

A ANÁLISE DE NECESSIDADES EM CONTRAPONTO

PERSPECTIVA POSITIVISTA ¹	PERSPECTIVA CONSTRUTIVISTA ²
A análise de necessidades costuma ser: ³	A análise de necessidades pode ser: ⁴
<ul style="list-style-type: none"> - Processo de identificação de carências dos indivíduos em termos de competências para o trabalho, desenvolvido com recurso a instrumentos de recolha “objectivos” (inquéritos, escalas, incidentes, análise de desempenho). Parte-se do pressuposto de que as necessidades são objectivas e captáveis. - Processo prévio à formação, influenciado pelas exigências específicas do posto de trabalho, desligado dos projectos de desenvolvimento profissional e/ou organizacional (toma o indivíduo como objecto carenciado). O trabalho é encarado como a fonte e o destinatário deste processo ignorando-se os contextos sócio-profissionais. - Processo de expressão e legitimação dos interesses de quem detém o poder, fazendo da auscultação uma formalidade necessária para justificar a formação “encomendada”, voltada para os indivíduos carentes em contextos exigentes. Reforça-se a pré-determinação da formação como “mito racionalizador” capaz de repor a ordem institucional. - Processo imposto de cima para baixo, dada a necessidade de encontrar uma base sociotécnica para a intensificação do trabalho e circunscrito à dimensão técnica do trabalho (operações, métodos e competências). Hierarquização e imposição do processo como “receita para todos os males”. - Processo fundado numa concepção utilitarista e ortopédica da formação e numa perspectiva de “formando desamparado”, precedendo o processo formativo com o objectivo de superar carências de formação. A formação não se enquadra numa estratégia de desenvolvimento que, aliás, raramente existe. - Processo baseado numa racionalidade tecnocrática e economicista visando produzir indivíduos tecnicamente qualificados para o posto de trabalho (visão adaptativa e lógica compensatória da formação). Produz uma “domesticação” e instrumentalização dos sujeitos, tornados marionetas. 	<ul style="list-style-type: none"> - Processo participado e partilhado, visando a negociação de interesses, desejos e racionalidades, permitindo articular objectivos individuais e organizacionais em matéria de formação e desenvolvimento pessoal e organizacional. As “necessidades” descobrem-se e ganham sentido mediante um trabalho de animação e reflexão-acção-avaliação. - Processo de transformação dos indivíduos em sujeitos indutores de objectivos de formação, levando-os a inventariar e reconhecer domínios de competências, actuais e futuras, enquadradas numa estratégia global de desenvolvimento. Produz-se uma associação entre formação, trabalho e desenvolvimento organizacional. - Processo marcado por uma racionalidade “teleológica”, ou seja, fundado em objectivos de formação e desenvolvimento dos indivíduos, de qualificação para a vida laboral e social (perspectiva mais humanista - desenvolvimental). Revaloriza-se a intervenção dos sujeitos como “actores do seu destino”. - Processo integrado no âmbito da melhoria da eficácia das políticas e sistemas de formação, tidos como factores de transformação dos contextos de trabalho (e de capacitação dos indivíduos para o exercício da “cidadania organizacional”). As políticas de formação são uma componente da política global de gestão dos recursos humanos. - Processo articulado a exigências de mudança organizacional planeada e considerado como componente do diagnóstico organizacional numa perspectiva de “aprendizagem organizacional” (visão prospectiva e globalizante do desenvolvimento das pessoas e da organização). - Processo baseado no confronto de subjectividades visando produzir cenários e percursos de desenvolvimento pessoal, profissional e organizacional no contexto da construção de identidades profissionais e gestão de carreiras. Gera-se uma construção de sentidos para a formação e para o desenvolvimento dos recursos humanos.

- Confundido com inventário de carências dos sujeitos, com mecanismo de adaptação ao posto de trabalho e com **terapia laboral**, viabilizando a integração e a interiorização das dificuldades, exigências e obrigações laborais. Os sujeitos são vistos como objectos configuráveis segundo os interesses laborais.

- **Mascaramento de relações de poder** e de lógicas de sobredeterminação dos interesses organizacionais sobre os dos indivíduos sem qualquer referência a "projectos de desenvolvimento organizacional". Trata-se de mero tecnicismo ideológico virado para o inventário de carências e a produção de competências técnicas/instrumentais.

- Processo **articulador entre contextos de trabalho e contextos de formação**, contribuindo para emprenhar o processo formativo de dimensões críticas e transformadoras, capazes de mudar uma realidade que define os actores como carenciados. Permite-lhes uma tomada de consciência, motivação e domínio dos processos.

- Processo articulador entre objectivos individuais e organizacionais tendo como base a **recomposição das competências e papéis sócio-organizacionais**, fundada na valorização das dimensões da cidadania organizacional que apontam para o desenvolvimento de competências comunicacionais/relacionais e críticas.

Face a este quadro é possível levantar algumas **interrogações**:

- Em que medida a análise de necessidades pode deixar de ser mero formalismo ou mero tecnicismo evidenciador das carências dos indivíduos (sabendo que isso serve para a manutenção do *statu quo* em termos de "domesticação do trabalhador" e salvaguarda da ordem socio-económica)?
- A quem interessaria uma consciencialização dos sujeitos acerca dos seus contextos e identidades profissionais e a formação de competências críticas (sabendo que isso iria ajudar a "perverter" a lógica da intensificação da produtividade)?
- Como pode o discurso humanista e crítico penetrar a lógica economicista subjacente à concepção da formação ortopédica (com interesse na produção de perfis adaptados ao posto de trabalho, menosprezando as dimensões da cidadania organizacional)?
- Sob que condições seria viável a realização da análise de necessidades como "trabalho de animação pedagógica" (quando as preocupações dominantes se prendem com o ajustamento dos perfis ao posto de trabalho)?

Eugénio Silva

¹ Segundo esta perspectiva as necessidades são objectivas, preexistentes, ligadas a realidades pré-determinadas (contextos estáveis, previsíveis e hierarquizados) podendo ser expressas por via de levantamentos através de instrumentos aplicados a sujeitos tidos como carenciados. A própria formação é um mito - cura para todas as carências individuais.

² Nesta perspectiva, as necessidades resultam de um confronto inter-subjectivo de lógicas e racionalidades, influenciadas por contextos conflituais, marcados por relações de poder e da consideração dos sujeitos tidos como actores sociais interessados num projecto de transformação dos contextos de trabalho. A formação é encarada como factor de mudança.

³ As dimensões tecnicista e economicista tornam-se determinantes para uma concepção instrumental da análise de necessidades, encarada como processo legitimador do reconhecimento das carências dos indivíduos, superáveis por via da formação. Esta surge como um processo de (re)configuração de perfis de competências face a exigências técnicas do posto de trabalho numa perspectiva de intensificação da produtividade ("produzir indivíduos mais qualificados e mais adaptados às exigências técnicas do seu trabalho" segundo Correia, 1999:11).

⁴ As preocupações com a expressão das expectativas e desejos dos sujeitos e com a produção do sentido social do trabalho faz da análise de necessidades uma componente do próprio processo de formação que visa (também) a transformação dos contextos de trabalho, atravessados permanentemente pelas lógicas formativas. Deste modo, a análise de necessidades é um trabalho pedagógico de animação para restituir as subjectividades dos sujeitos e desenvolver-lhes competências para a análise crítica dos contextos de trabalho (*id.*:13).