

## UM ENFOQUE SOBRE A VALORIZAÇÃO DOS PROFISSIONAIS E DAS PROFISSÕES DO SISTEMA CONFEA/CREA

Edison Flavio Macedo

Engenheiro eletricista, professor universitário, ex-presidente do Crea/SC e ex-conselheiro federal, atual Gerente de Programas e Projetos do Confea.

SQN 309 – Bloco K – Ap. 605 – CEP: 70755-110 - Brasília - DF – Brasil - Tel.: (+55 61) 3298.0304 – E-mail: edisonmacedo@confea.org.br.

### RESUMO

Os integrantes do Sistema Confea/Crea sempre discutem em seus eventos a importante questão da valorização profissional. Na maior parte das vezes essa discussão se limita ao enfoque da remuneração profissional, quer seja ela o salário dos empregados, quer seja o honorário dos autônomos. Este texto tenta abordar a questão também sob outros ângulos. E vai buscar inspiração nos trabalhos de Jaime Pusch sobre uma Política de Valorização Profissional, e nas contribuições de Enio Padilha sobre “as cinco condições fundamentais indicativas da verdadeira valorização profissional”. Antes disso, entretanto, cogita do próprio significado dos termos envolvidos, das disposições capituladas no Código de Ética Profissional e nos fundamentos que podem ser encontrados no Código de Ética do Cidadão, que é a Constituição Federal de 1988. Ao final, chega a uma tríplice indagação: o que o profissional pode fazer por sua própria valorização? E que contribuições o Sistema poderia dar à valorização de seus integrantes? E os governos de vários níveis, teriam eles algum compromisso com a valorização dos principais agentes de seu desenvolvimento? Como se vê, é um tema que perpassa, e é perpassado, por todos os demais assuntos que serão discutidos no transcurso dos congressos nacional, estaduais e seus eventos precursores, em 2010. Tal a importância do tema que o Confea, para discuti-lo nacional e organizadamente, incluiu em seu Portfólio de Programas e Projetos 2009 um projeto específico.

### Palavras-chave

1. Valorização Profissional; 2. Sistema Confea/Crea; 3. Sistema de trabalho profissional; 4. Mercado de trabalho profissional; 5. Desenvolvimento sustentável.

## I. INTRODUÇÃO

### ➤ A definição dos termos:

- Como dizia Voltaire “*posso discutir qualquer assunto, desde que, preliminarmente, se definam os termos*”, por isso começaremos este texto com algumas definições de HOUAISS sobre valor, valorizar, valorização e profissional.
- **Valor:** medida variável de importância que se atribui a um objeto ou serviço necessário aos desígnios humanos e que, embora condicione o seu *preço* monetário, freqüentemente não lhe é idêntico; qualidade humana de natureza física, intelectual ou moral, que desperta admiração ou respeito; capacidade de satisfazer necessidades; utilidade, préstimo, serventia; qualidade do que alcança a excelência, do que obtém primazia ou dignidade superior.
- **Valorizar:** dar valor, importância a (algo, alguém ou a si próprio) ou reconhecer-lhe o valor de que é dotado.
- **Valorização:** ato ou efeito de valorizar(-se)

- **Profissional:** relativo a profissão; próprio de uma determinada profissão; responsável e aplicado no cumprimento dos seus deveres de ofício.

- Em nosso trabalho ***A Plethora dos Conselhos e o Engessamento da Sociedade*** (*ainda não publicado*) assim conceituamos “profissional” e “cidadão-profissional”:

O **profissional**, ou o **cidadão-profissional**, por sua vez, é um cidadão que, mediante um aprendizado formal e específico, adquiriu uma determinada **qualificação** e uma reconhecida **capacitação** para o exercício de um pretendido trabalho, ofício ou profissão (Art. 5º, XIII, da CF/88). Ou seja, é um cidadão especialmente preparado para o desempenho das múltiplas atividades sócio-produtivas a todo instante demandadas pelo processo de desenvolvimento da Sociedade.

Em função do grau de complexidade dessas atividades – bem como pela ameaça que possam representar à incolumidade pública -, os cidadãos-profissionais podem, ou não, ter seus trabalhos, ofícios ou profissões regulamentadas; se regulamentadas, elas podem, ou não, ter a **verificação de seus exercícios e a fiscalização de suas atividades** a cargo de uma pessoa jurídica de direito público criada por lei, do tipo Ordem ou Conselho Profissional.

#### ➤ O que aponta o Código de Ética Profissional:

- Impõe situar a Valorização Profissional não apenas como um “valor puramente corporativo” que se esgota no viés da remuneração profissional, mas como parte importante de um “valor social” que se procura solidariamente construir.
- De forma simplificada e exemplificativa podemos considerar a Valorização Profissional como um edifício, com suas **fundações**, sua **estrutura** e suas **funcionalidades**. Nesse edifício hipotético as **fundações** poderiam ser assemelhadas aos princípios éticos solenemente pactuados, que embasam o Código de Ética Profissional adotado. Esses princípios éticos são organizados no Código como segue:
  - do objetivo da profissão
  - da natureza da profissão
  - da honradez da profissão
  - da eficácia profissional
  - do relacionamento profissional
  - da intervenção profissional sobre o meio
  - da liberdade e segurança profissionais
- Nessa analogia, a **estrutura** desse edifício – suas vigas e pilares - é representada por um conjunto de elementos característicos do **sistema de formação** (diretrizes curriculares, títulos e habilitações acadêmicas) e outro conjunto característico do **sistema do exercício** (diretrizes profissionais, títulos e habilitações profissionais). Na multiplicidade e complexidade dos elementos dessa estrutura, mais de 3000 distintos cursos formam profissionais que se apresentam ao mercado de trabalho sob a forma das 302 profissões ora reconhecidas, conforme disposto inicialmente na Resolução nº 473/2002.

- as **funcionalidades** dessa construção, por sua vez, ficam evidenciadas pela complexa teia de relações dessas profissões entre si e pela dinâmica dos relacionamentos das mesmas com a sociedade e com os órgãos incumbidos de suas verificações, fiscalizações e aperfeiçoamento.
- O artigo 6º do CEP – do capítulo **Da Identidade das Profissões e dos Profissionais** - bem sintetiza o **sentido transversal**, poderíamos dizer, de uma Valorização Profissional que pretenda ser, simultaneamente, ética e cidadã:

*O objetivo das profissões e a ação dos profissionais volta-se para o bem estar e o desenvolvimento do homem, em seu ambiente e em suas diversas dimensões, como indivíduo, família, comunidade, sociedade, nação e humanidade; nas suas raízes históricas, nas gerações atual e futura.*

- No artigo 12 - do capítulo **Dos Direitos Profissionais** -, por outro lado, podemos encontrar o justo respaldo às legítimas reivindicações remuneratórias:

*Artigo 12: São reconhecidos os direitos individuais universais inerentes aos profissionais, facultados para o pleno exercício de sua profissão, destacadamente:*

a) ...

...

e) *à justa remuneração proporcional à sua capacidade e dedicação e aos graus de complexidade, riscos, experiência e especialização requeridos por sua tarefa;*

...

- Diga-nos colega, o que mais sobre a Ética poderemos considerar?

### ➤ **Conceito amplo da Valorização Profissional**

Antes de maior aprofundamento, diremos que o conceito de Valorização Profissional é, simultaneamente, **composto e complexo**. Por isso seu conteúdo não poderá ser apreendido apenas pela visualização de suas externalidades mais óbvias. Efetivamente, haverá que identificar, senão todos, pelo menos alguns de seus pressupostos.

Considerando ainda o exemplo do edifício, poderemos dizer que a construção somente existirá se, para a obtenção das funcionalidades para as quais foi prevista, for implantada, sobre uma conveniente base, uma planejada estrutura. De outra forma, o edifício não passará de um “castelo de cartas” e seus construtores “meros improvisadores”.

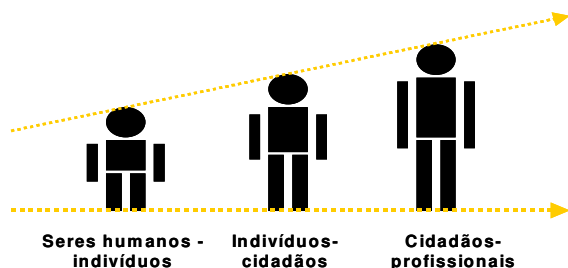
Edgar Morin, ao discorrer sobre os Princípios do Conhecimento Pertinente (livro *Os Sete Saberes Necessários à Educação do Futuro*), sugere que, para que o conhecimento seja pertinente, a educação deverá **tornar visíveis** as relações entre, de um lado, “os saberes desunidos, divididos, compartimentados e, de outro lado, as realidades ou problemas cada vez mais multidisciplinares, transversais, multidimensionais, transnacionais, globais e planetários”.

**Tornar visíveis** significa desenvolver um esforço de ampliação dos conhecimentos que se deverá dispor, desenvolvendo-lhes os aspectos referentes ao **contexto**, ao **global**, ao **multidimensional** e ao **complexo** relacionados a cada uma dessas realidades, problemas ou questões. Ao final veremos mais sobre essas categorias.

- Diga-nos Colega, que outras considerações você incluiria nessa relação?

## II. A VALORIZAÇÃO: UM IMPERATIVO SOB VÁRIOS ÂNGULOS

Valorização, como vimos, é o ato de valorizar(se). E valorizar significa “dar valor, importância a (algo, alguém ou a si próprio) ou reconhecer-lhe o valor de que é dotado”.



Acontece que em cada diferenciado ângulo de focalização do indivíduo-cidadão-profissional objeto de nossos estudos, diferenciados serão os requisitos de sua valorização. A seguir, alguns desses ângulos:

- **Primeiro**, dos **seres humanos** que habitam este convulsionado planeta, hoje com quase sete bilhões de indivíduos, a maior parte dos quais completamente carente dos principais recursos para uma sobrevivência digna e produtiva. Assinale-se que, nas últimas décadas especialmente, além das condições sócio-econômicas desses seres (vide índice de Gini e IDH) crescem as ameaças decorrentes da progressiva deterioração das condições ambientais.
- **Segundo**, dos **indivíduos-cidadãos**, aqueles que integram as chamadas sociedades organizadas que se desenvolvem sob a égide de uma constituição nacional caracterizadora de seus principais valores e norteadoras das aspirações sociais e econômicas pactuadas. No Brasil são quase duzentos milhões. Urge, portanto, que tais princípios e valores sejam efetivamente levados à prática por meio de Projetos Nacionais legitimados, objetivados por políticas públicas consistente e implementados por planos de governo eficazes;
- **Terceiro**, dos **cidadãos-profissionais**, aqueles que, optando por uma formação comum e por uma ética consensuada, perseguem objetivos de contínuo aperfeiçoamento científico e tecnológico comprometidos com a indispensável defesa dos interesses sociais e humanos, sempre relacionados aos empreendimentos das áreas de atuação que lhe são próprias. No **SISTEMA CONFEA/CREA** esses cidadãos-profissionais chegam a quase um milhão.

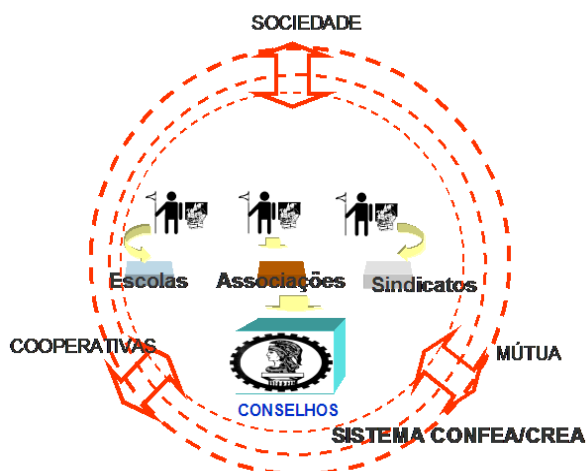


Figura 2: Sistema Profissional

### III. ALGUMAS QUESTÕES DE ORDEM GERAL:

#### a) O que Maslow nos diz sobre os Seres Humanos?

Segundo a “teoria da motivação ou da hierarquia das necessidades”, defendida por Abraham Maslow, as necessidades humanas (e conseqüentemente a valorização que decorre de suas satisfações) estão organizadas e dispostas em níveis, numa hierarquia de importância e de influência, numa pirâmide, em cuja base estão as necessidades mais elementares (as fisiológicas) e no ápice as necessidades mais elevadas (de auto-realização). Entre esses extremos, assim elas evoluem:



**Figura 3: Pirâmide de Maslow**

- a) necessidades **fisiológicas** (respiração, comida, água, sexo, sono, homeostase e excreção);
- b) necessidades de atendimento à **segurança** (segurança do corpo, do emprego, de recursos, da moralidade, da família, da saúde, da propriedade),
- c) necessidades de atendimento às necessidades de **amor e relacionamento** (amizade, família, intimidade sexual);
- d) necessidades de **estima** (auto-estima, confiança, conquista, respeito dos outros, respeito aos outros); e
- e) necessidades de **realização pessoal** (moralidade, criatividade, espontaneidade, solução de problemas, ausência de preconceitos, aceitação dos fatos).

Eis aí as necessidades que estão a merecer nossas primeiras atenções na desafiante jornada que desenvolveremos para a construção de uma base sólida para a Valorização Profissional.

#### b) O que nos diz a constituição Federal de 1988 sobre os Indivíduos-cidadãos?

A Constituição Federal da República Federativa do Brasil estabelece em seu **Preâmbulo**:

*Nós, representantes do povo brasileiro, reunidos em Assembléia Nacional Constituinte para instituir um Estado Democrático, destinado a assegurar o exercício dos direitos sociais e individuais, a liberdade, a segurança, o bem-estar, o desenvolvimento, a igualdade e a justiça como valores supremos de uma sociedade fraterna, pluralista e sem preconceitos, fundada na harmonia social e*

*comprometida, na ordem interna e internacional, com a solução pacífica das controvérsias, promulgamos, sob a proteção de Deus, a seguinte Constituição da República Federativa.*

No Título I – **Dos Direitos Fundamentais** – podemos ler:

**Art. 1º** - *A República Federativa do Brasil, formada pela união indissolúvel dos Estados e Municípios e do Distrito Federal, constitui-se em Estado Democrático de Direito e tem como fundamentos:*

*I - a soberania;*

*II - a cidadania;*

*III - a dignidade da pessoa humana;*

*IV - os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa;*

*V - o pluralismo político.*

**Parágrafo único** - *Todo o poder emana do povo, que o exerce por meio de representantes eleitos ou diretamente, nos termos desta Constituição.*

No Título II – **Dos Direitos e Garantias Fundamentais** consta:

**Art. 5º** - *Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes: (seguem-se 77 incisos de direitos e garantias).*

Ainda no Título II, agora com relação aos **Direitos Sociais**, vamos encontrar 34 incisos na seqüência do caput do artigo 6º:

**Art. 6º** - *São direitos sociais a educação, a saúde, o trabalho, a moradia, o lazer, a segurança, a previdência social, a proteção à maternidade e à infância, a assistência aos desamparados, na forma desta Constituição.*

E, finalmente, numa abordagem não exaustiva de nossa Carta Magna, vamos encontrar no título VII – **Dos Princípios Gerais da Atividade Econômica** – a seguinte disposição:

**Art. 170** - *A ordem econômica, fundada na valorização do trabalho humano e na livre iniciativa, tem por fim assegurar a todos existência digna, conforme os ditames da justiça social, observados os seguintes princípios:*

*I - soberania nacional;*

*II - propriedade privada;*

*III - função social da propriedade;*

*IV - livre concorrência;*

*V - defesa do consumidor;*

*VI - defesa do meio ambiente;*

*VII - redução das desigualdades regionais e sociais;*

*VIII - busca do pleno emprego;*

*IX - tratamento favorecido para as empresas de pequeno porte constituídas sob as leis brasileiras e que tenham sua sede e administração no País.*

**Parágrafo único** - *É assegurado a todos o livre exercício de qualquer atividade econômica, independentemente de autorização de órgãos públicos, salvo nos casos previstos em lei.*

O conjunto dessas disposições constitucionais, resultante de um alentado trabalho histórico em prol de liberdades individuais tão acalentadas - e submetidas a processo de limitação autoritária por mais de duas décadas – surge agora como uma plataforma sobre a qual os indivíduos vão conceber e implementar seus projetos de cidadania, os cidadãos vão encontrar os indispensáveis estímulos para sua qualificação profissional e os profissionais vão buscar o necessário reconhecimento para a proposição de políticas de valorização.

**c) Alguns importantes macro-indicadores internacionalmente aceitos para medir a valorização dos seres humanos e dos indivíduos-cidadãos**

Citaremos dois, pelo menos dois: o **Índice de Gini** e o **IDH**.

- Quanto ao Índice de Gini, transcrevemos a seguir consideração sobre o mesmo colhida do site **Desafios do Desenvolvimento**.

**Índice de Gini**, criado pelo matemático italiano Conrado Gini, é um instrumento para medir o grau de concentração de renda em determinado grupo. Ele aponta a diferença entre os rendimentos dos mais pobres e dos mais ricos. Numericamente, varia de zero a um (alguns apresentam de zero a cem). O valor zero representa a situação de igualdade, ou seja, todos têm a mesma renda. O valor um (ou cem) está no extremo oposto, isto é, uma só pessoa detém toda a riqueza. Na prática, o Índice de Gini costuma comparar os 20% mais pobres com os 20% mais ricos.

De acordo com o Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento (PNUD), o Índice de Gini da distribuição da renda do trabalho no Brasil caiu de 0,541, em 2006, para 0,528, em 2007, posicionando o país quase no final da lista de 177 países considerados. Apesar dessa melhoria o Brasil continua tendo índice muito pior do que os outros países do BRIC, sigla representativa do grupo de países de maior potencial dentre os emergentes. O grupo inclui China (0,470), Rússia (0,399) e Índia (0,368).

- Quanto ao IDH

O **IDH** foi criado para medir o nível de desenvolvimento humano dos países a partir de indicadores de educação (alfabetização e taxa de matrícula), longevidade (expectativa de vida ao nascer) e renda (PIB per capita). Seus valores variam de 0 (nenhum desenvolvimento humano) a 1 (desenvolvimento humano total). Países com IDH até 0,499 são considerados de desenvolvimento humano baixo; com índices entre 0,500 e 0,799 são considerados de desenvolvimento humano médio; e com índices maiores que 0,800 são considerados de desenvolvimento humano alto.

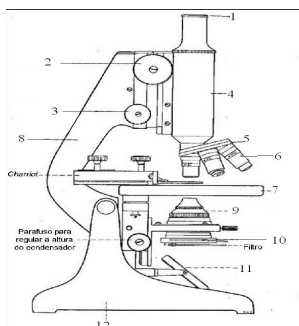
O Relatório de Desenvolvimento Humano 2007/2008 do Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento (PNUD) coloca o Brasil na 70ª posição mundial dentre 177 países estudados, com IDH de 0,800, atrás de outros sul-americanos como Uruguai (0,852), Chile (0,867) e Argentina (0,869). Nas Américas ocupa a 15ª posição.

Como se vê, é muito grande o desafio que se nos apresenta. O Brasil, considerado como país emergente, incluído no grupo do G20, e apesar de suas imensas potencialidades, ainda está posicionado de forma extremamente constrangedora no “rank” mundial quando se trata da distribuição da renda e dos indicadores da educação, longevidade e renda.

- Diga-nos Colega, que outros indicadores você incluiria?

## IV. DIFERENTES VISÕES DA VALORIZAÇÃO

- 4.1. **Uma visão limitada da valorização** nos levaria a questões puramente internas, corporativistas e, no caso do Sistema Confea/Crea, altamente conflitantes no âmbito das mais de 300 profissões diferenciadas existentes. Efetivamente, o incrível contencioso das atribuições profissionais tem levado esses segmentos a um impressionante desgaste de suas energias, principalmente no âmbito municipal onde as atividades profissionais se desenvolvem. Os itens abaixo poderiam, por si só, constituírem amplo material de debate visando a otimização das relações dessas profissões entre si e com a sociedade brasileira.



**Figura 4: Microscópio**

### a) **visão da remuneração profissional:**

- Salários (dos empregados) – considerando a existência de um Salário Mínimo Profissional estabelecido em lei;
- Honorários (dos autônomos) – considerando a existência de Tabelas de Honorários Profissionais registradas nos Conselhos Regionais;
- Lucro (dos empresários) – considerando as condições de mercado

### b) **visão das reservas de mercado:**

- Combate ao exercício ilegal das profissões (leigos) – considerando a aplicação de sanções legais e administrativas;
- Combate às exorbitâncias de atribuições (profissionais) – considerando o grande contencioso histórico;
- Implementação das Matrizes do Conhecimento – considerando o advento e a implementação de nova normatização disciplinadora.

### c) **visão do emprego tradicional:**

- Pleno emprego, sub-emprego e desemprego – considerando as jornadas de trabalho, as remunerações praticadas e a regularidade do exercício;
- Emprego Público – considerando a grande dissintonia ora existente nos Planos de Cargos e Salários, em flagrante desfavor das profissões do Sistema Confea/Crea;
- Emprego Privado – considerando, como diria Wladimir Pirró y Longo, a “microcefalia do setor produtivo nacional” e as dificuldades de ocupação no Brasil, por brasileiros, de espaços de trabalho de mais elevadas densidades tecnológicas.

d) **visão dos indicadores referenciais** ou **condições fundamentais** da Valorização Profissional (aproveitadas do artigo elaborado pelo engenheiro eletricista Enio Padilha, cujo inteiro teor está disponível no site [www.eniopadilha.com.br](http://www.eniopadilha.com.br)). O colega Enio resumiu seu entendimento sobre o que denominamos acima de “visão limitada da valorização” da seguinte forma:

*é preciso ver o clássico objetivo de melhorar a remuneração não mais como um objetivo e sim como uma consequência de um processo. Para isso é preciso revisitar o conceito de Valorização Profissional. E entender que, ganhar mais não significa, automaticamente, ser mais valorizado. No entanto, quando se é, realmente, valorizado pelo mercado, ganhar mais é uma consequência natural.*

E propôs cinco condições fundamentais indicativas da verdadeira valorização profissional:

- I. a **dignidade profissional**, que é determinada pelo respeito que a sua presença impõe. A certeza interior que você está fazendo o melhor, da melhor maneira possível e que ninguém, em momento algum, poderá desestabilizar a sua atuação;
- II. a **realização profissional**, que se dá quando você consegue ver materializada as suas idéias sem intervenções, sem mutilações, sem comprometimentos. A sensação maravilhosa de ver que o seu trabalho teve princípio, meio e fim;
- III. o **reconhecimento profissional**, que é aquela impagável manifestação do mercado (não apenas do cliente) de que seu trabalho é diferenciado e valioso;
- IV. a **segurança profissional**, que é uma condição indispensável para determinar que você tem valor profissional. A tão sonhada valorização profissional nunca chegará para um profissional que não seja absolutamente seguro quanto ao seu trabalho. Que não tenha certezas profissionais. Que não transpire convicção e competência;
- V. a **perspectiva promissora**, que é representada pela confiante visão de futuro construída pelo profissional. Se o seu trabalho não lhe dá perspectiva promissora, você não tem uma vida ligada a esse trabalho. Ele, definitivamente, não vale a pena.

4.2. **Uma visão ampla da valorização**, por sua vez, nos levaria à necessidade da formulação de uma **Política de Valorização Profissional** capaz de considerar, dentre outros pontos:

- o profissional, a profissão, a sociedade e o Estado;
- o delineamento da identidade profissional (propósito, missão, visão, princípios e valores);
- o processo de qualificação continuada dos profissionais;
- a inserção do profissional no ciclo histórico e no processo de desenvolvimento;
- a visão do mercado de oportunidades, tanto na área privada como na pública, em meio às mudanças tecnológicas e estruturais;
- as profundas implicações sobre esse mercado, decorrentes do intenso dinamismo do processo de globalização;
- as atuais eficiência e a eficácia das organizações representativas desses profissionais e o conjunto de ações pretendidas visando o fortalecimento das mesmas;
- instrumentos, mecanismos e recursos de todas as ordens disponibilizáveis.

Em 2001, para estimular o debate em torno dos temas do IV Congresso Nacional de Profissionais, solicitamos do Arquiteto Jaime Bernardo Pusch a elaboração de um “texto referencial” abordando a questão da Valorização Profissional. Desse texto aproveitaremos agora alguns trechos, **como se estivéssemos hipoteticamente entrevistando o autor**.

- Diga-nos Jaime, como seria a condução de uma “política de valorização profissional”?

- Não seria possível hodiernamente pensar-se na formulação de quaisquer políticas sem a participação do segmento social a que ela se destina. Por isso, dentro de uma perspectiva democrática, a manifestação de cada cidadão e de todos é fundamento de legitimidade. A via prática – seria desnecessário dizer – é pela condução evolutiva através de seus representantes. Democraticamente, a formulação desta política deve surgir do âmbito do sistema profissional e ter sua condução por seus representantes. Este sistema já está pronto. É o sistema Confea/Crea.

- Compete ao Confea ou aos Creas promover uma política de valorização profissional? Teriam porventura essas organizações o poder, o dever ou a faculdade da ação?

- Olhando pelo prisma do direito, vamos encontrar a resposta na própria lei regulamentadora das profissões, a Lei 5.194/66. Em seu artigo 1º caracteriza nossas profissões pelas “realizações de interesse social e humano”. Se forem profissões que visam o Homem e a Sociedade, já temos uma resposta. O sistema Confea/Crea pode, deve e tem a vontade fundada de promover uma política de valorização profissional. Eis que existe em função do profissional e a ele se volta na sua caracterização de realizador social e humano. E isso se desdobra nos coletivos profissionais e em cada um dos engenheiros, arquitetos, engenheiros agrônomos, geólogos, geógrafos, meteorologistas, tecnólogos e técnicos.

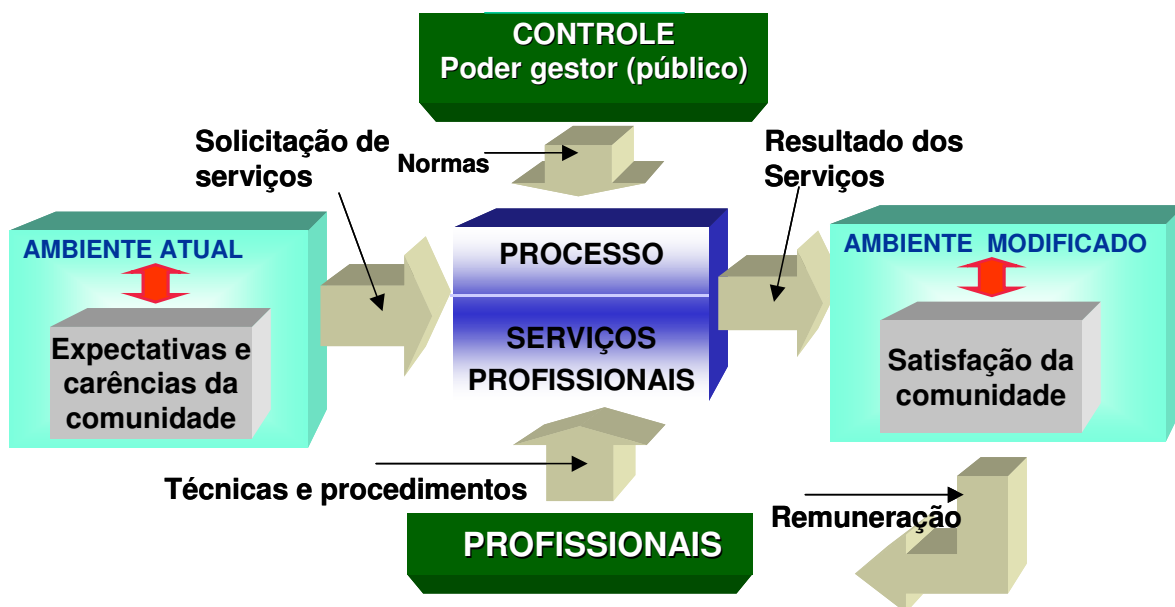
- Qual é o papel do Sistema Confea/Crea?

- Ao mesmo tempo em que o Sistema Confea/Crea é o legítimo promotor de uma política de valorização profissional, ele é um dos alvos das mudanças que essa política puder formular. Não é uma contradição. Antes, uma tomada de consciência dos profissionais de que uma de suas instituições – como todas em geral – oferece respostas muito lentas no tempo e que precisa de uma revisão em seus fundamentos, práticas e alcance. Também é uma tomada de consciência do próprio sistema. Efetivamente, não se pode supor que seja possível promover ações que visem a valorização profissional sem que a capacidade de resposta institucional com elas esteja afinada.

- E quanto a elaboração dessa política, quais os primeiros passos?

- O primeiro passo para a elaboração de uma política de valorização profissional é o estabelecimento de um diagnóstico da situação atual das profissões. Devemos elaborar objetivamente um “perfil da coisa” e, com sinceridade, detectarmos o grau de descompasso com uma realidade projetada, as causas dos fatos e os possíveis recursos a serem acionados para a sua reversão. Depois, dentro ainda do modelo sistêmico, faremos um roteiro de avaliação.

Jaime Pusch também sugere que, dentre outros, sejam devidamente examinados alguns pontos por ele destacados e relacionados ao **SISTEMA DE TRABALHO PROFISSIONAL**, conforme os desenhos e indicações a seguir:



**Figura 5: Sistema de Trabalho Profissional**

- em relação ao **profissional e o serviço**: formação básica, papel social, liderança, capacidade agenciadora, direitos e deveres, sociabilidade, ética, iniciativa, auto-estima, adequabilidade, compatibilidade, qualidade, atualidade e atribuições profissionais;
- em relação ao **cliente e a remuneração**: identificação do perfil, obrigatoriedade da contratação, correta utilização, justa remuneração e confiabilidade;
- em relação ao **ambiente regulatório**: regulamentação, atualidade legal, fiscalização, agilidade, presença classista e cidadania.

- Diga Colega, de que outras visões você cogitaria?

## V. ALGUNS PRÉ-REQUISITOS DA VALORIZAÇÃO PROFISSIONAL

Alguns dos pré-requisitos básicos da **Valorização** dos seres humanos-indivíduos-cidadãos-profissionais e diretamente dependentes das capacidades que eles possuem, ou procuram desenvolver, são:

- a **consciência dos direitos e dos deveres** - é o começo de tudo, é o mínimo que se espera de todos aqueles que vivem numa sociedade capaz de oportunizar aos cidadãos, primeiro, e aos cidadãos-profissionais, depois, a proatividade indispensável para assegurar o exercício dos direitos sociais e individuais, a liberdade, a segurança, o bem estar, o desenvolvimento e a igualdade. Reconhece-se que não é um aprendizado fácil, principalmente quando se vive numa sociedade permissiva em que os maus exemplos são dados pelos ocupantes de posições de ampla visibilidade social, eletivas ou não, em todos os poderes da República. Mas a história tem demonstrado que as sociedades humanas tem a compulsão da mudança e, mais cedo ou mais tarde, liberta potenciais inimagináveis para a superação de seus problemas;
- a **capacidade de lutar por eles** - tomemos emprestado do famoso pensador argentino José Ingenieros (*As Forças Morais*) um trecho que nos ajudará a entender, e internalizar, este pré-requisito: *“O pensamento e a ação devem andar juntos como a bússola que orienta e a hélice que impulsiona, para que possam ser eficazes”*. Essa capacidade é dependente, fundamentalmente, não apenas da existência e do exercício de efetiva liderança como do grau de proatividade que as mesmas possam apresentar. Lembramos aqui o conceito de proatividade de uma das apostilas do Gespública: *“capacidade de se antecipar aos fatos, a fim de prevenir a ocorrência de situações indesejáveis e aumentar a confiança e a previsibilidade dos processos”*.
- a **capacidade de estabelecer consensos** – sobre essa poderemos exemplificar invocando algumas – digamos assim - provas documentais:
  1. os documentos mais emblemáticos e recentes do consenso dos seres humanos-indivíduos são a **Declaração Universal dos Direitos do Homem** e a **Carta da Terra**, ambos da ONU;
  2. os documentos alusivos ao consenso dos cidadãos são as **Constituições de cada País**, por eles solene e democraticamente aprovadas. (a CF88 no caso brasileiro). Esse consenso, entretanto, parece não ter sido suficiente ainda, no Brasil, para desencadear outro resultado a ele diretamente relacionado: um consistente Projeto de Nação alinhando políticas, programas, projetos e planos de governo;
  3. os documentos alusivos ao consenso dos cidadãos-profissionais, por sua vez, são os **Códigos de Ética Profissional**. No Sistema Confea/Crea o CEP atual foi proposto pelo CDEN em 2002 e nesse mesmo ano adotado pelo Confea, por meio da Resolução 1.002/2002;
  4. outro documento exemplificativo desse consenso é o da **Formulação Estratégica do Sistema Profissional** (versões 2007 e 2008), que estabelece os Objetivos Estratégicos do Sistema Profissional a partir dos quais são desdobradas as Metas e os Projetos das organizações que o integram.

E tem mais, o Sistema Confea/Crea institucionalizou, pelo menos, dois processos para a obtenção de consensos relacionados aos seus objetivos estratégicos:

- os Congressos Nacionais de Profissionais (CNPs), precedidos pelos 27 Congressos Estaduais de Profissionais (CEPs), e estes pelos Encontros

Microrregionais de Profissionais (EMRs), eventos esses que se realizam desde 1993; e

- as edições anuais da Formulação Estratégica do Sistema Profissional, que a partir de 2007 ampliaram o seu foco e passaram a abranger a totalidade das organizações que integram esse Sistema.

Saliente-se, por importante, que esses dois importantes processos serão unificados a partir de 2010, vez que tal unificação permeará o temário do VII CNP.

- Diga Colega, que outros requisitos você incluiria?

## VI. ALGUNS REQUISITOS DA VALORIZAÇÃO PROFISSIONAL

Estes requisitos conjugam-se com os pré-requisitos vistos anteriormente para compor uma visão mais compreensiva de que se necessita ter relativamente a:

- a) **primeiro**, a necessidade de cada profissional construir, desde os seus primeiros fundamentos, uma **identidade profissional própria**. Mais uma vez apelando para Houassis, poderemos dizer que: uma identidade “*é o conjunto de características e circunstâncias que distinguem uma pessoa ou uma coisa e graças às quais é possível individualiza-las*”. E o que é “profissional” também já vimos anteriormente. Um exemplo, que encontramos no site [www.vocation.com.br](http://www.vocation.com.br), talvez sirva para sedimentar nosso entendimento sobre a identidade em apreço. É o seguinte:

### **IDENTIDADE PROFISSIONAL: Você já tem a sua?**

1. *Você tem consciência de quais são os seus sonhos e como poderá realizá-los?*
2. *você tem a impressão de que está no rumo certo para alcançar o seu lugar no mundo do trabalho sem deixar seus sonhos (pessoais e profissionais) perdidos no caminho?*
3. *você sabe quais são os tipos de atividades profissionais mais apropriadas ao seu perfil?*
4. *você sabe dizer quais são as suas principais competências e habilidades?*
5. *você sabe quais as profissões mais indicadas para colocar em prática as suas competências e habilidades?*
6. *você já teve a oportunidade de indicar seus traços marcantes que poderão diferenciá-lo no desempenho profissional?*
7. *você está convencido de que fez a escolha profissional adequada para a sua vida?*
8. *você já tem traçado um projeto de vida?*
9. *você tem disponibilizado um tempo para planejar a sua carreira?*
10. *você considera o curso escolhido uma chance para o exercício de uma profissão que vá lhe proporcionar prazer e qualidade de vida?*

- b) **segundo**: a necessidade da internalização da **Identidade do Sistema Profissional** a que se pertence. Essa identidade “*é constituída pelo conjunto de representações que seus integrantes formulam sobre o significado dessa organização, em um contexto social, isto é, quem é uma organização ‘depende de como seus integrantes compreendem a si mesmos como uma organização’*”. Não se confunda identidade com imagem, esta é apenas “uma representação construída pelos observadores externos”.

Em processo memorável, desenvolvido no transcurso da Formulação Estratégica do Sistema Profissional, em 2007, foi pactuada pelas lideranças participantes a seguinte redação representativa da **Identidade do Sistema Confea/Crea**:

**Negócio:** *Defesa dos interesses sociais e humanos relacionados aos empreendimentos profissionais e preservação dos preceitos éticos pactuados.*

**Missão:** *Atuar eficiente e eficazmente como instância superior da verificação, da fiscalização e do aperfeiçoamento do exercício e das atividades profissionais, orientando seus esforços de agente público para a defesa da cidadania e a promoção do desenvolvimento sustentável.*

**Visão:** *Ser reconhecido pela sociedade e pelo universo profissional como uma instituição colocada à serviço da qualidade de vida e do bem-estar dos brasileiros, e como tal, socialmente eficaz, organizacionalmente eficiente e eticamente responsável.*

**Princípios e Valores:**

- *Integridade, ética e cidadania;*
- *Ciência&Tecnologia e soberania;*
- *Serviços de excelência à sociedade;*
- *Valorização profissional e funcional;*
- *Participação e posicionamento social.*
- *Unidade de ação, parceria e transparência.*

c) **terceiro:** necessidade de uma **visão prospectiva** dos espaços de atuação profissional: a Formulação Estratégico do Sistema Profissional (FES) foi realizada com base em consistente “visão de futuro”. E para obtê-la foram realizados três exercícios de “construção de cenários prospectivos”, o primeiro em 2003, do qual resultou a publicação denominada Cenário Minerva, e o segundo e terceiro como parte do processo de realização das FES-2007 e FES-2008.

Embora não sendo do escopo deste trabalho, apresentamos na sequência um Box referente aos eventos (“fatos portadores do futuro”) considerados quando da cenarização realizada em 2008:

- *Novo modelo de formação acadêmica;*
- *atendimento às necessidades do mercado de profissionais requalificados em curto prazo;*
- *recuperação e fortalecimento do complexo de instituições de PD&I;*
- *crescimento anual do PIB;*
- *equilíbrio estrutural da economia internacional;*
- *aumento de investimentos em infraestrutura;*
- *Agências reguladoras e marcos regulatórios;*
- *Exploração da camada do pré-sal;*
- *Mitigação dos impactos das mudanças climáticas na sustentabilidade ambiental;*
- *Crescimento da produção agrícola;*
- *Copa do Mundo de 2014;*
- *Desenvolvimento das cidades (planos diretores);*
- *Mudanças na regulamentação das profissões;*
- *Demandas sociais por mais qualidade na gestão das organizações;*
- *Reconhecimento do papel social do Sistema Confea/Crea pela sociedade; e*
- *Inserção internacional do Sistema Profissional.*

Em relação a esses eventos foram consideradas as **oportunidades** (relativas a eventos com alta probabilidade de ocorrência no período cenarizado – 2010/2014), as **transições** (eventos que ainda não ocorrem, mas contam com condições favoráveis para que venham a ocorrer) e os **desafios** (eventos que não ocorrem hoje, e também não contam com condições favoráveis a que venham ocorrer até 2014, mas que foram incluídos no Cenário Desejado).

## VII. ELEMENTOS PARA A DEFINIÇÃO DE UMA POLÍTICA DE VALORIZAÇÃO PROFISSIONAL

Algumas linhas de ação para o estabelecimento, primeiro, e a implementação, depois, das Diretrizes de uma Política de Valorização Profissional:

**1ª Linha - o que o profissional poderá fazer por si mesmo** (com base na identidade profissional própria que estabeleceu e na identidade do sistema profissional que internalizou):

- a conscientização do momento histórico (interesse pelos assuntos político, sociais, econômicos e ambientais da nação e de seu tempo);
- a conscientização do perfil necessário (o que mais a sociedade e o mercado demandam dos profissionais – vide os estudos sobre o Engenheiro do Século XXI e Inova Engenharia, da CNI);
- a conscientização de suas responsabilidades (perfeito domínio da forma e do conteúdo do atual Código de Ética Profissional);
- a preparação para a ação competente (implementação de plano de qualificação continuada)

Em relação à conscientização do perfil necessário, vejam o que nos informa o estudo conjunto realizado pelo SENAI/IEL, com o título INOVA ENGENHARIA:

***A nova realidade de rápida evolução tecnológica exige que o engenheiro tenha:***

- *sólido conhecimento das áreas básicas;*
- *capacidade para apropriar-se de novos conhecimentos de forma autônomo e independente;*
- *espírito de pesquisa para acompanhar e contribuir com o desenvolvimento científico e tecnológico do país;*
- *capacidade para conceber e operar sistemas complexos, com competência para usar modernos equipamentos, principalmente recursos computacionais, estações de trabalho e redes de comunicação;*
- *aptidão para desenvolver soluções originais e criativas para os problemas de projetos, da produção e da administração;*
- *pleno domínio sobre conceitos como a qualidade total, produtividade, segurança do trabalho e preservação do meio ambiente;*
- *habilidade para trabalhar em equipe, para coordenar grupos multidisciplinares e para conceber, projetar, executar e gerir empreendimentos de engenharia;*
- *conhecimento de aspectos legais e normativos e compreensão de problemas administrativos, econômicos, políticos e sociais, de forma a compreender e intervir na sociedade como cidadão pleno, principalmente no que se refere às repercussões éticas, ambientais e políticas de seu trabalho;*
- *domínio de línguas estrangeiras, necessário para o acesso direto às informações geradas em países avançados, onde surgem as principais inovações;*
- *percepção de mercado e capacidade de formalizar novos problemas, além de encontrar sua solução.*

### **2ª Linha - o que o Sistema poderá fazer pelo profissional**

- prepará-lo para a cidadania-profissional;
- apoiá-lo no esforço de educação continuada;
- instrumentalizá-lo para a ação “social e humana”;
- combater o exercício ilegal da profissão;
- cenarizar a participação profissional nos PND e PEDs;
- conscientizar e prevenir sobre as infrações éticas
- garantir o cumprimento da legislação do SMP
- facilitar o intercâmbio internacional;
- apoiar o associativismo e o cooperativismo.

### **3ª Linha - o que a união, os estados e os municípios poderão fazer pelos profissionais**

- projetos nacional, regionais, estaduais e municipais de desenvolvimento;
- políticas públicas de geração de empregos, de ciência e tecnologia, energética, de transportes, de saneamento básico, agrícola, industrial etc.;
- inserção soberana no processo de globalização;
- Planos de Cargos e Salários, nos vários níveis, valorizadores do trabalho profissional;
- garantia do cumprimento da legislação profissional;
- recuperação das instituições de PD&I;
- planos de governo, nos vários níveis, com ações voltadas à geração de emprego e incentivo ao desenvolvimento C&T.

E agora Colega, queremos ver a sua proatividade, ajudando a formular para o Sistema Profissional uma Política de Valorização.

## **VIII. CONSIDERAÇÕES FINAIS**

Por tudo o que foi dito, evidenciam-se as colocações de Edgar Morin sobre as categorias referenciais do “conhecimento pertinente” e do novo compromisso de sempre considerá-las em relação às questões de nosso tempo ou, até mesmo, às atividades cotidianas.

Fica para os leitores o exercício do cruzamento da questão da Valorização Profissional com cada uma dessas categorias, ou seja:

1. o **contexto** (é insuficiente o conhecimento dos dados e informações isoladamente);
2. o **global** (o global é maior do que o contexto, é o conjunto das diversas partes ligadas a ele de forma inter-retroativa ou organizacional);
3. o **multidimensional** (considera as várias dimensões comportadas pelo tema: política, social, econômica, etc);

4. o **complexo** (que considera a união entre a unidade e a diversidade).

#### IX. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BLASI, João Henrique. Responsabilidades Profissionais. Florianópolis, Crea/SC, 1984, 32 p.

de CASTRO, Orlando Ferreira. Deontologia da Engenharia, Arquitetura e Agronomia e Legislação Profissional. Goiânia, Crea/GO, 1995, 527 p.

MACEDO, Edison Flavio. Manual do Profissional. 4ª edição/Confea. Florianópolis. Gráfica Recorde, 1999. 199 p.

PUSCH, Jaime Bernardo de Carvalho. Elementos para uma política de valorização profissional. Florianópolis. Crea/SC. 1985. 33 p.

MACEDO, Edison Flavio e PUSCH, Jaime Bernardo de Carvalho. Código de ética Profissional Comentado – engenharia, arquitetura, agronomia, geologia, geografia e meteorologia. Brasília. 2003.