

## AValiação E Certificação De Competências E Habilidades

William B. Gomes<sup>1</sup>

Nos últimos anos, as transformações na organização do trabalho e da educação estão sendo orientadas por um conceito denominado de lógica das competências. Competência refere-se a conhecimentos, habilidades, atitudes e experiências que são consideradas necessárias para o desempenho satisfatório de atividades ocupacionais, de acordo com padrões de qualidade previamente definidos. A nova orientação traz uma demanda por definições operacionais de padrões de qualidade e por critérios de avaliação e de certificação de competências que pode ser muito beneficiada com a colaboração de profissionais da área da psicologia. Esta Mesa discutirá o contexto e as repercussões da lógica das competências na gestão de empresas e serviços, na profissão de psicólogo, e em atividades específicas da avaliação psicológica. O principal objetivo é ressaltar o grande campo que se abre ao trabalho e a contribuição qualificada do psicólogo especialista em avaliação psicológica.

### O DESAFIO DA QUALIFICAÇÃO EM UM MUNDO DO TRABALHO EM TRANSIÇÃO: O MOVIMENTO DA GESTÃO POR COMPETÊNCIAS.

Antonio Virgilio Bittencourt Bastos<sup>2</sup>

A configuração de uma sociedade pós-industrial é marcada pelo crescente papel do conhecimento e tecnologia como força produtiva e por profundas discontinuidades que sinalizam a falência de múltiplas instituições da sociedade industrial. Esse movimento, complexo e heterogêneo por natureza, espalha-se com ritmo próprio em diferentes contextos nacionais, produzindo impactos distintos sobre as diferentes classes sociais e, em especial, sobre os indivíduos e mostra-se particularmente aguçado na esfera do trabalho humano, quer nos contextos ou condições em que ele se concretiza, quer no seu conteúdo e forma de organização. As características organizacionais emergentes (mais enxutas, mais orgânicas, mais articuladas em redes, como processos mais flexíveis, por exemplo) revelam arranjos institucionais mais complexos que, como lentes, filtram as influências sociais e tecnológicas e, assim, diferenciam, com as suas políticas, os impactos sobre os trabalhadores. Na presente comunicação busca-se discutir um modelo integrativo que possibilite compreender as mudanças nos processos de trabalho e nas organizações de trabalho de forma articulada com as demandas que tais mudanças colocam ao trabalhador em termos de habilidades, atitudes e valores. O conceito de competência tem ocupado elevada centralidade na produção científica e nas práticas organizacionais, quando se trata dos desafios que trabalhadores e organizações enfrentam, cotidianamente, para produzirem elevados desempenhos. Assim, o objetivo principal desta comunicação consiste em discutir, à luz das demandas postas pelas transformações organizacionais, o modelo de competência que vem orientando a gestão e, mais especificamente, as políticas e práticas de formação dos trabalhadores no e para o trabalho. Em um primeiro segmento, após uma rápida recuperação da história, discute-se o conceito de competência, sendo apresentadas algumas tentativas de delimitá-lo, apontando-se os seus diferentes elementos e múltiplos níveis de

---

<sup>1</sup> Coordenador. UFRGS. gomesw@ufrgs.br.

<sup>2</sup> Universidade Federal da Bahia. antonio\_virgilio@uol.com.br.

análise. Particularmente enfatiza-se a perspectiva que procura romper o nível individual em que é tradicionalmente tratada a questão para incluir as redes sociais em que os indivíduos se inserem. Em um segundo momento apresenta-se um panorama geral de como o conceito de competências vem produzindo importantes mudanças em toda a gestão de pessoas nos contextos organizacionais. Práticas consolidadas de gestão – seleção, treinamento, avaliação de desempenho, entre outras – têm sido fortemente remodeladas a partir do uso da noção de competência como central no contexto de trabalho. Tais mudanças se articulam com modelos mais gerais de gestão do conhecimento e buscam vincular de forma mais estreita as competências individuais e organizacionais. Finalmente, em um terceiro momento, discute-se a implicação de todo esse movimento em curso nas organizações para a formação e a atuação do psicólogo e, em particular, do psicólogo organizacional. Que competências, antes atribuídas especificamente a quem atua nesta área, devem ser consideradas indispensáveis para quaisquer psicólogos? Por outro lado, que competências devem ser priorizadas na formação mais aprofundada dos egressos que querem se dedicar a essa área de atuação? A título de conclusão, retoma-se a noção de competência como uma ferramenta importante para a discussão das transformações das práticas profissionais e do seu processo de formação.

Palavras-chave: Competência – Atuação do psicólogo – Mudanças no mundo do trabalho.

## DEFINIÇÕES E AVALIAÇÕES DAS COMPETÊNCIAS E HABILIDADES ESPECÍFICAS À ÁREA DA PSICOLOGIA

Jesus Landeira Fernandez<sup>3</sup>

Desde a sua regulamentação, os cursos de graduação em psicologia no Brasil estão passando por sucessivos processos de análise crítica com o propósito de melhorar a qualidade da sua formação acadêmica e conseqüentemente estabelecer novas possibilidades de inserção profissional na sociedade atual. Esta discussão ganhou uma nova dimensão com a implementação da nova Lei de Diretrizes e Base (LDB- Lei nº 9.394/96), na qual um modelo rígido, que adotava um currículo mínimo, veio a ser substituído por outro mais dinâmico, guiado pelas novas diretrizes curriculares. É neste contexto que a noção de competências e habilidades tem origem. Para tanto, o Governo Federal, por intermédio do Ministério da Educação (MEC), desenvolveu um sistema com o propósito de avaliar as competências e habilidades específicas que o aluno adquiriu ao longo da sua formação acadêmica. Atualmente, este sistema denomina-se “Exame Nacional de Desempenho do Estudante (ENADE)”. Embora os cursos de psicologia ainda não tenham sido inseridos no ENADE, os formandos de psicologia foram avaliados nos últimos quatro anos (2000, 2001, 2002 e 2003) através do antigo sistema de avaliação, o então chamado “Exame Nacional de Cursos (ENC)” ou Provão. A este respeito, estudos realizados pelo nosso grupo de pesquisa (Landeira-Fernandez, J. & Primi, R., *Psicologia: Reflexão & Crítica*, 15, 219-234, 2002; Primi, R., Landeira-Fernandez, J. & Ziviani, C. *Psicologia: Teoria & Pesquisa* 19, 109-116, 2003) demonstram que estas avaliações foram capazes de diferenciar o desempenho dos calouros quer ainda estavam ingressando no curso de psicologia da mesma forma que o dos formandos em psicologia. Estas diferenças, já presentes entre os calouros, indicam que o Provão foi capaz de detectar competências e habilidades que independem de conteúdos

---

<sup>3</sup> Departamento de Psicologia PUC-Rio. Curso de Psicologia, Universidade Estácio de Sá

específicos à área da psicologia, uma vez que elas já estavam presentes entre os alunos sem qualquer formação acadêmica nesta área. Observou-se também que as competências e habilidades adquiridas ao longo do curso são exatamente estas que independem de conhecimento específico em psicologia. Tais competências de caráter geral parecem estar relacionadas com a capacidade de interpretação de textos e articulação de raciocínio lógico. Por outro lado, o desempenho dos formandos não apenas revelou sérios problemas de conhecimento científico, mas também com relação a conteúdos específicos da psicologia. Estes resultados mostram a importância de implementar ações que possam definir com clareza as competências e habilidades necessárias à formação e profissionalização do Psicólogo. Esta discussão provavelmente irá enfrentar o desafio de equilibrar a generalidade de qualquer formação superior com a especificidade inerente à profissão do psicólogo. Importante também destacar a necessidade de viabilizar estratégias que estimulem os cursos a desenvolverem mecanismos válidos que permitam avaliar, de forma progressiva, se estas competências e habilidades específicas do psicólogo estão sendo efetivamente adquiridas ao longo do seu processo de formação. CNPq

## AValiação Psicológica Na Definição E Certificação De Competências

William B. Gomes<sup>4</sup>

A lógica das competências e habilidades tem dominado, nos últimos anos, as discussões sobre reformas curriculares e programas de recursos humanos em empresas e organizações. Recentemente, o Ministério da Educação aprovou novas diretrizes curriculares para os cursos de graduação, tendo como fundamento a lógica das competências e habilidades. Programas de treinamento em empresas e organizações também estão se fundamentando na mesma lógica. O foco em competência apóia-se no incremento da produtividade e da qualidade. Em comum, entre escolas e empresas, está a preocupação com o desenvolvimento de meios que facilitem a transição para o trabalho. A lógica das competências permite maior clareza de planejamento e de avaliação de resultados, nas mais variadas situações de produtividade, tanto na prática profissional quanto na academia. A educação por competências surgiu nos EUA na década de 1960 e logo foi introduzida na Europa e na Ásia, caracterizando-se como uma inovação pedagógica com forte impacto nos diferentes níveis das organizações. O grande impulso para a educação por competências ocorreu no Reino Unido, na década de 1980, em consequência da insatisfação de empregadores com o despreparo de candidatos ao trabalho. Interpretou-se que as escolas não estavam preparando para o mercado. Para resolver o problema, foi sugerido que os empregadores definissem os padrões de qualidade necessários para as diversas ocupações e funções. As dificuldades foram tantas que logo surgiram agências governamentais com o objetivo de definir padrões básicos para as ocupações e funções. No Brasil, foram criados na década de 1990 o Programa Brasileiro de Qualidade e Produtividade (PBQP) e o Programa Nacional de Qualificação e de Certificação (PNQC). Com efeito, a definição de competências e habilidades é uma tarefa difícil com sérios riscos de se tornar redundante (a descrição pouco ou nada acrescenta ao título) ou burocrática (a descrição formal para efeitos de planejamento ou relatório). A definição de competências é essencial para as

---

<sup>4</sup> Universidade Federal do Rio Grande do Sul.

atividades de recrutamento, seleção, treinamento, avaliação de desempenho, e desenvolvimento de carreira. Sendo assim, cabe ao psicólogo participar das equipes encarregadas de definir competências e ainda desenvolver instrumentos para avaliá-las. Os objetivos desta apresentação são os seguintes: 1) destacar a contribuição de psicólogos para a pesquisa e a prática em competências e habilidades, tanto na educação quanto nas organizações; 2) discutir medidas de competências; e 3) enfatizar a contribuição da pesquisa psicológica sobre essa prática profissional. Entre as várias especialidades psicológicas, os profissionais da avaliação estão em condição privilegiada para refinar descritores ocupacionais e desenvolverem instrumentos de medidas para tal fim. Ainda é cedo para avaliarmos o significado metafórico da lógica das competências. É certo que tem efeitos imediatos na produção e que é um excelente recurso motivacional. Em contraste, pode ser tanto um motivo de desenvolvimento quanto de adoecimento psicológico, dependendo das condições pessoais do trabalhador e das forças de pressão internas ou externas. Trata-se de efeitos para os quais teremos que estar atentos e em condições de oferecer acompanhamento profissional, se necessário. Todavia, não podemos negar que todos nós dependemos de ações competentes para que a nossa vida seja segura (competência daqueles que preparam nossa alimentação, cuidam da nossa saúde, e nos transportam de um lugar a outro), e prazerosa (competência daqueles que cuidam da nossa diversão e bem-estar). CNPq