revelam exigências relativas a aquisição de competências. No Brasil, a incorporação desse modelo ao sistema ensino deu-se inicialmente pela implantação da LDB nº9.394/1996, envolvendo a educação básica, educação profissional em todos os níveis. No caso específico da educação profissional de nível técnico, objeto de nossas reflexões, esse modelo encontra-se expresso nas Diretrizes Curriculares e contemplam o perfil profissional, bases científicas e tecnológicas, prescrevem os princípios gerais e específicos que devem orientar a formação, a partir da lógica que define os ajustes ao modelo de economia competitiva. Nesse sentido, a organização curricular prevê um conjunto

de competências voltadas para a laboralidade de modo a atender as demandas requeridas pelo mercado de trabalho, levando em conta as condições locais e regionais, o que exige permanente atualização das competências. Posto como condição para a escola materializar esse modelo, a autonomia para pensar e definir o seu projeto pedagógico.

Nesse contexto, o currículo tem a tarefa de organizar e definir estratégias para desenvolver conteúdos, valores e princípios capazes de gerar no indivíduo uma nova atitude frente aos processos produtivos, com ênfase nos aspectos motivacionais e afetivos.

O modelo curricular das competências é pensado e se instaura no espaço da escola com as mesmas características que definem as competências no campo empresarial. A complexidade que as envolve no campo da educação e formação incide sobre a sua definição, sua referência epistemológica e conseqüentemente seus desdobramentos na prática, no que se refere à dificuldade de objetivar com clareza os conteúdos, procedimentos, avaliação e certificação das competências desenvolvidas, além da sua própria validação, visto que, como um atributo só poderá ser apreciada, avaliada em um exercício concreto. Está, portanto, associada às noções de desempenho e eficiência.

O desenvolvimento de competências possui uma relação direta com uma situação real, pois uma pessoa não é competente no abstrato, é sempre em relação a algo e em uma dada situação que poderá demonstrar sua competência ou não, logo fica claro que o conteúdo da competência é definido em detrimento de uma atividade, do trabalho. Assim, a preocupação que se impõe é como articular essa relação com as novas regras do modelo capitalista e seus mecanismos de redução dos postos de trabalho; como, então, a escola poderá atestar que uma pessoa desenvolveu certa competência se as condições em que ocorrem a sua prática não lhe permite acompanhar a rapidez do movimento que determina a realidade do mundo produtivo, de modo a favorecer esse exercício concreto para a aquisição de determinadas competências. Portanto, a questão a ser discutida remete irremediavelmente às implicações sociais desse modelo, as quais não podem ser ocultadas por seu enfoque técnico. Zarifian (2001) explica que o trabalho está associado direta-

mente à competência que o indivíduo mobiliza face às situações profissionais complexas e em constante mudança.

Compreender que, com a construção de competências se define os saberes experienciais exigidos pelo trabalho, para que os indivíduos possam resolver os possíveis problemas que surgem na vida profissional, acaba-se priorizando a prática, colocando-se em segundo plano o saber acadêmico, além de remeter o indivíduo, no campo do trabalho, à condição de simples executante. Para Ramos (2001, p.222) nessa lógica

[...] a formação responsabilizar-se-ia muito mais por ordenar as atitudes e práticas profissionais em coerência com a organização e o funcionamento dos processos de produção.

Esse fato, evidência a necessidade de profunda problematização da forma arbitrária como foi implantado esse modelo na ordenação da formação profissional para que se compreenda as mudanças que ele impõe, bem como para identificar se realmente poderá proporcionar uma formação sustentada no domínio técnico-científico, que favoreça a aquisição de uma consciência do mundo e de si mesmo, ou se apenas se revestiu de uma nova roupagem e continua disseminando antigos princípios que comandam a relação trabalho e educação.

Considerações Finais

O debate aqui proposto pretendeu elucidar alguns pontos que justificam a emergência do modelo das competências, a partir da sua relação com a qualificação, na perspectiva de compreender a existência de pontos de afinidade e divergências entre eles.

Certamente que essa busca demanda um percurso longo e profundo, no entanto, nesta aproximação inicial pode-se reconhecer que características básicas da qualificação se manifestam no modelo das competências que por uma determinação ideológica ganha legitimidade e passa a assumir a centralidade nas novas formas organizativas do mundo do trabalho, face à crise da noção de posto de trabalho, redirecionadas para os objetivos atuais do capitalismo contemporâneo e daí nega outras formas historicamente

construídas e que garantiam direitos consolidados através da luta dos trabalhadores. A atenção voltada mais para os atributos individuais que para o posto de trabalho, aparentemente é satisfatório, porém tem uma face perversa na medida que há uma maior extração das potencialidades do trabalhador, sem que ele possa se apropriar dos resultados do uso dessas potencialidades. Acrescente-se o fato de se transferir para o indivíduo a responsabilidade pela obtenção e manutenção do emprego, em uma realidade pensada pra reduzir drasticamente os postos de trabalho.

A introdução dessa lógica na esfera educativa também nos inquieta e nos remete à necessidade de análises radicais que observem os deslocamentos e reducionismos na formação profissional, expressas nos conteúdos, no domínio da dimensão instrumental, com foco nas tarefas e desempenhos. Esse modelo reitera alguns processos e elementos presentes em propostas anteriores, com destaque para o direcionamento da formação profissional, com ênfase nos ditames do mundo econômico, e para a pedagogia dos objetivos, determinada e especificada sob a forma de conduta ou desempenho observáveis, limitando o saber ao desempenho específico das tarefas.

Sem ignorar as ambigüidades presentes na noção de competência, o que suscita críticas, rejeições, principalmente pela forma como foi introduzida no sistema educativo brasileiro, sem uma rigorosa discussão, nos parece que a posição mais coerente a ser adotada atualmente, será a de compreender o seu conteúdo, suas implicações na formação para a partir daí precisar com clareza que orientações serão necessárias para objetivá-la, de modo a atender as exigências de uma formação condizente com as expectativas e necessidade do trabalhador.

Referências Bibliográficas

- BRASIL. Lei nº. 9.394/96. *Estabelece as Diretrizes e Bases da Educação Nacional*. Brasília, 1996.
- BRASIL. Ministério da Educação e do Desporto. Conselho Nacional de Educação. Resolução nº 04. *Fixa Diretrizes Curriculares Nacionais para a Educação Profissional de Nível Técnico*. Brasília, 1999.

DOLZ, Joaquim, OLLAGNIER, Edmée. *A noção de competência: necessidade ou moda pedagógica?*. In: DOLZ, Joaquim; OLLAGNIER, Edmée e colaboradores. *O Enigma da competência em educação*. Tradução Cláudia Schilling, Porto Alegre: Artmed, 2004.

MACHADO, Lucília Regina de Sousa. *A educação e os desafios das novas tecnologias*. In: FERRETTI, Celso João et al (Orgs.). *Tecnologias, trabalho e educação: um debate multidisciplinar*. 4. ed. Petrópolis: Vozes, 1998.

KOBER, Claudia Mattos. *Qualificação profissional: uma tarefa de sísifo*. Campinas: Autores Associados, 2004.

OLIVEIRA, Regina Lúcia Freire de. *Um tempo, um espaço: trabalho/ educação nas diretrizes educacionais para o ensino médio brasileiro nos anos 90*. 1997, 222 p. Tese (Doutorado em Educação) – Universidade Federal do Rio grande do Norte, Natal.

RAMOS, Marise Nogueira. *A Pedagogia das competências: autonomia ou adaptação?* São Paulo: Cortez, 2001.

TANGUY, Lucie, ROPÉ, Françoise. *Saberes e competências: o uso de tais noções na escola e na empresa*. Tradução: Patrícia Chittoni Ramos. PUC/RS, Campinas: Papirus, 1997.

STROOBANTS, Marcelle. *A Qualificação, ou como se livre dela*. In: DOLZ, Joaquim; OLLAGNIER, Edmée. *O Enigma da competência em educação*. Tradução Cláudia Schilling. Porto Alegre: Artmed, 2004.

ZARIFIAN, Philippe. *Objetivo competência: por uma nova lógica*. Tradução Maria Helena C. V. Trylinski. São Paulo: Atlas, 2001.