
Análise do discurso liberal: capital humano, mecanismos da avaliação de competências e a função sintomática da inovação¹

Allan Kozlakowski²

Resumo

O objetivo deste artigo é demonstrar o mecanismo pelo qual a avaliação das competências é estimulada pela competição e visa o inovador, correspondendo às premissas do discurso liberal. A metodologia é a análise discursiva ancorada em Foucault. Foram analisados textos acadêmicos e técnicos, instrumentos praticados nas empresas, serviços de assessoria e treinamento sobre empreendedorismo, avaliação de competências e inovação. Do corpus de 89 publicações foram escolhidos exemplos para demonstrar os enunciados do empreendedorismo e examinar as estratégias que naturalizam a competição, as competências, a autonomia e inovação. A análise indicou que o discurso das competências corporativas causa o sintoma da inovação e o ancora na dedicação do trabalhador.

Palavras-chave: discurso; dispositivo; competências; inovação; sintoma.

Introdução

Avaliar competências é um argumento que integra o conjunto de idealizações sobre a competição de mercado. Fomentado pelo discurso liberal, essa avaliação agrupa tendências do capital do conhecimento, compondo a lógica da escassez (Gorz, 2005, p. 11). Tal raciocínio tanto alterna o valor do conhecimento quanto potencializa as chances de sucesso pessoal, conforme a formação. Esse aspecto naturaliza a necessidade de ser competente sempre, alocando segmentos da sociedade em formas determinadas, qualificando-as como *unidades de base* (Foucault, 2008, p. 203), para que, a partir do ideal competitivo, o senso de dedicação ao trabalho gere o comprometimento com a empresa. É neste sentido que a competitividade de mercado convoca os indivíduos a empenhar suas experiências de vida para servir à economia.

Nas Ciências Humanas e Sociais encontra-se a maioria dos autores que abordam competências e inovação, como Fleury & Fleury (2000), Dutra (2017), Drucker (2011) e Kotler (2011), entre outros. Além desses autores esses assuntos disseminam-se pelo mercado e são produtos das empresas de assessoria, consultoria e treinamento. O uso do conceito de competência varia e nos interessa observá-lo como valor potencial para o

¹ Trabalho apresentado no GP Semiótica da Comunicação, XX Encontro dos Grupos de Pesquisas em Comunicação, evento componente do 43º Congresso Brasileiro de Ciências da Comunicação.

² Professor, pesquisador e executivo de mercado. E-mail: allankws@hotmail.com

sistema do capital. Os autores da área concordam que competência é benefício social e requer ações de qualificação nas empresas e nos espaços formais de educação, visando sempre ampliar o desempenho. Lendo os textos a consideramos uma *máquina indexada* à pessoa, ao trabalhador que a utiliza, ordenando o esforço para entregar ou atingir o que se espera. Difere-se da força de trabalho porque a natureza do esforço gera fluxos de renda (Foucault, 2008, p. 309), o que é benéfico para a sociedade. É esse pensamento social idealizado que resulta do discurso liberal: é o *capital-competência* (Ibidem, p. 310) que agrupa convicções sobre a necessidade de obtê-lo.

Emergindo na abrangência dos mercados e se estruturando no campo econômico, empresarial e educacional, a palavra de ordem competência é lastreada pelo empreendedorismo, cuja origem está no pensamento liberal. Tal raciocínio aponta certa convicção nas garantias sociais da liberdade pelo comércio, pois indicariam a acomodação das diferenças entre os atores do capital na convergência das intenções competitivas, aproximando-se do neoliberalismo porque é lastreado pela teoria econômica e, de certa forma, regido pelo mercado competitivo (Comblin, 1999, p. 15-16). Esse aspecto contemporâneo do discurso liberal é a aceitação social da competição e, com ela, convoca-se ao desenvolvimento pela atualização das competências, sublimando tais diferenças (Belamy, 1994, p. 447). Conforme os autores da administração, psicologia e técnicos do empreendedorismo, sintetizamos assim o núcleo argumentativo de competência: atitudes para desenvolver habilidades cognitivas e motoras, visando deter e usar conhecimentos em resoluções (ou entregas).

Observamos esta premissa na academia e nas empresas, assim como nos periódicos destinados aos negócios e carreiras (Kozlakowski, 2014, p. 15-17). É o *capital-competência* de Foucault (2008, p. 309) na função atitudinal da unidade-empresa e com expectativa individual da realização. É nesse sentido que também consideramos a competência um valor modal do discurso do empreendedorismo, pois é performativo. Esse caráter modal (Barros, 2011, p. 22-24; Greimas, 2012, p. 314-316) indica a *vontade* de entregar como o que caracteriza a performance esperada (pelo mercado, empresa e gestor: é o *dever-ser*). Consideradas demandas sociais para a empregabilidade, o saber-fazer é conjunto de competências em expectativa para atuar e obter destaque – reconhecimento e/ou prêmio e/ou promoção. A performance competente é o discursivo nos rituais e relações entre as pessoas e suas expectativas (esperadas X desempenhadas).

Nosso mapeamento dos enunciados conceituais das competências, resultou em três grupos, conforme a ocorrência e poder de suas afirmações: 1º- equilíbrio (são esperadas da formação, como a fala, a escrita e a capacidade de síntese comunicacional, relacionais ou de conduta lógica; e o desempenho no uso da informática), 2º- sustentação (subdividida em ‘a’, resiliência: capacidade de interagir bem no cenário da mudança, e ‘b’, tolerância: transmitir bem-estar nas interações pessoais, especialmente nas situações adversas) e 3º- destaque (‘a’: proatividade e ‘b’: protagonismo). A partir de nossas análises, constata-se que os elementos nos grupos requerem um certo tipo de ativação, dado pelos enunciados avaliativos (não necessariamente durante a aplicação de um instrumento), constituindo respostas (ou notas, índices). Constatamos que equilíbrio e sustentação são gradações demonstrativas, pois são bases para que a proatividade seja espontânea e o protagonismo seja politicamente articulado. Em equilíbrio, estas últimas apresentam as características do eu-competente, tipo de sensação ápice, visada e que proveria maior visibilidade.

Entendemos que os grupos acima contêm argumentos, sistemas, conhecimentos, instituições e relações com a vida social – em família e com os amigos, fato que os vinculam ao *dispositivo mercado*. Para Foucault (1979, p. 244-247) os elementos do dispositivo são o dito e o não dito (discursos, instituições, organizações, regulamentos, enunciados e proposições, entre outras construções), que produzem situações de acreditação e prática social, funcionais ao jogo de posicionamento das crenças e ações na sociedade. Dispositivo é a rede estratégica que aparece entre esses elementos – constituindo o feixe de poder do mercado. “É isto o dispositivo: estratégias de relações de força sustentando tipos de saber e sendo sustentadas por eles.” (Ibidem, p. 246). Esse aspecto converge ao que afirma Gorz (2005, p. 56) sobre o capitalismo e a atividade humana: compõe-se de estratégias e ações que pervertem as relações sociais nucleadas pelo conhecimento, prolongando o instituído (o próprio capitalismo).

O conhecimento é um valor nas empresas e há rituais para localizá-lo, certificá-lo, desenvolvê-lo e descartá-lo; não se trata de qualquer conhecimento, mas o que tem suposta raridade (não sistematizável e obsolescente). Inventado e mutável, ajustado ao momento, sazonal e histórico - como no dispositivo foucaultiano, ocorre como fonte de riqueza (Foucault, 1979, p. 246) em que palavras de ordem convocam o cabedal a ajustar / atualizar. Tal estratégia localiza e avalia o mais informado, pois a informação sempre *se atualiza* com o tempo, o que demanda capacidades para o auto gerenciamento; depois,

como o momento requer comprometimento com a mudança, resultados positivos indicarão aquele que *vem se desenvolvendo* seguindo as crenças. Neste processo, o dispositivo mercado autoriza e convoca pela palavra de ordem gestão, cuja performance de autoridade do gestor das próprias competências se efetiva em sua inscrição nos rituais empresariais.

Nesse sentido, o discurso da gestão por competências encaixa-se como um elemento de análise nesse artigo, uma vez que nos interessa os discursos sobre profissionais inovadores. Estudamos como as empresas e os especialistas em pessoas avaliam as competências – sejam as de entrada, permanência ou saída da companhia, extraindo algumas regularidades dos processos e buscando o aparecimento da inovação como realização. Vimos que há repertório generalizado sobre inovar nas mais diversas empresas e atividades. Adicionalmente, há as companhias inspiradoras, como a Google, que promete “transformar o futuro do trabalho” com a máquina autorreplicadora de talentos Google (Bock, 2015, p. 71). Inovação é palavra de ordem no conceito dessa empresa, que a sintetiza como competência para resolver enigmas (demandas dos mercados) e disponibilidade para habitar espaços de trabalho (dedicação para entregar). Trías de Bes (2011, p. 18) descreve inovação como processo dependente da cultura empresarial. Ele afirma que há maiores chances de sucesso quando ambos são graduais, pois cultura empresarial para a inovação requer passo a passo – o que significa sustentabilidade.

A natureza do vínculo inovação e cultura é encontrada nos atuais modelos de gestão (Ferreira, 2009): é preciso evitar a contradição, a incerteza e a insegurança organizacional e humana. A partir dessa relação a gestão organizacional criou os recursos humanos, espaço lógico da administração guiado pela competição, cuja ideia de volatilidade solicita encurtamentos e necessidade de mensurar o conhecimento contextual das pessoas (Sennet, 2013, p. 196). Assim, instrumentos constituem testes, entrevistas, simulações e interpretações disponíveis para todos (curiosos, candidatos, técnicos dos recursos humanos, jornalistas e professores), inclusive com indicadores econômicos e culturais para intensidade e eficácia (Trías de Bes, p. 276-282). Há também casos e entrevistas – gurus e seus mantras -, indexando a necessidade de empreendedores-inovadores (os visionários). Imagina-se que estes instrumentos sincronizam o que o momento social do mercado exige, com “parâmetros determinados pelo consenso entre os líderes do que deve ser valorizado.” (Dutra, 2017, p. 229). Isso tudo inunda as atenções

com eventos, documentos, programas (inclusive informatizados), veículos de comunicação e propostas de ensino, entre outras ações.

A sensação de competição o tempo inteiro é um elemento estratégico para imersões satisfatórias e, às vezes, cremos, causaria também vontade de vir à tona para respirar. Neste ínterim, detectamos que a inovação é um *sintoma comunicacional* contemporâneo (Prado, 2017, p. 12). Freud (2014, p. 14-20) conceitua o sintoma como uma consequência do não atingimento de uma satisfação: é um substituto atrofiado (Ibidem, p. 18). Nesse sentido, o sintoma é internalizado como satisfação rebaixada, impulso substituído e que “tem de se esgotar na alteração do próprio corpo e não pode se estender ao mundo exterior; é-lhe interdito se converter em ação.” (Ibidem, p. 18).

Lacan considera o sintoma no processo de constituição do sujeito (Lacan, 2005, p. 309), na medida em que é um desprazer (Ibidem, p. 140); ele afirma que sintoma é *gozo encoberto*, em razão da não satisfação e que as pessoas não externalizam, pois é *função encoberta*. É nesse sentido que, ao desenvolver o *sintoma social*, Žižek (1996, p. 306) tensiona o conceito de sintoma aplicando-o ao que podemos chamar de ciclo formador, uma vez que, seguindo Freud e Lacan, ele afirma que é tanto um ponto de ruptura quanto um vínculo necessário para o fechamento das sensações. Esta é a discussão que se quer propor na abordagem sobre a inovação: a equação é paradoxal porque aciona a insatisfação consigo mesmo durante a imersão e, ao mesmo tempo é um encaixe constante no discurso da competição. Há uma estabilização na estranheza do momento, processo que chamamos de arquivamento do sintoma, sustentado pelo discurso da gestão.

Gestão e avaliação do eu-empendedor

Investimentos na carreira são condições atuais e caracterizam o que Castells (1999, p. 244-246) antecipou sobre o uso intensivo de conhecimentos, indicando aprimoramentos necessários a um futuro informatizado e em rede. Convergindo ao que afirmam Rifkin e Castells, Fontenelle (2008, p. 62) explicou o processo de substituição do tempo pela gestão: ambos são valores de mercado inseridos na base das trocas econômicas, formando vetores informacionais da transição entre capital e capital intelectual. Nesse processo de aprimoramentos com o uso das tecnologias, Rifkin (2000) afirmou que as necessidades pessoais seriam lastreadas pelos mecanismos de conexão entre consumidores e produtores, criando outras demandas sociais. Assim, todas as

carreiras teriam que ser mais ágeis em função das atividades interconectadas (Rifkin, *The connected economy*, 2000).

Espelhamento social, essas alterações são a reprodução das crenças na mão de obra competente e transbordam as empresas. No sistema educacional, segundo Sennet (2013, p. 137), localiza-se nos trabalhos de conclusão de curso (TCC), tipo de contribuição acadêmica para o ritual do suposto futuro, um tributo às competências desenvolvidas, demonstradas aos formadores do ofício (Ibidem). As graduações são exemplos da transição desse processo informacional, pois formam profissionais no caldo do capital imaterial (Gorz, 2005, p. 39). Essas crenças acrescentam importância à autogestão e modalizam o ser-funcional do mundo corporativo, criando desejo pelas atitudes empreendedoras. Assim, a autogestão é regulada: se insinua nos processos formativos e corporativos, estimulando a atualização inscrita na sensação de autonomia, conforme as metas das empresas.

Os enunciados do empreendedorismo carregam os índices dos competentes para conectar os atores aos rituais e providenciar veículos para a disseminação da empregabilidade. Dessa maneira, as necessidades de mercado tornam-se as sociais e modalizam o eu-competência para os fluxos de renda no liberalismo (Foucault, 2008, p. 301), estabelecendo a conexão entre os elementos do dispositivo. É nesta rede que a palavra de ordem gestão convoca para o engajamento individual, convencendo o fazer mais, melhor e diferente na vida (na produção e nos relacionamentos). Portanto, a auto gestão estabiliza-se como mentalização diferencial, assim como ativa o desejo pela oportunidade na competição.

Nesse sentido, autonomia, protagonismo, proatividade, resiliência e tolerância são palavras de ordem do discurso do empreendedorismo e aparecem nas relações das competências. Tais relações compreendem o que Foucault (1979, p. 245) considera ser o duplo processo de “sobredeterminação funcional” e “preenchimento estratégico” do dispositivo (Ibidem). São palavras que servem como pontos nodais³ desse discurso (Laclau, 1987, p. 191-193), cujos significados são preenchidos na articulação momentânea. No discurso das competências são os enunciados do indivíduo-empresa,

³ Ao manter o significante vazio, ordenando a flutuação de sentido dos diversos particulares, os momentos do discurso garantem a continuidade lógica da equivalência entre todos os significados possíveis, independentemente de suas diferenças, incorporando usos e auxiliando na convocação pela característica múltipla de sua utilidade.

assemelhando-se ao que Bauman (2008, p. 77) afirma serem ações práticas - necessárias e inadiáveis, para incutir modelos de autocontrole (a modalização do ser, como dissemos). É dessa forma que o empreendedorismo desenha um perfil sem demonstrar as diferenças existentes nas relações de trabalho.

O empreendedor é criado em casa, nos *media*, no bate papo, nos espaços universitários, treinamentos corporativos, palestras, concursos, premiações, entre outros, e se identifica pelas atitudes engajadas nos resultados excelentes (Kozlakowski, 2013). Comunga a necessidade da avaliação e tem convicção na mensuração, por isso, suas atitudes e crenças são as das competências para obter diferenciais competitivos. Instrumentos avaliativos servem à auto gestão, porque sinalização a coconstrução de potencialidades. Exemplo disso é se organizar para a entrega e não para a mensuração da jornada cumprida. Difere das ideias de suar a camisa e ser promovido por tempo de casa, pois sabe da tendência à desvalorização. Esta é a figurativização do empreendedor: aquele que desenha suas competências e se adapta conforme as necessidades do mercado, empregado ou em seu próprio negócio.

O investimento pessoal em vivências que gerem competências é o programa não oficial de *trainee de capital humano* (Foucault, 2008, p. 308): as pessoas buscam ser líderes, empreendedores, inovadores, gestores. Na sociedade liberal o verdadeiro *sujeito econômico*, como aponta Foucault (ibidem, p. 312), não é apenas o da troca, mas aquele comparado à empresa, que aprende a se comportar como um agente no campo econômico e, para isso, precisa ser o senhor de seus planos e projetos, sentindo na pele a pressão da concorrência. Assim, o sujeito econômico é convocado a estabelecer uma relação com o sistema de reivindicações do liberalismo (Ibidem, p. 301) e agirá conforme suas pretensões de encaixe, acreditando e disseminando os benefícios do ranqueamento.

Visando entender o funcionamento dessa auto comparação, analisamos instrumentos utilizados pelas empresas. Do *corpus* da pesquisa, escolhemos um manual, um guia prático e um questionário de avaliação disponível na web para o artigo. O primeiro é o *e-book* “Recrutar é um talento”, manual Endeavor / Catho, elaborado a partir das “24 Competências do QPCC – Questionário do Perfil de Competências Catho”; o guia é do governo, utilizado até 2017 pelo Programa Nacional de Gestão Pública e Democratização: “Mapeamento e avaliação de competências” - Guia de referência prático; o terceiro é o questionário da web “Indicador de Potencial Inovador” - IPI, da empresa Innoscience. Reconhecimento e credibilidade foram os motivos da escolha

desses textos. A Endeavor é uma ONG apoiadora de empreendedores de alto impacto, dedicada a “Multiplicar o poder de transformação dos empreendedores”, e a Catho é uma empresa de mediação entre empregadores e candidatos, atuante no setor de recolocação profissional e ampliação da empregabilidade. A GESPÚBLICA foi um programa de treinamento público do Ministério do Planejamento, encerrado em 2017, mas com materiais em uso em 2020. A Innoscience é uma consultoria em gestão da inovação, que atende pessoas físicas e jurídicas, disponibiliza e comercializa serviços aos interessados.

Utilizamos a análise discursiva ancorada em Foucault, lendo as variações sobre as práticas sociais na tentativa de encontrar regularidades sobre os aspectos do investimento para ampliar competências, bem como especificidades e limites discursivos dos supostos benefícios sociais, suas demandas atitudinais e encaixes (relações) no que acreditamos ser o *dispositivo mercado*. O mapeamento dos textos gerou grupos, observando-os pela exposição dos valores relacionados às solicitações competentes do equilíbrio, da sustentação e dos destaques (admitindo-se aberturas para outras funções). O conceito de sintoma de Freud foi utilizado para apontar prováveis atrofias de sentido na ascendência competente. Manter-se competitivo significa ser competente, por isso, procuramos as qualificações nas unidades de base - demonstradas pelo senso de fazer e necessidade de saber, assim como o fluxo de satisfação do ser inovador.

Em todo texto lido a grandeza social esperada é (são) a(s) competência(s), a máquina-trabalhador que se auto estimula aos fluxos (encaixes). Foi nesse aspecto que buscamos colaborar: entender a empresa de si mesmo, a razão de existência que produz fluxos de renda para o sistema econômico e, portanto, caracteriza (ou naturaliza) o capital-competência. É o *homo oeconomicus* de Foucault (2008, p. 403), empresário de si mesmo e que, pelo auto investimento, é o próprio capital de si, o produtor-fonte de sua própria renda. Os exemplos escolhidos demonstram a conexão entre os diversos elementos e estratégias para causar sentido de verdade sobre a vida. Tais elementos constam na conversa fiada na espera do cabeleireiro, nas capas das revistas e jornais, nos produtos audiovisuais para ensinar sobre qualquer tipo de negócio, nos planos de ensino, nas palestras e nas oportunidades de estágio, além das políticas públicas para a empregabilidade.

Relação de recorrência: das competências à inovação

Os textos escolhidos são afirmativos, buscam ser positivos e articulam em primeira pessoa, especialmente nos questionamentos semânticos (de discordo totalmente a concordo totalmente), com variação nas pontuações. O e-book "Recrutar é um talento" - Endeavor / Catho tem *links* para o sistema web da Catho (*crossmedia*), e atualiza a receita para contratar bem (como atrair os melhores?) e ser contratado (como ser melhor?). O sistema web "Indicador de potencial inovador" (IPI) da empresa Innoscience mensura competências para inovar e propõe auxílio para quem quer se desenvolver na cadeia de valor da inovação. O guia prático do governo é síntese de outros diversos materiais, utilizado para melhorar o serviço público. Todos convergem ao que pode ser chamado de política das competências e argumentam sobre a competição - com perspectivas distintas. Os instrumentos propõem, de maneira geral, maior adequação das empresas aos seres humanos e criam o clima de simpatia à disputa: prepare-se para vencer / contratar, desde que a essência do melhor seja mantida.

Em síntese, o texto Endeavor / Catho expõe tendências de mercado. Orienta que a base para a contratação são as competências, com o foco naquilo que chamam de geração atual. O questionário IPI da Innoscience concatena motivação e mudança, atrelando essa última à capacidade de identificar oportunidades futuras. As alternativas assertivas atrelam oportunidades à geração de ideias, ao exercício da colaboração e à criatividade. Ainda, o IPI ressalta a importância de se alinhar (o comportamento) às necessidades da empresa, especialmente com relação aos desafios, adaptando-se durante os projetos; para tanto, sugere ampliar a tolerância às incertezas. O mapeamento do Gespública condiciona repetidamente algumas competências, tratando-as como exemplos métricos - elementos do 1) conhecimento e habilidade (comunicar-se melhor; assumir o risco; usar informática) e 2) conhecimento, habilidade e atitude: ser convincente e atender com excelência.

O e-book Endeavor prioriza a diferença geracional para dar importância à inovação, condicionando toda satisfação à métrica de viver pelo sonho de provar ser o melhor. A "aventura da vida" Endeavor exhibe, para além das competências técnicas implícitas, a resiliência e a perseverança de Brian Acton (um dos fundadores do Whatsapp). A trajetória de vida dele desenha a curva do recusado pelo Facebook que idealizou uma alternativa inovadora e a vendeu por 19 bilhões. Exceto no material do governo, os sentidos para a palavra de ordem carreira são valores construídos pela noção de prosperidade, inserida no cenário contemporâneo de viver o sonho da realização

pessoal. Outro aspecto importante nos exemplos privados é que a carreira significa prosperidade *se* o perfil for o da boa formação (indica-se como condições *sine quibus non*: MBA; idiomas; experiência internacional).

O questionário da Innoscience exhibe um resultado resumido para orientar os usuários do instrumento. Considera nos “pilares de desempenho” as médias finais em agrupamentos (idealização, conceituação, experimentação e implementação). Todos traduzem o ser maduro e que é apto e que assume os riscos (da inovação), aos quais, sem hesitação ou possibilidade de erro, serão comportamentos necessários para as mudanças que ocorrerão durante a aprendizagem. O IPI indica flexibilidade e resiliência como favoráveis, sem adentrá-los. O manual Endeavor faz revelações, estratégia que estimula a resiliência e dedicação para que as mudanças sejam bem recebidas. Ainda, põe em relevo o empenho para harmonizar as necessidades do candidato com as da empresa. De maneira geral, os comportamentos são o foco dos motivados a se preparar constantemente e que, com vontade, são mais confiantes, se orgulham do que fazem e fazem o que gostam.

As leituras dos instrumentos de avaliação sugerem que os dispostos ao mundo competitivo sentem o dever de saber muito sobre o mercado, cumprir protocolos do negócio, seguir orientações do gestor – ou guru, e vibrar positivamente para o bem-estar produtivo. Os resultados ilustram e exemplificam o desempenho (obtido X esperado), e alertam sobre atitudes para responder aos desafios nos momentos oportunos (prepare-se sempre). Assim, partindo da premissa de que o capital imaterial permeia as políticas do trabalho nas sociedades, as organizações valorizam a entrega como materialização do perfil. É dessa maneira que os instrumentos de avaliação de competências ativam a auto-regulação para alcançar os valores empresariais, vinculando a atividade produtiva à ideia de trabalho desafiante e orientado para resultados.

No manual Endeavor / Catho, o desafio é a constante rotatividade de empregados, fato que movimenta os gestores de pessoas (contrate bem!) e os potenciais candidatos (seja esse!), uma vez que os melhores – aqueles do perfil - são perfis disputados. A expressão “A Guerra dos Talentos” no guia Endeavor (p. 9) expõe a situação de competição pelo lado de dentro dos RH, posicionando a atração e retenção de profissionais talentosos como diferencial (é dificuldade nacional⁴). O que pode ser lido é

⁴ Atrás apenas dos tributos, ter intraempreendedores é uma preocupação empresarial maior que os investimentos em tecnologia ou ações de propaganda.

que os gestores atualizados consideram os valores de mercado apontados; e, da mesma maneira, o discurso do manual atinge os candidatos em sua busca da maior pontuação. O índice de potencial de inovação da Innoscience trata das medidas para que o usuário verifique como está se preparando, diagnosticando-as nas respostas e em função das “fases da cadeia de valor da inovação”. Já o guia de referência prática do governo – Gespública - segue as publicações acadêmicas, relacionando as atividades à partição das competências - o CHA⁵, atribuindo-lhes significados conforme as modalizações que sugerimos (saber; fazer; ser).

Confirmamos que um dos aspectos mais importantes para o liberalismo é o sentido de comando. A auto gestão resulta dessa naturalização do espírito competitivo e pode ser lida como uma transferência de consciência, pois para fazer parte é necessário se encaixar. Como a ideia de grupo requer um condutor para gerar sincronismo, fiscalizar e corrigir ou disseminar experiências, há no eu-empresa um certo tipo de reposta aos estímulos de ascender na carreira, naturalizando a competição entre seus integrantes. É aqui que o discurso da gestão instala o recurso atualizado da *empresa-humanizada*, admitindo um representante cuja performance estimula a partir da característica não coercitiva do capital, fazendo valer os indicadores das competências no dia a dia produtivo. O gestor de pessoas é o elemento interno, direta ou indiretamente ligado à seleção e manutenção dos estímulos, ativações e correções das competências. Avaliamos este fluxo como um programa de submissão às técnicas, aferido por instrumentos, condicionado aos espaços físicos sociais – empresas e escolas - e pela lógica do eu-empreendedor, que dá corpo e felicidade quando a curva é positiva.

A avaliação das competências é uma medida estratégico-discursiva que compõe elementos do dispositivo mercado. A detectamos na conexão entre os enunciados pesquisados, conceitos, perguntas, respostas, convenções e crenças do mundo corporativo. As publicações acadêmicas e técnicas, e em especial os ranqueamentos totalizadores – instrumentos de avaliação, cases e reportagens - são disseminadores e potencializadores deste mundo. Os textos falam da necessidade da competição e das atitudes esperadas, constituindo partes geradoras e transmissoras do capital humano

⁵ CHA: conhecimentos, habilidade e atitudes. Conceito geral mais encontrado na literatura e presente no guia prático.

(Foucault, 2008, p. 335). São técnicas recorrentes para ativar o perfil e prover respostas às convocações, condicionando os comportamentos.

A relação de recorrência é uma alegoria para tentarmos ilustrar os vínculos entre as competências de equilíbrio, sustentação e destaque. Esses vínculos são suportes para que o desenvolvimento do competente ocorra pela sucessão de realizações/entregas e, assim como na elipse da sequência de Fibonacci, o fim seria a recorrência (o infinito não alcançável). No mecanismo das competências as diversas elipses infinitas conduziram o que se espera - e que se atualiza constantemente - e não apresentariam um final. Ao avançar no desempenho, o que se vê é uma ilusão do alcance, uma sensação contínua da volta final que sempre se renova com a movimentação do desafio. No nível das competências de equilíbrio, o movimento dos estudos e consequente reprodução do preparo inicial esperado é indexado ao ingresso no mundo do trabalho. São os aprendizados sociais iniciais da empregabilidade, constantes nas diretrizes curriculares nacionais, nas orientações vocacionais, nos testes das carreiras, nos guias das profissões e nas conversas sobre o mercado de trabalho. A educação continuada e a necessidade de atualização são verificadas nos indicadores desta sucessão e o vínculo dessas competências com as de sustentação ocorre pelo amadurecimento que se espera para dar continuidade à atualização - o que é demonstrado pela incorporação da mudança como algo natural da competição.

Já os vínculos entre as competências de sustentação e destaque requerem aporte relacional aos conhecimentos e habilidades anteriores, permitindo alçar proatividade e protagonismo. Os indicadores do saber (conhecimentos gerais, específicos ou técnicos) extrapolam a formação individual e o amadurecimento (resiliência e tolerância) na contribuição para a organização, ou seja, mensuram quão disposto o sujeito inteligente estará para se desenvolver na cultura organizacional. A prioridade desses indicadores é essa: mapear o engajamento a partir da inteligência demonstrada na resolução de situações adversas e inesperadas, destacando-se pela capacidade de executar. O aporte considera a dinâmica e o envolvimento de outros – internos e externos -, o momento competitivo e o cenário político da organização. Tais contribuições destacam o competente que inspira e auxilia, sendo, portanto, reconhecido pela autonomia alcançada.

Em síntese, demonstrar autonomia é empenho protagonista, resultado da proatividade em que resiliência e tolerância foram demonstrados, marcando, a partir desses comportamentos, o campo competitivo para inovar. Há consenso no mecanismo

das competências: conseguir alcançar o momento certo da proposição inovadora será a oportunidade e estará condicionada à pressão.

Autonomia é o suporte que levará à inovação – ou não. No mecanismo das competências na empresa ela é detectada na participação mais politizada; nos instrumentos avaliativos é visualizada pelas medidas do protagonismo nas decisões. Considerada atitude de muito valor, o indicador da autonomia funciona pelas entregas de maneira geral, o que significa dizer que não necessariamente contarão pontos apenas as realizadas. A condução das relações nas situações de detecção e reação ao erro, a gestão da equipe (colaboradores, fornecedores ou transformadores, por exemplo) e, como destaque, a geração de aprendizado em função de nova possibilidade de entrega, também são valorizadas. Autonomia é a competência da implementação: além do conhecimento – saber o assunto, ter a formação e demonstrar aprendizado conforme os sistemas da empresa – a autonomia é o melhor rendimento do capital humano e meio caminho para a cultura da inovação. Alcançá-la é o mesmo que demonstrar todas as competências anteriores, em intensidades relevantes para uma situação específica.

O autônomo segue o estabelecido no procedimento, mantendo a confiança no ritual e na interação, em todas as situações, pois aprecia ser visto como organizador e líder, sendo também capaz de negociar, conforme suas pretensões, a alternância na liderança. Tal condição é importante para a gestão das pessoas envolvidas nas atividades, porque espelham todo preparo constante e necessário no cenário competitivo. Nesse raciocínio, a competição da empresa é também interna, pois há disputa entre pessoas e equipes. Como afirmamos, a inovação poderá resultar do trabalho do grupo / equipe. Ela é o ápice da satisfação profissional e palavra de ordem do discurso da competição e, por isso, é um conceito atualizador do sistema de suportes do mecanismo das competências.

Em todos os textos pesquisados as orientações sobre a inovação (resultado da empresa) e o inovador (executor ou equipe responsável pelo resultado) indicam um tipo de raridade. Há sempre uma situação ou incorporação exitosa do profissional competitivo, cujo diferencial é explorado e resulta positivamente durante uma condição específica. No caso do inovador, alcançar esse *status* causa sensação favorável (conquista, mérito ou destaque) e valorização. É semelhante a um pódio com primeiro colocado apenas, lugar almejado pelos competidores. Isso causa um fluxo, um movimento estratégico em que a dualidade do *status* (satisfação / insatisfação) causa a atrofia momentânea conceituada no sintoma freudiano.

Concluimos até aqui que há na inovação o que podemos chamar de dupla função estratégica no discurso das competências, pois tanto é visada e tida como diferencial competitivo para a empresa, quanto causa o sintoma do não-inovador. Ao ocorrer, garante o destaque empresarial e o *status* pessoal, e cria o sintoma, insatisfação momentânea e atrofia silenciosa, que é estocada / arquivada em meio à comemoração da continuidade, da crença. Enquanto sintoma social, a inovação cria o que podemos chamar de deslocamento do eu-empresendedor, de seu presente atual em que se esforça para um futuro a alcançar. Nem castigo nem reforço, a atitude do eu-competência naturalizada tanto atenua a insatisfação de não ter sido inovador naquele momento, no desafio que passou, quanto estimula a prosseguir, sem cansar, buscando sua oportunidade. Inscrita na crença da competição e, como a entrega inovadora nunca é a mesma, ela estimula a continuidade, algo semelhante ao que Foucault (2008, p. 408) chamou de satisfações no próprio vínculo social, pelo pertencimento. No discurso liberal, inovação condiciona o viver à virtude competitiva.

Referências bibliográficas

- BAUMAN, Zygmunt. **Cultura no mundo líquido moderno**. São Paulo: Zahar, 2013.
- BELLAMY, Richard. **Liberalismo e sociedade moderna**. São Paulo: Unesp, 1994.
- BOCK, Lazlo. **Um novo jeito de trabalhar**. Tradução de Afonso Celso da Cunha. Rio de Janeiro: Sextante, 2015.
- BRASIL. Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão (2017). [GESPÚBLICA] **Guia de Referência Prático - Mapeamento e avaliação de competências** - 2013. PDF. Disponível em: http://www.gespublica.gov.br/sites/default/files/documentos/guia_de_referencia_pratico-mapeamento-14-08-13.pdf Acesso em: 22 nov. de 2018.
- CASTELLS, Manuel. **A sociedade em rede** (a era da informação: economia, sociedade e cultura). v1. São Paulo: Paz e Terra, 1999.
- CATHO. **Questionário de perfil de competências - QPCC**. Questões Online: para seleção e avaliação de candidatos e colaboradores. Disponível em: https://www.catho.com.br/questoes-online/questionarios/teste.php?teste_id=71. Acesso em: 13 mar. 2019.
- COMBLIN, José. **O neoliberalismo**: ideologia dominante na virada do século. Petrópolis, RJ: Vozes, 1999.
- DRUCKER, Peter Ferdinand. **Inovação e espírito empreendedor** (entrepreneurship): práticas e princípios. Tradução de Carlos Malferrari. São Paulo: Cengage Learning, 2011.
- DUTRA, Joel Souza. **Competências**: conceitos, instrumentos e experiências. 2 ed. / E-book. São Paulo: Atlas, 2017.
- ENDEAVOR BRASIL. **Recrutar é um talento**. Como atrair e reter os melhores talentos. E-book. Disponível em: <http://info.endeavor.org.br/recrutar-e-um-talento>. Acesso em: 5 nov. 2018.

- FERREIRA, Victor Cláudio Paradela. **Modelos de gestão**. 3ed. Rio de Janeiro: Editora FGV, 2009.
- FLEURY, A. C. C.; FLEURY, M. T. L. **Estratégias empresariais e formação de competências**. São Paulo: Atlas, 2000.
- FONTENELLE, Isleide. A. **Pós-modernidade: trabalho e consumo**. São Paulo: Cengage Learning, 2008.
- FOUCAULT, Michel. **Nascimento da biopolítica**. São Paulo: Martins Editora, 2008.
- _____. **Microfísica do poder** / Michel Foucault; organização e tradução de Roberto Machado. - Rio de Janeiro: Edições Graal, 1979.
- FREUD, Sigmund. **Inibição, sintoma e angústia, o futuro de uma ilusão e outros textos**. Obras completas, volume 17 (1926-1929). Tradução Paulo César de Souza. São Paulo: Cia das Letras, 2014.
- GORZ, Andre. **O imaterial: conhecimento, valor e capital**. São Paulo: Annablume, 2005.
- GREIMAS, Algirdas Julius. **Dicionário de semiótica** / A.J. Greimas e J. Courtés. - 2. ed., 1ª reimpressão. São Paulo: Contexto, 2012.
- INNOSCIENCE. **Teste indicador de potencial inovador**. IPI 2019. Questionário on line. Disponível em: <https://www.innoscience.com.br/ipi-indicador-de-potencial-inovador/>. Acesso em: 2 mar. 2019.
- KOZLAKOWSKI, Allan. **As configurações discursivas do Ethos empreendedor: estudo dos contratos de comunicação sobre empreendedorismo na Revista VOCÊ S/A**. 2014. Tese (Doutorado em Comunicação e Semiótica) - Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, 2014.
- LACAN, Jacques. **O Seminário, livro 10: a angústia** / Jacques Lacan; texto estabelecido por Jacques-Alain Miller; versão final Angelina Harari e preparação de texto André Telles; tradução Vera Ribeiro. — Rio de Janeiro: Jorge Zahar, 2005.
- LACLAU, Ernesto. **A razão populista**. Tradução Carlos Eugênio Marcondes de Moura. São Paulo: Três Estrelas, 2013.
- PRADO, J. L. A (org.). **Sintoma e fantasia no capitalismo comunicacional**. São Paulo: Estação das Letras e Cores, 2017. [E-book]
- RIFKIN, Jeremy. **O fim dos empregos: o contínuo crescimento do desemprego em todo mundo**. São Paulo: M.Books do Brasil, 2004. [E-book]
- _____. **The age of access: the new culture of hypercapitalism, where all of life is paid-for experience**. New York: Penguin Putnam, 2000. [E-book]
- SENNET, Richard. **Juntos**. 2ª ed. Rio de Janeiro: Record, 2013.
- TRÍAS DE BES, Fernando. **A bíblia da inovação**. Fernando Trías de Bes, Phillip Kotler. São Paulo: Leya, 2011.
- ŽIŽEK, Slavoj (org.). **Um mapa da ideologia**. Tradução de Vera Ribeiro. Rio de Janeiro: Contraponto, 1996.