

Eixo Temático 4: Política e gestão da Educação Profissional e Tecnológica

TRABALHO E FORMAÇÃO DO PEDAGOGO NO TRIBUNAL DE JUSTIÇA DO PARÁ

Riane Conceição Ferreira Freitas

Universidade Federal do Pará

rianecffreitas@hotmail.com

Grupo de Estudos e Pesquisa Sobre Trabalho e Educação - GEPTTE.

Gilmar Pereira Da Silva

Universidade Federal do Pará

gpsilva@ufpa.br

Grupo de Estudos e Pesquisa Sobre Trabalho e Educação - GEPTTE.

RESUMO: Analisar o trabalho do pedagogo no Tribunal de Justiça do Pará a partir da política de formação e qualificação é o objetivo deste artigo, que é resultado da nossa pesquisa de mestrado. Utilizamos a pesquisa documental para compreender: qual a relação/visão da instituição quanto à qualificação dos servidores que se dá por meio da avaliação de desempenho? Fizemos isso com o intuito de identificar como os pedagogos estabelecem a relação entre trabalho/qualificação neste ambiente de atuação novo. O materialismo histórico dialético sustentou as análises. Os apontamentos conclusivos revelam aproximações com o modelo da Pedagogia das Competências que visa principalmente a uma formação pragmática.

Palavras-chave: Pedagogo; Trabalho; Formação.

INTRODUÇÃO

A necessidade de análise da categoria trabalho em um dado momento histórico é fundamental, porque a mesma não é eterna, sem história; ao contrário, é resultado das inter-relações de uma dada sociedade, conseqüentemente, com as suas contradições (SILVA, 2005, p.97).

O trabalho do pedagogo no Tribunal de Justiça do Pará (TJE/PA) foi tema de nossa Dissertação de Mestrado defendida no Programa de Pós-Graduação em Educação da Universidade Federal do Pará que investigou a atuação desses profissionais em Varas Cíveis e Criminais. No presente artigo teceremos uma análise sobre a formação/qualificação/treinamento que o TJE/PA estabelece para os servidores da instituição, especialmente para os pedagogos, com base no Plano de Cargos Carreira e Remuneração (PCCR)¹ e na Avaliação de Desempenho² da instituição, pois, compreendemos que esse tipo de lei, que rege o funcionalismo, deve expressar a visão que a instituição tem em relação aos seus servidores.

Iniciamos a análise da categoria Trabalho com base na tese de Marx para quem o “trabalho [...], é indispensável à existência do homem – quaisquer que sejam as formas de sociedade – é necessidade natural e eterna de efetivar o intercâmbio material entre o homem e a natureza e, portanto, de manter a vida” (2011, p. 65).

Ao colocar em destaque a categoria, o autor ressalta que o trabalho é uma atividade exclusivamente humana e essencial para a vida, pois só o homem produz de forma consciente seus meios de vida.

Saviani (2009), com base nessa assertiva, diz que a “produção do homem é, ao mesmo tempo, a formação do homem, isto é, um processo educativo. A origem da educação coincide, então, com a origem do homem mesmo” (p. 4). Com isso, Saviani explicita o engajamento do processo educacional ao processo de trabalho quando afirma que o homem se torna homem por meio do trabalho, ou seja, “o que o homem é, o é pelo trabalho” e assevera dizendo que o trabalho “se desenvolve, se aprofunda e se complexifica ao longo do tempo: é um processo histórico [...] o homem não nasce homem, ele se torna homem” (op. cit.).

¹ Lei 6969/2007.

² Instituída através de Resolução em fevereiro de 2010 como uma necessidade de regulamentar a avaliação periódica de desempenho constante na Lei 6969/2007 que instituiu o Plano de Carreira, Cargos e Remuneração (PCCR) dos Servidores do Poder Judiciário do Estado do Pará.

Conforme podemos observar, se o homem se torna homem por meio do trabalho, nas relações sociais com os outros indivíduos, como imaginar isso através da atual dinâmica do mundo do trabalho na qual os homens são submetidos a condições degradantes e humilhantes para sobreviver?

Quem nos ajuda a refletir sobre isso é Frigotto (2003), baseado nos escritos de Marx e Engels, ao afirmar que o trabalho manual, industrial, produtivo deve estar unido ao trabalho intelectual. Ao contrário de sua origem, *tripalium* (castigo), o trabalho deve ser humanizador, libertador e fundamental a todo ser humano, isto é, um trabalho qualificante e não degradante.

Nesse sentido, entendemos que a qualificação do trabalhador deve ser compreendida como um conjunto de relações sociais que o indivíduo estabelece ao longo de sua vida, em vez de produtos apenas das experiências formativas vividas. Esta proposição é ressaltada por Saviani (2009) quando destaca que “só o ser humano trabalha e educa” (p. 1). E esse trabalho é um processo histórico, devendo ser a relação entre trabalho e educação uma relação de identidade.

No entanto, o atual processo histórico em que nos encontramos, no qual o modo de produção capitalista – que se caracteriza pela sociedade dividida em classes³ formada por apropriadores e produtores, numa relação de desigualdade e antagonismos –, separou a relação entre trabalho e educação. Fernández Enguita (1993, p. 22), afirma que não é que a educação tenha se “desenvolvido na história *independentemente* da produção, mas que foi excluída dela, ou a produção *excluída* da educação” e complementa dizendo que é obra do capitalismo a atribuição da educação formal a função de formar mão de obra.

Por isso, ao analisarmos o trabalho em um dado contexto profissional, neste caso particular, o serviço público, devemos levar em conta também as propostas de formação do trabalhador, o projeto de qualificação profissional que a instituição oferece para a prestação de tais serviços.

³ Para Marx, a sociedade capitalista é dividida em duas classes sociais, a “de possuidores de propriedades e de trabalhadores sem propriedade” a sociedade se deve dividir em duas classes, os possuidores de propriedade e os trabalhadores sem propriedade” (MARX, 2006, p. 110) e para Lênin, “Chamam-se classes a grandes grupos de homens que se diferenciam pelo seu lugar no sistema historicamente determinado de produção social, pela sua relação (na maioria dos casos confirmada e precisada nas leis) com os meios de produção, pelo seu papel na organização social do trabalho e, por conseguinte, pelos meios de obtenção e pelo volume da parte da riqueza social de que dispõem. As classes são grupos de homens em que uns podem apropriar-se do trabalho dos outros graças à diferença do lugar que ocupam num sistema da economia social (Ver: < <http://www.pcb.org.br/portal/docs/classessociais.pdf>>).

Há muitas conjecturas, no debate contemporâneo, sobre o significado, transformações, condições e perspectivas do uso do trabalho humano. Eficiência, eficácia, melhores remunerações, melhor escolaridade, valorização e qualificação do trabalhador dão à gestão do uso do trabalho uma nova feição graças à revolução tecnológica e à reestruturação produtiva.

Nosso interesse aqui é analisar no PCCR do TJE/PA a relação/visão da instituição quanto à qualificação dos servidores que se dá por meio da avaliação de desempenho. Faremos isso com o intuito de identificar como os pedagogos estabelecem a relação entre trabalho/qualificação neste ambiente de atuação novo.

O Tribunal de Justiça do Pará

No Brasil, uma das instituições responsáveis pela garantia dos direitos e da justiça é o Tribunal de Justiça do Estado (T.J.E.), sendo este um dos sete órgãos que compõe o Poder Judiciário⁴ brasileiro.

A Constituição Federal de 1988 preceitua que cada estado brasileiro deverá possuir seu Tribunal de Justiça, que vai se configurar, em nível estadual, na instituição de intermediação entre Estado e a população que a ela procura, para determinar e assegurar a aplicação das leis que garantem a inviolabilidade dos direitos individuais e sociais.

O Tribunal de Justiça do Pará é o órgão supremo do Poder Judiciário do Estado, tendo por sede a cidade de Belém e jurisdição em todo o Estado do Pará. É composto de trinta (30) Desembargadores, 330 juízes e aproximadamente 3000 servidores/serventuários, entre efetivos e requisitados de outros órgãos, distribuídos em 108 Comarcas⁵, que atendem aos 143 municípios de Estado. Dentre esses servidores, o

⁴ Art. 92- São órgãos do Poder Judiciário: I - o Supremo Tribunal Federal; I-A - o Conselho Nacional de Justiça; II - o Superior Tribunal de Justiça; III - os Tribunais Regionais Federais e Juízes Federais; IV - os Tribunais e Juízes do Trabalho; V - os Tribunais e Juízes Eleitorais; VI - os Tribunais e Juízes Militares; VII - os Tribunais e Juízes dos Estados e do Distrito Federal e Territórios (CONSTITUIÇÃO FEDERAL, 1988).

⁵ Comarca é termo jurídico que designa uma divisão territorial específica, que indica os limites territoriais da competência de um determinado juiz ou Juízo de primeira instância. Assim, pode haver comarcas que coincidam com os limites de um município, ou que os ultrapasse, englobando vários pequenos municípios. Nesse segundo caso, teremos um deles que será a sede da comarca, enquanto que os outros

TJE/PA possui 28 (vinte e oito)⁶ pedagogos concursados, pois essa é a forma de ingresso nos cargos efetivos do Poder Judiciário paraense.

As pessoas geralmente chegam até o Tribunal de Justiça para ser parte em alguma ação judicial, na qual dois lados discutem questões ligadas a algum tipo de conflito – separação, guarda de filhos, pensão alimentícia, visitas domiciliares, violência contra a mulher, violência contra crianças e adolescentes, cobrança de dívida, entre outros. Ambos os lados argumentam para mostrar a “sua” verdade. “Vencer” parece o único objetivo em uma demanda judicial, que teve seu início através de um contrato, seja ele formal ou não. É o “contrato” entre casais, entre pais e filhos, entre irmãos, entre adulto e criança, etc., que se “quebra”, se desfaz de forma conflituosa, que acaba gerando um litígio. Nesse caso, o Judiciário, representante de um Poder do Estado, surge para regular esses conflitos.

Podemos depreender que as pessoas que chegam ao Judiciário estão em busca da garantia de direitos e para dirimir os conflitos. O Estado, no caso o Poder Judiciário, é o intermediador absoluto.

Nessa perspectiva de compreensão e organização da sociedade, na qual o Poder Judiciário tem por finalidade a garantia dos direitos do homem e na representação do juiz, aquele quem vai julgar o ‘justo e o injusto’, é que o pedagogo vem desenvolvendo seu trabalho desde o ano de 2006, quando foram inseridos no quadro de serventuários da justiça paraense para, junto com assistentes sociais e psicólogos, realizar trabalho que vise à garantia dos direitos humanos e sociais das pessoas.

Para tomar uma decisão, sentenciar uma ação, não basta ao juiz apenas interpretar as leis de forma literal, uma vez que ele vai julgar homens sociais, que possuem histórias, vontades, direitos. Para isso, o saber jurídico deve ser acrescido de outros saberes como os sociais, educacionais, psicológicos, antropológicos, econômicos, políticos, etc, por isso que os direitos são históricos e não permanentes, ou seja, nascem das necessidades e interesses de cada sociedade.

Nesse contexto, ao longo da história, outros profissionais que não são da área do direito vêm ingressando nos Tribunais de Justiça. Em São Paulo, os assistentes sociais já atuavam como comissários de menores desde 1948, que levavam ao conhecimento do juiz os casos relacionados aos menores considerados abandonados (ALAPANIAN,

serão distritos deste, somente para fins de organização judiciária. Comarca seria o lugar onde o juiz de primeiro grau tem competência, o lugar onde exerce sua jurisdição.

⁶ Dados coletados em janeiro de 2012.

2005, p. 47), o ingresso dos psicólogos no TJ também foi por via da infância e juventude, em 1980.

No Brasil temos pedagogos atuando em 11 tribunais de justiça estaduais brasileiros, totalizando aproximadamente 41% de estados ofertando trabalho para estes profissionais, sendo o Pará e Pernambuco os com maior oferta, 31 e 21, respectivamente, e em quatro estados, Santa Catarina, Roraima, Rondônia e Paraíba, esse cargo foi ofertado pela primeira vez através de concurso realizado em 2010, 2011 e 2012.

O ingresso de pedagogos no quadro funcional de servidores do TJE/PA é um fato histórico, não ocorreu gratuita ou fortuitamente, e estes profissionais estão reagindo nessa história por meio do trabalho. Contudo, à primeira vista, aparentemente, estes profissionais ingressaram para desempenhar as mesmas funções dos assistentes sociais e psicólogos, uma vez que as atribuições são quase as mesmas, conforme o Plano de Carreiras, Cargos e Remuneração do Poder Judiciário do Pará (PARÁ, 2007). A realização dos ‘estudos sociais’ para subsidiar os magistrados permite a aproximação do conhecimento do todo, da realidade social em que estão inseridos os sujeitos usuários dos serviços da Justiça. Mas que realidade social é essa que trouxe a necessidade de pedagogos para a instituição?

No Tribunal de Justiça do Estado do Pará, nosso *locus* de pesquisa, houve dois concursos públicos ocorridos nos anos de 2006 e 2009 que ofertaram vagas para Analista Judiciário - Área/Especialidade Pedagogia. As lotações dos pedagogos a partir do ano de 2006 ocorreram em diversas Varas: Varas da Infância e Juventude, Varas de Família, Varas dos Juizados de Violência Doméstica e Familiar Contra a Mulher, Vara de Crimes Contra Crianças e Adolescentes, Vara de Execução Penal, Vara de Execução de Penas e Medidas Alternativas, entre outras.

Geralmente, nas lotações, é contemplada a constituição de uma tríade multidisciplinar, composta por psicólogo (a), assistente social e pedagogo (a), integrando as equipes técnicas ou multidisciplinares, cuja finalidade é fornecer subsídios aos juízes, assessorando-os nas tomadas de decisões e auxiliando-os em outras tarefas que possam contribuir para a garantia de direitos aos sujeitos usuários do Sistema de Justiça (PARÁ, 2007)⁷.

⁷ Lei de Planos de Carreira, Cargos e Remuneração do Poder Judiciário paraense.

A atuação destes profissionais de áreas diversas do direito é garantida em alguns preceitos legais, como o Estatuto da Criança e do Adolescente (BRASIL, 1990) e a lei popularmente conhecida como Lei Maria da Penha (BRASIL, 2006).

O pedagogo deve elaborar estudos de caso, laudos, pareceres, avaliações, de acordo com as necessidades do juízo e até mesmo realizar perícias ou ser assistente técnico em determinados processos voltados para o campo jurídico⁸. Nesse lócus, assim como é nova a atuação de pedagogos nessas áreas, também o é a limitação para o exercício das funções diante das próprias solicitações destinadas a eles, já que, no momento em que é solicitado um “estudo social” ao pedagogo, pode-se estar incorrendo em imperícia⁹, pois tal instrumento é de especificidade do Serviço Social (Conselho Federal de Serviço Social, 2006, p. 10). Residiria aí uma incongruência com relação à atuação do pedagogo no Tribunal de Justiça visto que são os próprios juízes que generalizam o pedido do estudo feito às equipes multidisciplinares.

O arsenal teórico-metodológico proveniente da formação básica do pedagogo, ao ingressar na área jurídica, é acrescido por outros saberes, próprios da instituição judiciária.

Assim, objetivamos discutir o trabalho do pedagogo bem como refletir sobre as transformações no mundo do trabalho¹⁰ que, de acordo com Ianni (1992, p. 2), se caracteriza por “mudanças quantitativas e qualitativas que afetam não só os arranjos e a dinâmica das forças produtivas, mas também a composição e a dinâmica da classe operária”, e propiciaram o ingresso deste profissional em “novos”¹¹ ambientes de atuação, diferentes do escolar.

⁸ Campo (ou sistema) sócio-jurídico diz respeito ao conjunto de áreas em que a ação do Serviço Social articula-se a ações de natureza jurídica como o sistema Judiciário, o sistema penitenciário, o sistema de segurança, os sistemas de proteção e acolhimento como abrigos, conselhos de direitos, entre outros (CONSELHO FEDERAL DE SERVIÇO SOCIAL, 2006).

⁹ Imperícia é a incapacidade, a falta de habilidade específica para a realização de uma atividade técnica ou científica, não levando o agente em consideração o que sabe ou deveria saber. É uma forma culposa (diferentemente da dolosa, que exige a intenção), que gera responsabilidade civil e/ou criminal pelos danos causados. No caso do “estudo social”, por Lei, só quem o pode realizá-lo são os assistente sociais (Lei Orgânica do Serviço Social), uma vez que este é um instrumento exclusivo desses profissionais, assim como o relatório psicológico só poderá ser feito por psicólogos.

¹⁰ De acordo com o Dicionário de Educação Profissional, a expressão mundo do trabalho procura englobar todo o universo do trabalho, referindo-se ao contexto e às relações em que o mesmo se realiza. “O mundo do trabalho seria a realização e a efetivação desta atividade através da suas mais diversas formas, incluindo todos os fenômenos articulados como a legislação do trabalho; as formas alternativas de trabalho, que correm por fora das relações assalariadas, [...] a formação dos trabalhadores; a tecnologia presente; [...] todos esses fenômenos formam um complexo muito bem articulado, chamado mundo do trabalho” (MACHADO & FIDALGO, 2000, p. 219).

¹¹ Na Seção 4 veremos que os pedagogos, apesar de atuarem na mesma instituição, estão desenvolvendo atribuições diferenciadas das historicamente construídas.

Diante do exposto indagamos: como os pedagogos vêm construindo historicamente o trabalho na área jurídica? A instituição oferece formação em serviço a estes servidores¹²?

A seguir, realizaremos o debate sobre o trabalho e a formação do trabalhador em serviço para compreendermos como a instituição judiciária paraense vem desenvolvendo as relações entre seus profissionais, enfatizando os pedagogos. Para isso, analisaremos o Plano de Carreira, Cargos e Remuneração (PCCR) e a Avaliação de Desempenho dos servidores do judiciário paraense com o intuito de identificar os processos formativos de trabalho que ocorrem nessa instituição.

A política de formação do servidor público no Tribunal de Justiça do Pará: o PCCR em questão

A qualificação dos servidores do TJE/PA está a cargo da Secretaria de Gestão de Pessoas, que é responsável por:

[...] planejar, executar, controlar e acompanhar a implantação e a implementação das ações de modernização de gestão de pessoas, bem como prestar assessoria aos órgãos setoriais, especificamente, quanto: à administração de pessoal, à movimentação de pessoal, ao plano de carreira, à avaliação anual de desempenho, à administração do sistema de carreiras, cargos e remuneração, ao treinamento e desenvolvimento de recursos humanos, à coordenação permanente e à atualização dos sistemas de informação de pessoal, à proposição de políticas e normas de pessoal, controle dos serviços e atendimento médico e odontológico, à promoção do atendimento social dos servidores, atuação preventiva e orientadora em negociações salariais, estudos e pesquisas de ambiente visando identificar e propor soluções a problemas eventuais para melhoria do clima interno (SECRETARIA DE GESTÃO DE PESSOAS)¹³.

No organograma da instituição, na Secretaria de Gestão de Pessoas, o setor responsável pela formação dos servidores é a Coordenadoria de Saúde e Desenvolvimento de Avaliação de Pessoal, tendo como subáreas, entre outras, o Serviço de Avaliação de Desempenho e o Serviço de Treinamento e Formação de Pessoal.

¹² I - servidor é a pessoa legalmente investida em cargo público; II - cargo público é o criado por lei, com denominação própria, quantitativo e vencimento certos, com o conjunto de atribuições e responsabilidades previstas na estrutura organizacional que devem ser cometidas a um servidor (LEI Nº 5.810, Dispõe sobre o Regime Jurídico Único dos Servidores Públicos Civis da Administração Direta, das Autarquias e das Fundações Públicas do Estado do Pará).

¹³ Ver: <<http://www.tjpa.jus.br/coordGestao/>>.

Compreendemos que o PCCR de uma instituição pode expressar muito da relação política que se pretende estabelecer nas relações de trabalho junto aos servidores, uma vez que ele carrega a composição de cargos e funções, jornadas de trabalho, mecanismos de evolução funcional, avaliação de desempenho, análise e composição da remuneração (salário básico, gratificações, benefícios) e estrutura da carreira.

A Lei 6969/2007 (PCCR) foi sancionada através da luta dos servidores juntamente com o Sindicato dos Trabalhadores do Poder Judiciário (SINJEP) e a administração do Tribunal, cujas reivindicações e alterações continuam acontecendo.

O serviço de avaliação e desempenho tem como propósito avaliar e efetivar:

Art. 2º. [...] o desenvolvimento na carreira dos servidores efetivos, que consiste na forma de crescimento na carreira, cargos, classes e referências salariais, por meio de mecanismos de progressão funcional, a partir do efetivo exercício no cargo, levando-se em consideração a qualificação e o mérito profissional, de acordo com as normas constantes nesta Resolução (PARÁ, 2010).

O PCCR e a Avaliação de Desempenho significam muito mais do que dar conta de estruturar a análise e definição dos cargos, pois representa uma oportunidade de se discutir toda a política de pessoal da instituição.

De acordo com Weber (1999, p. 541), é fundamental para o Estado moderno que haja funcionário especializado e formado, uma vez que, “todas as burocracias do mundo tomam este caminho” pois, segundo o autor, é sob o funcionalismo que “descança” o Estado capitalista, porque se o capitalismo privado fosse eliminado “a burocracia estatal dominaria sozinha” de tão forte e enraizada que ela se estruturou. O autor também compara a organização burocrática – “com sua especialização do trabalho profissional treinado, sua delimitação das competências, seus regulamentos e suas relações de obediência hierarquicamente graduadas” – a um “espírito coagulado”, que seria “o poder de forçar os homens a servir-lhe e de determinar, de modo tão dominante, o dia-a-dia de sua vida profissional, como é de fato, o caso da fábrica”.

Weber compara o Estado moderno a uma “empresa”, a uma “fábrica”, visto que no Estado a relação de dominação e concentração de poder fica sob diposição do “senhor político”, assim como dos empresários.

Nesse sentido, a qualificação profissional é um dever do Estado, constante tanto nas Constituições Federal¹⁴ e Estadual¹⁵, na Lei de Diretrizes e Bases da Educação, no que se refere à Educação Profissional¹⁶, quanto nas leis das próprias instituições públicas, como o PCCR.

Compreendemos como formação em serviço,

[...] a aprendizagem implementada na própria atividade, com recursos tecnológicos e organizacionais que fazem parte do processo de trabalho em que participa o trabalhador. Ocorre de forma direcionada e supervisionada pela chefia ou mesmo por algum par e, também, de forma espontânea, já que durante toda a sua atividade o trabalhador aprende continuamente (FIDALGO & MACHADO, 2000, p. 128).

Com isso, para garantir um trabalho qualificado, a instituição deveria assegurar a formação em serviço que garantisse não só a instrumentalização técnica, mas também uma formação que valorizasse o ser humano em sua omnilateralidade. Contudo, sabemos que o Tribunal de Justiça como um das instituições representantes do Estado burguês dificilmente formará indivíduos que não estejam de acordo com a manutenção do *status quo*.

Destarte, percebemos que há duas formas possíveis da formação em serviço: uma que ocorre de forma direcionada e supervisionada, que é geralmente aquela ofertada pela própria instituição empregadora e outra que é aquela que ocorre de maneira menos formal, no dia a dia, decorrente das relações sociais com os outros sujeitos, mas não menos importante, diríamos, talvez até a mais importante. É o que Lima (2007) infere sobre a aprendizagem, *lato sensu*, que decorre das experiências da vida, como

resultado de diversos processos de socialização primária e secundária sem objectivos educativos expressos, de ensaios de tentativa-erro e de acção e reflexão, sem os quais não seria sequer possível aprender a sobreviver autonomamente em contextos sociais minimamente complexos (p. 16).

¹⁴ De acordo com o Art. 39, § 2º da Constituição Federal: “A União, os Estados e o Distrito Federal manterão escolas de governo para a formação e o aperfeiçoamento dos servidores públicos, constituindo-se a participação nos cursos um dos requisitos para a promoção na carreira, facultada, para isso, a celebração de convênios ou contratos entre os entes federados” (CONSTITUIÇÃO FEDERAL, 1988).

¹⁵ A Escola Superior da Magistratura - ESM é uma instituição de ensino, vinculada ao Tribunal de Justiça do Poder Judiciário do Estado do Pará, criada através da Resolução nº 06 de 08 de dezembro de 1982 (Ver: <<http://www.tjpa.jus.br/esm/legislacao.html>>).

¹⁶ Lei 9394/96, Art. 40. A educação profissional será desenvolvida em articulação com o ensino regular ou por diferentes estratégias de educação continuada, em instituições especializadas ou no ambiente de trabalho.

Mas é claro que estes tipos de aprendizagem adquiridos através da “escola da vida”, como denomina Lima, não são considerados suficientes diante da “magnitude das exigências e dos problemas típicos das sociedades contemporâneas” (*ibid.*), uma vez que as ofertas educativas socialmente organizadas necessitam para se consolidar de uma racionalidade técnico-instrumental.

Tais racionalidades instrumentais são necessárias no Estado burocrático, conforme inferiu Weber (1999), para constituir o aparato oficial que determina o saber oficial.

Como exemplo, no PCCR do TJE, no artigo 24, o Departamento de Gestão de Pessoas deve elaborar e propor a realização, direta ou indireta, de Programas de Qualificação Profissional para os servidores da instituição, tendo como objetivos:

I - conscientizar os servidores para a relevância do seu papel, enquanto agente na construção de uma sociedade mais justa; [...] III - capacitar o profissional para um desempenho qualificado de suas atribuições e para a prestação de serviços de qualidade à coletividade (PARÁ, 2007).

No texto da lei do PCCR do TJE/PA, o termo qualificação profissional aparece sete vezes, principalmente como um dos critérios de desenvolvimento da carreira (Art. 17), associando “a qualificação e o mérito profissional” para a progressão funcional através do alcance de uma pontuação mínima (Art. 18, § 1º, item b: qualificação - com a valoração de cursos de atualização e aperfeiçoamento de no mínimo 60, 80, 100 e 120 horas).

Nessa conjectura, no plano das atitudes, passa-se a requerer dos trabalhadores o aumento da sua disponibilidade pessoal e da sua disposição para assumir mutações, ritmos variados e formas flexíveis de trabalho. São características do modelo da administração, segundo Machado (2007): desenvolvimento de relações pragmáticas com o saber, valorização dos conhecimentos ligados às situações bem concretas e práticas, exigência de autonomia, capacidade de iniciativa, sobretudo aquelas que possibilitam dispensar o trabalho da supervisão, além de desenvolvimento de estratégias de contínuo aperfeiçoamento, visando à qualificação do trabalhador.

Para Ramos (2011) a compreensão de qualificação deve ser tomada como conceito central da relação trabalho e educação.

Essa centralidade tende a ser ocupada, contemporaneamente, não mais pelo conceito de qualificação, mas pela noção de competência que, aos poucos, constitui-se como um conceito socialmente concreto. Não obstante, a noção

de competência não substitui ou supera o conceito de qualificação. Antes, ela o nega e o afirma simultaneamente, por negar algumas de suas dimensões e afirmar outras (RAMOS, 2011, p. 40).

Segundo a autora, o conceito de qualificação se atualiza na medida em que os processos de produção se modificam, por isso é um conceito histórico, cultural, político. Por outro lado, ela discorda com a metamorfose do conceito, pois, se assim fosse, teríamos a competência apenas como um novo signo, no entanto, na concepção da autora, o conceito de competência tanto se apresenta como um novo signo como possui significados diferentes do conceito de qualificação.

Araújo e Rodrigues (2011) indicam que a didática de racionalização dos processos formativos, a qual tem a prática de avaliar as competências dos trabalhadores, vem inspirando “*práticas de avaliação* que se propõem medir objetiva e rigorosamente as competências de alunos e trabalhadores” (p. 19), o que abre espaço para ações de autoformação e autoavaliação dos indivíduos e constituem um modelo de pedagogia das competências¹⁷.

Por competência, Ropé e Tanguy (1997) definem o conjunto de conhecimentos, qualidades, capacidades e aptidões que habilitam o sujeito para a discussão, a consulta, a decisão de tudo o que concerne a um ofício, supondo conhecimentos teóricos fundamentados, acompanhados das qualidades e da capacidade que permitam executar as decisões sugeridas.

De acordo com Ramos (2009), enquanto o conceito de qualificação se consolidou como um dos conceitos-chave para a classificação dos empregos, por sua multidimensionalidade social e coletiva, apoiando-se especialmente, mas sem rigidez, na formação recebida inicialmente, as competências aparecem destacando os atributos individuais do trabalhador.

Na avaliação de desempenho dos servidores do TJE/PA, que visa à progressão funcional para incentivar a melhoria do trabalho e salário, há um método quantitativo de se avaliar a “competência”, “qualificação” e o “mérito” do servidor através de um sistema de pontuação, adquirido com alguns critérios, que vai de 0 a 100 pontos, nos quais serão observados: experiência; qualificação (cursos de atualização e

¹⁷ A Pedagogia das competências, de acordo com ARAÚJO e RODRIGUES (2011, p. 24) “combina o ideário racionalista e o pragmatista. Do racionalismo, há um aproveitamento das tentativas de objetivação das competências, tendo em vista o planejamento e o controle dos sistemas produtivos e de formação. Do pragmatismo, há um aproveitamento do utilitarismo, do imediatismo, da adaptabilidade, da busca por produzir aprendizagens úteis, aplicáveis e de ajustamento do indivíduo à realidade extremamente dinâmica e móvel”.

aperfeiçoamento); participação em grupos e comissões; desempenho de cargos comissionados; desempenho organizacional; trabalho em equipe; orientação para resultados; comunicação formal; dedicação ao trabalho; produtividade e qualidade do trabalho; cumprimento de metas através do desempenho individual dando ênfase a motivação, criatividade, pontualidade, cumprimento de prazos, relacionamento interpessoal, responsabilidade e uso adequado de equipamentos, entre outros.

Tais elementos avaliativos constituem-se num esquema de pontos a ser alcançados para avançar à classe imediatamente superior daquela a qual se pertence que poderá ser horizontal (a cada dois anos) e vertical (a cada três anos).

Diante desse esquema de análise de racionalização das competências, Ropé e Tanguy (1997) afirmam que esse tipo de avaliação não consegue apreender a dinâmica da realidade dos trabalhadores nem oferece os modelos para a operacionalização do “aprender a aprender”. Para Machado (1998a, *apud*, ARAÚJO & RODRIGUES, p. 20, 2011) este tipo de abordagem racionalista desconhece que a competência é “uma construção social, e como tal não pode ser desligada do contexto histórico e cultural e das relações sociais”

Esse modelo de avaliação de desempenho visa dispor de um trabalhador que se adéque ao mercado, na busca da operacionalidade, uma vez, que não satisfeito o “preenchimento do catálogo de habilidades e capacidades”, a culpa pela não progressão no trabalho recai sobre o trabalhador, porque não alcançou a qualidade e o mérito requisitados. Isso quer dizer que uma “gestão fundada nas competências encerra a idéia de que um assalariado deve se submeter a uma validação permanente, dando constantemente provas de sua adequação ao posto de trabalho e de seu direito a uma promoção” (RAMOS, 2009, não paginado).

Nesse sentido, podemos depreender que o modelo de avaliação do servidor através da mensuração da “qualidade” do trabalho por meio de uma pontuação aproxima o modelo implantado no Tribunal de Justiça do Pará ao modelo da teoria do capital humano¹⁸, cuja a ideia chave é:

¹⁸ A construção sistemática desta “teoria” deu-se no grupo de estudos do desenvolvimento coordenados por Theodoro Schultz nos EUA, na década de 50. O enigma era descobrir o “germe”, a “bactéria”, o fator que pudesse explicar as variações do desenvolvimento e subdesenvolvimento dos países. Desta suposição deriva-se que o investimento em capital humano é um dos mais rentáveis, tanto no plano geral do desenvolvimento das nações, quanto no plano da mobilidade individual. A idéia básica é a da educação como produtora da capacidade de trabalho (FRIGOTTO, 2003, p. 41).

[...] a de que um acréscimo marginal de instrução, treinamento e educação corresponde um acréscimo marginal da capacidade de produção. Ou seja, a ideia de capital humano é uma “quantidade” ou um grau de educação e de qualificação, tomando como indicativo de um determinado volume de conhecimentos, habilidades e atitudes adquiridas, que funcionam como potencializadoras da capacidade de trabalho e de produção (FRIGOTTO, 2003, p. 41).

Para este autor, a noção de competência se configura como um *rejuvenescimento* da teoria do capital humano, expressão de uma metamorfose do conceito de qualificação na sua conotação produtivista. A afirmação desse modelo é resultado de um conjunto de fatores que expressam o comprometimento do Estado burocrático, como nos mostrou Weber, com o processo de acumulação capitalista, que impõe a necessidade de justificar a validade de suas ações e de seus resultados.

É claro que não poderíamos chegar a uma constatação muito diferente a esta, visto que o TJE/PA, como um instrumento representante do Estado liberal burguês, pela natureza que ocupa não poderia se tornar um órgão que propugna por uma política humanista e emancipadora em seu modelo de gestão, pois para que isso fosse possível, seria fundamental que houvesse liberdade no processo de trabalho e exercício da autonomia, ou seja, elementos em que uma sociedade dividida em classes não se sustentaria se os garantisse em sua plenitude.

Servidor treinado. Servidor aperfeiçoado. Servidor habilitado. Esses são os termos que têm a finalidade de formar o servidor qualificado do TJE/PA. Para Ciavatta & Frigotto (2006, p. 55), as palavras e os vocábulos que usamos para nomear as coisas ou fatos e acontecimentos não são inocentes.

Nesse sentido, vemos a contradição de termos qualificação e treinamento que, opostos entre si, expressam uma visão de trabalho, formação do trabalhador, uma vez que trabalho qualificado “resulta do exercício de diversas capacidades para as quais concorre a globalidade das condições: individuais, coletivas, de ordem física, mental, psicossocial, cultural, entre outros, necessárias historicamente para a realização de atividades produtivas” (MACHADO, 1996, p. 23). Já o trabalho treinado se caracteriza na repetição e na memorização de procedimentos, visando apenas à produtividade e o aumento de desempenho. Tal contradição, no entanto, faz parte da lógica do capital que visa se adequar a realidade social, e assim manter o padrão de produtividade exigido para se tornar viável, ou seja, qualificação e treinamento só têm sentido na lógica do capital como incremento para dar continuidade ao processo de produção.

Mais distante ainda do conceito de qualificação está a noção de treinamento, que, segundo o Dicionário de Educação Profissional (FIDALGO & MACHADO, 2000, p. 349), diz respeito à preparação do indivíduo, com assimilação de novos hábitos, conhecimentos, técnicas e práticas, em busca de maior produtividade no trabalho, caracterizando-se por visar objetivos bem delimitados e por buscar alcançar uma “operacionalização e aplicabilidade imediatas dos conteúdos e aspectos trabalhados nas suas atividades. E, exatamente, em razão do pragmatismo que o orienta, tende a ser limitado enquanto processo educacional”.

Depreende-se que a noção de competência se converge na noção de treinamento (muito difundida no PCCR do TJE/PA e que inclusive tem um setor próprio com o mesmo nome), uma vez que treinamento está voltado para resultados imediatos, pragmáticos, de cumprimento de metas, e no pragmatismo há um aproveitamento, como já mencionado, do “utilitarismo, do imediatismo, da adaptabilidade, da busca por produzir aprendizagens úteis, aplicáveis e de ajustamento do indivíduo à realidade extremamente dinâmica e móvel” (ARAÚJO e RODRIGUES, 2011, p. 24).

Em se tratando da formação/qualificação/treinamento do pedagogo verificamos que apenas a primeira turma de concursados recebeu treinamento inicial, em 2006, para o trabalho específico de técnico, o que se torna outra contradição diante de um PCCR que tem como condição para a promoção do servidor a quantificação de cursos de “qualificação” ofertados pelo próprio Tribunal.

A conclusão inicial que se apresenta, é que a própria dinâmica e estrutura da instituição vai fazendo com que os trabalhadores comecem a se organizar buscando primeiramente a garantia de seus interesses por categoria ou grupo profissional, o que pode em seguida fazê-los compreender que só através da luta coletiva podem encontrar saídas que apontem para uma ruptura do *status quo*.

Neste sentido, indicamos que o PCCR, (implantado no TJE/PA através de uma luta histórica travada entre os servidores, juntamente com o sindicato e a direção do judiciário estadual), apesar de sinalizar para uma política de valorização qualificada do trabalhador, se contradiz em seu próprio conteúdo quando, na mesma lei, a forma de implantação dessa política se dá por meio do mérito e da contagem de pontos das ações que demandam iniciativas principalmente do próprio trabalhador. O que não poderia ser diferente numa instituição que visa manter a ordem e a justiça dentro do *status quo*, contudo não se pode perder de vista que o fato dos trabalhadores lutarem em defesa de normas que lhes garantam condições de trabalho já pode ser considerado como um

avanço, uma vez que estes estão se colocando em defesa de uma causa, mesmo que corporativa, que vai além do mero individualismo que propugna o capital.

REFERÊNCIAS

ALAPANIAN, S. **Serviço Social e o Poder Judiciário: reflexões sobre o direito e o Poder Judiciário**: volume 1. São Paulo: Veras Editora, 2008.

ARAÚJO, R. M. de L. [et. al.] **A Educação profissional no Pará** – Belém: EDUFPA, 2007.

_____. **Desenvolvimento das Competências: as incoerências de um discurso**. Belo Horizonte: UFMG, 2001. Tese (Doutorado) – Programa de Pós-Graduação em Educação, Faculdade de Educação, Universidade Federal de Minas Gerais, Minas Gerais, 2001.

FERNÁNDEZ ENGUITA, M. **Trabalho, escola e ideologia**: Marx e a crítica da educação. Porto alegre: Artes Médicas Sul, 1993.

FRIGOTTO, G. **Educação e crise do capitalismo real**. 8ª Ed. Petrópolis, RJ: Vozes, 2003.

MACHADO, L. R. S. Qualificação do Trabalhado e Relações Sociais. In. **Gestão do Trabalho e Formação do Trabalhador**. Fidalgo, F.S. Belo Horizonte, MG: Movimento de Cultura Marxista, 1996.

_____. Usos Sociais do Trabalho e da Noção de Competência. In: Helena Hirata e Liliana Segnini. (Org.). **Organização, Trabalho e Gênero**. São Paulo: Senac, 2007.

MARX, K. **Manuscritos Economico-Filosóficos** (texto integral). Tradução Alex Marins. Editora Martin Claret, 2ª reimpressão, São Paulo, 2006.

RAMOS, M. **Pedagogia das Competências**: autonomia ou adaptação? São Paulo: Cortez, 2011.

_____. **Dicionário da Educação Profissional em Saúde**. Fundação Oswaldo Cruz. Escola Politécnica de Saúde Joaquim Venâncio, 2009. Disponível em: <<http://www.epsjv.fiocruz.br/dicionario/verbetes/pedcom.html>>. Acesso em 12 fev 2012.

SAVIANI, D. SAVIANI, D. **A Pedagogia no Brasil**: história e teoria. Campinas, SP: Autores Associados, 2008.

_____. 1944. **Educação: do senso comum à consciência filosófica**. ANPED, Caxambu, 2006. Campinas, SP: Autores Associados, 2009.