

O CONHECIMENTO TÁCITO E A QUALIFICAÇÃO DO TRABALHADOR

*Antônia Vitória Soares Aranha **

RESUMO:

O artigo discute o significado e a importância do conhecimento tácito do trabalhador. Procura relacioná-lo com algumas categorias tais como trabalho prescrito e trabalho real, trabalho concreto e trabalho abstrato. Mas têm também, como objetivo inseri-lo dentro da atual discussão acerca da qualificação dos trabalhadores, situando-o dentro das novas condições produtivas de onde emergem o trabalho com novas tecnologias e os novos processos organizacionais.

RESUMÉE:

Cet article parle de la signification et de l'importance du savoir-faire du travailleur. Il prétend le rapporter avec certaines catégories telles que travail prescrit et travail réel, travail concret et travail abstrait. Mais il a aussi l'objectif de insérer le savoir-faire dans le débat actuel sur la qualification des travailleurs, sous les nouvelles conditions productives où émergent le travail avec les nouvelles technologies et nouveaux procédés d'organisation du travail.

INTRODUÇÃO

No momento atual, trava-se intenso debate acerca da formação do trabalhador. Governo, empresários, movimento sindical em geral, pesquisadores das mais diversas instituições e referências teóricas procuram estabelecer parâmetros, definir estratégias sobre a qualificação do trabalhador no contexto econômico-social no qual estamos inseridos.

Parte das dificuldades e polêmicas refere-se ao conhecimento tácito do trabalhador. Não reconhecido por todos, pelo menos explicitamente, este tipo de conhecimento apresenta uma série de complexidades para a sua compreensão, sistematização e utilização. Como o trabalhador o adquire? De que se compõe? Como interfere no processo de trabalho? Como relacioná-lo

4 Professora da FAE-UFMG e Doutoranda na PUC-SP

com a formação profissional em geral? Como valorizá-lo no processo de compra e venda da força de trabalho?

Este texto pretende esclarecer o significado desse conceito, a sua importância para o processo de trabalho e a sua relação com a qualificação do trabalhador, bem como problematizar a sua influência (ou não) na valorização da força de trabalho.

1. O SIGNIFICADO DO CONHECIMENTO TÁCITO.

“Conhecimento tácito” no dizer de alguns, “qualificações tácitas”, “saber tácito”, “saber do trabalhador” e “savoir-faire”, no dizer de outros tem as seguintes dimensões:

“... elemento constitutivo da qualificação efetiva. (...) Ademais, a utilização do saber tácito acumulado dos trabalhadores pode envolver competências adquiridas fora do espaço do trabalho industrial, seja ao longo de experiências de vida em sentido amplo, ou de experiências de trabalho no setor terciário ou na atividade rural.” (ACSELRAD, 1995:56).

MACHADO (1996: 27,28) define o que denomina de qualificações tácitas como um saber-fazer complementar e necessário ao sistema técnico, intuitivo e não codificável. Segundo a autora, através dele o trabalhador faz modificações no processo de trabalho e introduz diferenças de soluções do trabalho prescrito,

“para dar conta das variações, discontinuidades e diferenças de situações, imprevistos no sentido de unir o que a divisão do trabalho separou: concepção e execução e as diversas etapas da execução.”

VILLAVICENCIO (1992, 7,8) emite importantes esclarecimentos relativamente ao que ele chama de “saber-fazer” do trabalhador:

“trabalhando, o trabalhador desenvolve o seu conhecimento”; “O saber-fazer emerge de uma relação técnica, se manifesta como variável determinante da eficiência produtiva e, nesse sentido, constitui um ponto de partida para análises de qualificação (...)”. É necessário, pois, tomar em conta por um lado o processo de constituição do saber-fazer e, por outro lado, o funcionamento das redes de circulação do conhecimento técnico.”

Entre outros dois autores, JONES & WOOD (199-:3), é fornecido um significativo número de elementos para que se possa compreender as qualificações tácitas. Assim, não as consideram como inadequações no processo de trabalho, mas, ao contrário, como parcelas inerentes aos processos produtivos, mesmo àqueles mais tecnologicamente avançados. E também avaliam que elas representam um "recurso inalienável" do trabalhador, incluídas na organização produtiva, e que atuam como elementos de contestação a certas formas de organização do trabalho.

Por fim os autores sistematizam seu entendimento deste conceito da seguinte forma:

"... aquele que não se exprime formalmente é desenvolvido na experiência individual; é difícil e, às vezes, impossível exprimi-lo em uma linguagem codificada, formalizada; e ele se liga geralmente a uma situação específica. A memorização de uma série de instruções é insuficiente para levar alguém a realizar uma tarefa. As epistemologias nas quais baseamos o conceito de conhecimento implícito provam que este caracteriza toda ação humana passível de ser reproduzida." (Ibidem, p. 5)

Enfim, o conhecimento tácito é adquirido pelo trabalhador tanto no processo de trabalho quanto na sua atividade social em geral. É um processo contínuo e essencial ao andamento cotidiano do trabalho. É dificilmente codificável, o que dificulta a sua sistematização, mas é extremamente dinâmico, estando presente em, praticamente, todos os processos de trabalho conhecidos no capitalismo. Não se limita apenas a elementos de resistência ao autoritarismo e super exploração no processo de trabalho, mas é também um conhecimento técnico transformado (FERRETTI, 1997), ou seja, adaptado às condições concretas do trabalho executado, traduzido em gestos, expressões, sensações que delimitam o melhor procedimento quanto à execução da atividade e seu entendimento pelo trabalhador.

"A pesquisa constante de soluções para os problemas que surgem no dia-a-dia acontece na importante dimensão do 'informal'. De um lado, grande parte dos saberes produzidos não chegam mesmo a se formalizarem ou a se tornarem públicos. Eles são incorporados na resolução de problemas ou na criação de alternativas de desenvolvimento das atividades e restam sob a forma de uma experiência daqueles que a viveram.. De outro lado, formalizar o saber produzido é uma tarefa de extrema complexidade. A dificuldade ou impossibilidade de fazê-lo não podem ser compreendidas como uma falha absoluta de formalização. O fracasso relativo do taylorismo, que sempre se colocou este ideal, mostra bem a complexidade da tarefa "

VILLAVICENCIO (ibidem, p. 10) estabelece, ainda, como esse saber é construído:

1. Através de uma prática cognoscitiva individual que inicia-se por construir uma imagem mental, “uma representação ideal” da Situação de Trabalho. Essa imagem deve constituir-se de diversas informações e dados de caráter técnico tais como sinais luminosos e sonoros, posição de instrumentos de trabalho, códigos relativos aos painéis de controle etc e devem se articular com os conhecimentos prévios (escolarizados ou não) do trabalhador. Esta imagem, reprodução mental da situação do trabalho, é construída através de sua inserção no processo de trabalho, de acordo com uma determinada divisão do trabalho e inserida num conjunto de relações sociais desse trabalhador na empresa. “Essas relações permitem-lhe obter informações específicas e necessárias para a execução das tarefas.”

2. Através de uma prática social de circulação e intercâmbio de saberes.

“Falar de redes sociais de intercâmbio equivale a referir-se às formas de organização social na empresa. É colocar em destaque a capacidade dos indivíduos de construir uma linguagem, formas de comportamento, relações de negociação, de aliança e de enfrentamento com relação às definições técnicas e organizacionais vividas na Situação de Trabalho, e fim aquilo que, sob noção de ir formal, tem sido analisado como a verdadeira forma de realizar a produção.”

E JONES & WOOD (199-:18,19) explicitam situações em que esse conhecimento se manifesta:

“É comum a especialização por funções acarretar diferenças, formais ou ir formais, nos códigos, nas linguagens e nos símbolos, utilizados pelos trabalhadores. Esses códigos e símbolos, essas linguagens são, tradicionalmente, considerados como dados de expressão adequados a cada grupo de trabalhadores.”

E exemplificam essa informação com uma situação concreta de trabalho em que o trabalhador utiliza um código de linguagem para expressar um conhecimento sobre determinada situação de trabalho:

“quando se faz uma máquina voltar ao ponto inicial de uma seqüência de movimentos, chamar-se-á a situação de colocação em ponto zero, porque zero sign.fica... etc, etc.” (ibidem).

2. TRABALHO PRESCRITO E TRABALHO REAL, TRABALHO CONCRETO E TRABALHO ABSTRATO E O CONHECIMENTO TÁCITO.

“O trabalho, por mais bem planejado que seja, tem um elemento de imponderabilidade” (FERRETTI, 1997)

Assim sendo, o próprio capital reconhece esse delta no processo de trabalho, ao estabelecer uma diferenciação entre o trabalho prescrito e o trabalho real.

O cotidiano do processo produtivo apresenta-se com uma variada gama de incertezas técnicas e organizacionais, o que obriga o trabalhador a adaptar o trabalho prescrito às condições reais de sua execução. Dessa forma, ele modifica continuamente o conteúdo do trabalho, a tarefa, a utilização da ferramenta, a administração do tempo, entre outros fatores. Faz isso articulando os seus conhecimentos teóricos e práticos com suas experiências acumuladas até mesmo fora do ambiente de trabalho.

“Por mais que a direção da empresa estabeleça mecanismos de controle e de sanção, os trabalhadores regulam o processo de produção, de maneira diferente da prescrita pela empresa.” (VILLAVICENCIO, 1992: 8, 5)

Se, apesar das últimas alterações nos processos de trabalho que objetivam uma maior integração de certos setores dos trabalhadores no processo global de produção, o trabalho prescrito continua sendo fundamentalmente determinado pela direção da empresa e o trabalho real levado evidentemente pelos trabalhadores na produção, de que conhecimentos eles se utilizam para executá-lo, já que não se baseiam *stricto sensu* nas prescrições gerenciais?

“No entanto, sabe-se que conhecimentos e habilidades incorporadas ao longo da trajetória profissional dos trabalhadores são utilizados nos processos de trabalho das empresas, sem que sejam necessariamente incluídos no conteúdo explícito das ocupações.” (ACELSARD, ibidem, p. 56).

Ou seja, a *fonte de conhecimentos* onde o trabalho real se alimenta é, seguramente, o conhecimento tácito do trabalhador. Ainda que sejam feitas todas as ressalvas quanto a este fato - não reconhecimento oficial do ocorrido, não valorização do conhecimento utilizado -, pode-se concluir que o conhecimento tácito não é apenas um elemento a mais a ser considerado

na produção, mas constitui-se mesmo como uma peça chave no andamento do processo produtivo.

A relação trabalho concreto-trabalho abstrato é também intermediada no processo real de trabalho pelo saber do trabalhador. Segundo MARX (1983), o trabalho abstrato traz como conseqüência a não diferenciação dos diversos tipos de trabalho individuais, a eliminação da individualidade e o apastamento das subjetividades dos sujeitos que trabalham, dissolvendo-os todos na categoria do trabalho humano abstrato.

"Entretanto, isto não impede que todo ato de trabalho seja ao mesmo tempo a obra de homens concretos que mobilizam suas capacidades na produção de objetos úteis e diversificados." (SANTOS, 1993:12).

E, ainda que o capital tenda a transformar a força de trabalho em mera mercadoria ou, mais concretamente, uma mercadoria reprodutora de mercadorias, rebaixando o ato vivo e criador do trabalho humano a esta única utilidade, SANTOS (ibidem, p. 13) observa que:

"Mesmo abstrato, o trabalho produtivo comporta 'micro-atividades-concretas', micro iniciativas, micro-decisões, saberes variados. O ato cotidiano de trabalho aciona novas capacidades, formas de inteligência diversas, indispensáveis à produção. (...) Para o trabalhador o seu trabalho não se apresenta como qualquer coisa de abstrato. Sua atividade não assume a forma de uma transferência de valor mas de uma produção de gestos, de ações, que se inscrevem nos objetos do trabalho como manifestação de suas capacidades pessoais."

E SANTOS (ibidem, p. 17) conclui que o trabalho concreto é, *"quotidianamente, o trabalho de um saber: saber a experimentar, saber a produzir, saber a conquistar, saber sempre em aberto."*

O conhecimento tácito, portanto, potencializa a tensão entre trabalho concreto-trabalho abstrato, no processo de trabalho:

"É pelo trabalho do saber nesse espaço que o trabalho concreto ganha relevo e desse modo pode escapar à submissão absoluta ao trabalho abstrato." (ibidem, p. 17)

3. O CONHECIMENTO TÁCITO E A QUALIFICAÇÃO GERAL DO TRABALHADOR

Compartilho com diversos autores a noção de que a qualificação do trabalhador é um processo histórico-social, em contraposição àqueles que têm dela uma visão tecno-determinista, ou seja, tal tipo de tecnologia exigiria predicados do trabalhador adquiridos pela escolarização e outras

iniciativas individuais de aquisição de conhecimento ou por iniciativas dos agentes empregadores. Tais autores reduzem, assim, a qualificação a uma listagem de conhecimentos, habilidades e atitudes de que o trabalhador deve ser portador para ser introduzido no processo de trabalho e estabelecem uma classificação simplória dos trabalhadores como qualificados (portadores das exigências requeridas) e não qualificados (que não têm os predicados cognitivos e atitudinais exigidos), às vezes introduzindo os semi-qualificados (têm apenas parte do conhecimento adquirido).

Sem entrar nessa polêmica, já que ela não é o centro do trabalho, considero que a qualificação e os saberes presentes nela não se restringem à sua compreensão usual, aqueles adquiridos pelo indivíduo na escola; mas são conhecimentos técnicos, relacionais (como sobreviver no ambiente de trabalho e na sociedade em geral) adquiridos nos mais diferentes locais e nos mais diversos meios, entre eles na "rede de saberes" (VILLAVICENCIO) que se estabelece no próprio processo produtivo. Na verdade a qualificação é mais um conjunto de relações e não um dado tangível da realidade (FERRETTI, 1997).

Alguns autores procuram contribuir no sentido de clarificar o que seja uma compreensão histórico-social da qualificação. ACSELRAD (1995), por exemplo, considera que as qualificações dos trabalhadores passam por uma constante evolução, em razão do permanente acúmulo de experiências concretas de trabalho e da aquisição de novos conhecimentos e habilidades, tanto por vias formais quanto informais. E mais ainda, considera que as qualificações que realmente são postas em exercício no processo de trabalho são fruto do ajuste entre as qualificações dos trabalhadores e as qualificações prescritas para os postos de trabalho.

Para CASTRO (1991:12):

"... seu fundamento deve ser buscado nas relações políticas entre saberes e poderes no interior da fábrica. Estas refletem as experiências e qualidades que os sujeitos trazem consigo como um capital que lhes é próprio e com o qual atuam na barganha por sua inserção nos sistemas de classificação que organizam as relações no cotidiano fabril."

MACHADO (1996: 15, 24) por sua vez entende que a qualificação não é uma construção teórica acabada, mas um processo social, "através do qual se descobre não a natureza do que seja trabalho qualificado e desqualificado, mas a própria trama das regulações técnicas e sociais presentes nos processos de trabalho (...) no contexto do qual se realizam ou não as potencialidades ontológicas do trabalho humano. "Dessa forma, entende a autora que" a qualificação não pode ser traduzida operacionalmente por uma

expressão numérica, por uma escala de atributos objetivos, já que ela é “um processo histórico, determinado socialmente.”

Outro autor, VILLAVICENCIO (1992: 3, 11), afirma que a qualificação deve ser compreendida como uma *noção heurística* com diferentes dimensões, e não como uma construção acabada. Segundo ele, “... trata-se de um conceito que reflete, em primeiro lugar, a mobilização dos saberes dos trabalhadores, resultado de experiências de formação e trabalho, individuais e coletivas.” E, ainda: é um conceito dual, pois engloba uma regulação técnica, estabelecida pelas relações entre os trabalhadores e os conhecimentos técnicos no processo produtivo e, por outro lado, engloba também uma regulação social, “já que põe declaradamente os mecanismos de produção e reprodução dos saberes coletivos, resultado das interações entre os atores sociais da produção.”

Por fim, HIRATA (1994: 132) compreende que a qualificação é

“... resultado, sempre cambiante, de uma correlação de forças capital-trabalho, noção que resulta da distinção mesma entre qualificação dos empregos e qualificação dos trabalhadores.”

Do acima exposto é possível concluir, então, que o conhecimento tácito é parte integrante e importante da qualificação do trabalhador. É mais, que o trabalhador, ainda que de forma assistemática, *produz conhecimento, elabora um saber sobre o trabalho*, que não é apenas constituído de noções de sobrevivência e relacionamento na selva competitiva do mercado de trabalho, mas que é também *técnico*. É com base nesse fato que alguns autores chegam mesmo a questionar se há trabalho não-qualificado.

“... Polanyi demonstra que toda ação humana implica um certo grau de qualificação. Conseqüentemente, a definição de um trabalho como não qualificado é relativa, não absoluta.” (JONES & WOOD, 199-:12).

Porém, se a questão assim colocada explicita melhor o papel do conhecimento tácito, ela traz, em contrapartida, uma série de indagações.

No processo de formação profissional, evidentemente levado adiante não na lógica da submissão da educação do trabalhador ao mercado, mas no intuito de contribuir para a construção omnilateral do sujeito que trabalha, como levar em consideração o conhecimento tácito do trabalhador? De imediato um grande dogma educacional é posto abaixo: o sujeito que detem o conhecimento não é apenas aquele que exerce o papel de professor. Mas,

que metodologias implementar para fazer brotar esse conhecimento? Como isso influenciará a formação dos professores?

E, ainda, com relação ao movimento social dos trabalhadores, como estimular a rede de intercâmbio informal no interior da empresa numa perspectiva de contribuir para a desalienação do trabalho, tanto pelo aumento do domínio coletivo do processo de trabalho como pelo estabelecimento de laços de solidariedade entre os trabalhadores e também para a valorização da força de trabalho?

4. O CONHECIMENTO TÁCITO NO TAYLORISMO E NO PADRÃO FLEXÍVEL E INTEGRADO DE PRODUÇÃO

4.1 NO TAYLORISMO

O taylorismo caracteriza-se, entre outras dimensões, por seu rigor em tentar submeter o trabalhador a um trabalho prescrito pela gerência, pela fragmentação do processo de trabalho, em que cada trabalhador deveria executar uma parcela mínima e rigorosamente controlada por outras da atividade produtiva. A radical separação entre execução e concepção e a otimização da produtividade do trabalho com a redução dos tempos mortos constituíam algumas das suas principais metas.

Na verdade, por trás disso, encontrava-se também a tentativa de extorquir o saber do trabalhador e uma disputa intensa pelo controle do processo de trabalho. Pois, apesar da anterior introdução do maquinário na indústria, o trabalhador ainda detinha fatias substanciais do controle do processo de trabalho e do conhecimento sobre o mesmo.

"Admitia-se, em geral antes de Taylor, que a gerência tinha o direito de controlar o trabalho, mas na prática esse direito usualmente significava apenas a fixação de tarefas, com pouca interferência direta no modo de executá-las pelo trabalhador. A contribuição de Taylor foi no sentido de inverter essa prática e substituí-la pelo seu oposto." (BRAVERMAN, 1977:86).

É com base nessa realidade que BRAVERMAN estabelece que o capitalismo levaria a uma *desqualificação progressiva* dos trabalhadores.

"... tendências a curto prazo simplesmente mascaram a tendência secular no sentido do rebaixamento de toda a classe trabalhadora a níveis inferiores de especialidade de funções, ao abrir caminho para o avanço de alguns trabalhadores nas indústrias em rápida expansão, juntamente com exigências cada vez menores de capacitação dos

candidatos, onde grandes massas de trabalhadores são admitidos ao trabalho pela primeira vez.. À medida que isto continua por várias gerações, os próprios padrões, pelos quais a tendência é julgada, tornam-se imperceptivelmente alterados, e o próprio significado de qualificação degrada-se." (Ibidem, p. 116).

BRAVERMAN chega mesmo a afirmar que o taylorismo terminaria por estabelecer um antagonismo entre mão e cérebro, advinda das relações sociais conflitivas e do trabalho alienado, desumanizando, portanto, o trabalhador. (Ibidem, p. 113).

Ele ainda vaticina o rompimento dos vínculos entre a população trabalhadora e a ciência, já que o taylorismo aponta para o fim das profissões, segundo ele *"o principal repositório da produção técnico-científica na sua forma então existente.."* (Ibidem, p. 117). Já são por demais conhecidas as argumentações que demonstram os equívocos de Braverman relativos a tão categóricas afirmações da progressiva desqualificação do trabalhador e do completo rompimento entre mão e cérebro no taylorismo, apesar do reconhecimento do seu papel pioneiro ao desmistificar e denunciar as mazelas para os trabalhadores da chamada "Administração Científica do Trabalho".

Mas há um aspecto que torna ainda mais frágil a argumentação desse autor: o seu desconhecimento da permanente produção de conhecimento pelo trabalhador, mesmo sob o rigor do taylorismo. Este conhecimento tácito, muitas vezes, reprimido pela gerência, nunca deixou de ser continuamente produzido e demonstra que, apesar dos seus esforços, o capital ficou longe de conseguir a separação completa (ou mesmo parcial) entre mão e cérebro.

Gramsci já alertava que não existe nenhuma atividade humana somente manual ou somente intelectual, insistindo assim na impossibilidade da separação entre pensar e fazer. Outros autores, estudando o taylorismo, vão demonstrar também a inexistência desse fato e a existência do conhecimento tácito:

"Com efeito, durante os anos 70 e princípios dos 80, a idéia de perda de qualificação - desqualificação dos trabalhadores - como consequência da automação teve muitos adeptos. Desde então, alguns autores a têm questionado, na medida em que sempre existe o recurso de saberes informais, tácitos, que mobilizam os trabalhadores. Além disso, o processo de desqualificação não pode ser generalizável para todo tipo de produção, já que em alguns casos o desenvolvimento da automação tem conduzido a uma aprendizagem e recomposição dos saberes. Finalmente, é necessário distinguir entre a atividade prescrita pela empresa e a realmente executada pelos trabalhadores, entre os

saberes requeridos e os saberes efetivos." (VILLAVICENCIO, 1992:4,5).

Com isso é possível chegar-se à conclusão de que de fato existe produção de conhecimento (...) e de que, mais precisamente a permanente criação do conhecimento tácito. Mas resta ainda esclarecer como esse conhecimento é tratado nesse processo gerencial do trabalho. JONES & WOOD (ibidem, p. 5) afirmam que no taylorismo as *"qualificações tácitas desenvolvidas pelos trabalhadores especializados, mas desconhecidas pela direção, acarretam problemas para a mesma"*, e que as contribuições ao funcionamento da produção, advindas desses saberes, *"não se amoldam naturalmente à organização formal do trabalho"*. Ou seja, no taylorismo o conhecimento tácito, embora concreto e de influência decisiva no processo produtivo, era um *elemento clandestino* do trabalho, sendo muitas vezes uma fonte de resistência aos desmandos e autoritarismo das gerências.

4.2 NO PADRÃO "FLEXÍVEL E INTEGRADO" DE PRODUÇÃO

O novo padrão produtivo, advindo com o incremento de novas tecnologias e novos processos gerenciais, faz emergir outros referenciais de inserção dos trabalhadores no processo de trabalho. As chamadas *"gestões participativas"* buscam a integração do trabalhador no processo produtivo, alargando a margem de sua interferência e concretamente colocando em suas mãos um conjunto de decisões antes apenas restritos à gerência.

"Ao invés de se pensar em especialização e divisão rígida do trabalho, pensa-se em flexibilização do trabalho e na criação de grupos polivalentes com relativa autonomia para a elaboração do trabalho, capaz de abolir de certa forma aquele caráter rígido que tem o taylorismo. Passa-se a admitir a flexibilidade e o enriquecimento das tarefas fazendo os trabalhadores se sentirem mais participantes do processo." (PAULA, 199-)

Sem dúvida, estas alterações não foram provocadas por qualquer atitude de benevolência do empresário para com a força de trabalho. Ao contrário, inserem-se na lógica do capital de obter maior valoração e extração do maior *quantum* de mais valia dos trabalhadores e estão longe de se generalizarem ao ponto de eliminarem qualquer outro tipo de processo de trabalho. Estudos empíricos mostram que processos de trabalho altamente neotecnizados convivem com esquemas tayloristas e mesmo com outros esquemas de gerenciar produção ainda *mais atrasados*. E essa convivência ocorre não

como uma *disfunção* do processo, mas como algo inerente a ele. O padrão "flexível e integrado" de produção vai se configurando assim como um mosaico onde novas tecnologias e novos processos organizacionais compartilham com processos diferenciados de gerenciamento e organização do trabalho tais como subcontratação, sistemas familiares de produção, terceirização, entre outros. É de se supor, então, que o conhecimento tácito receba tratamentos diferenciados na atualidade, dependendo tanto do grau de inovações tecnológicas e organizacionais introduzidas quanto da história particular de cada empresa.

Compatível com a grande competitividade do mercado, para as empresas mais inseridas nas inovações caracterizadas, hoje é necessário que elas, para se tornarem competitivas, inovem permanentemente seus produtos e sua produção.

"A separação conceitual completa entre inovar e produzir começa a deixar de fazer sentido. Nas condições do capitalismo contemporâneo, produzir é cada vez mais produzir inovação" (CARVALHO, 1994:98).

É neste contexto que se assiste a um processo de valorização do conhecimento do trabalhador, no sentido de ser um potente elemento de aprimoramento da produção, saindo da *clandestinidade taylorista* para a *aparente democracia da integração*.

TAUILE (1989:47,48) nos traz um exemplo disso ao estudar a Toyota, onde, em 1983, foram feitas 1.655.858 sugestões pelos trabalhadores (31,8 por empregado) das quais 96% foram implementadas.

"Em muitos casos, é quase como se houvesse uma divisão do trabalho em termos de projeto de processo, onde aos trabalhadores diretos, no local da produção, seriam deixadas as inovações incrementais, em complementação às inovações radicais, das quais se encarregariam os projetistas nos escritórios (...). Neste sentido, a elevada interação do pessoal do campo com o pessoal do escritório pode ser mostrada pelo quase estarrecedor (...) número de sugestões (e de seu efetivo aproveitamento) feitas pelos empregados da Toyota para melhoria dos produtos e dos processos de produção."

E, ainda que paradoxalmente, o capital, calçado nas novas tecnologias, tente passar uma imagem de que vai paulatinamente tornando-se independente do trabalhador, do fator humano, a realidade é bem outra. As "gestões participativas" quando apelam para a necessidade do envolvimento, da responsabilidade e da lealdade do trabalhador atestam a sua *dependência* ainda mais acentuada do trabalhador. Ao falar sobre o perfil do trabalhador

exigido pelas empresas neotecnizadas, MACHADO (1994:15) afirma que são necessários os seguintes atributos:

"(...) posse de escolaridade básica, de capacidade de adaptação a novas situações, de compreensão global de um conjunto de tarefas e das funções conexas, o que demanda capacidade de abstração e de seleção, trato e interpretação de informações. Como os equipamentos são frágeis e caros e como se advoga a chamada administração participativa, são requeridas também a atenção e a responsabilidade. Haveria também um certo estímulo à atitude de abertura para novas aprendizagens e criatividade para o enfrentamento de imprevistos. As formas de trabalho em equipe exigiriam ainda a capacidade de comunicação grupal."

ANTUNES (1995:33) vai ainda mais longe ao caracterizar o novo envolvimento exigido do trabalhador no chamado *toyotismo*:

"O estranhamento próprio do toyotismo, é aquele dado pelo 'envolvimento cooptado', que possibilita ao capital apropriar-se do saber e do fazer do trabalho. Este, na lógica da integração toyotista, deve pensar e agir para o capital, para a produtividade, sob a aparência da eliminação efetiva do fosso existente entre elaboração e execução no processo de trabalho."

É claro, então, que no novo padrão produtivo o conhecimento tácito do trabalhador ganha novo status: passa a ser peça *reconhecidamente* decisiva no processo de produção, ainda que sua utilização venha envolta em toda gama de manipulação e ainda que *conviva* com processos de trabalho onde o tratamento dado a esse conhecimento é diferenciado. Como afirma FERRETTI (1997): *"o conhecimento tácito não é um dado novo. O que tem de novo é o reconhecimento desse conhecimento como fator chave na produção, inclusive pelos empresários."*

JONES & WOOD (ibidem, p. 23) confirmam essa visão e exemplificam com uma situação concreta a valorização desse conhecimento:

"O conhecimento do operário profissional é uma mistura de princípios formais e qualificações tácitas. Os sistemas de NC, CNC e DNC dependem freqüentemente dos conhecimentos tácitos contidos na experiência dos operadores mecânicos das máquinas." "Engenheiros diplomados, especialmente recrutados para programar tornos e fresadores CNC em uma fábrica de peças de embreagem não conseguiram escrever seus programas, a não ser depois de tê-los apreendido sub-repticiamente nas qualificações tácitas dos operadores,

durante testes dos novos programas. "

As formas de se buscar captar e utilizar o conhecimento tácito variam, mas pode-se citar, entre outras, as seguintes experiências: os Círculos de Controle de Qualidade (CCQ), a contratação levando-se em consideração o tempo de trabalho do trabalhador, a estipulação de "prêmios" aos trabalhadores que fizerem alguma sugestão que avance com a produção.

LEITE (1996:176), ao falar dos requisitos exigidos para a contratação de trabalhadores numa pesquisa realizada no Brasil, indica dois requisitos básicos: idade e experiência.

"Verifica-se, porém, que, de fato, experiência acaba tendo peso maior. O perfil dos trabalhadores entrevistados revela larga vivência na área de trabalho, ou seja, um longo caminho de aprendizagem na prática, concomitantemente ou somada à da qualificação formal, por meio de cursos/treinamentos."

5. UM PONTO DE INTERROGAÇÃO PARA O MOVIMENTO DOS TRABALHADORES

MACHADO (1996) introduz uma importante discussão sobre a relação entre valor de uso e valor de troca da força de trabalho. Afirma que o reconhecimento do valor de uso da força de trabalho não é imediato e totalmente correspondente. O valor de troca da força de trabalho não é uma simples dedução do seu valor de uso.

"Interessaria à empresa tornar o trabalho mais descartável (valor de uso) mais barato (valor de troca), tornando-o impreciso e independente da habilidade do trabalhador, substituindo-o pelo trabalho objetivado. O trabalhador, ao contrário, buscaria concentrar, em si, experiências e competências historicamente produzidas para trocar por mais salário."

Ou seja, interessaria ao capital prescindir das habilidades do trabalho humano, substituindo-a pelas máquinas. No entanto, conforme foi visto no item anterior, cada vez mais o fator humano tem jogado um papel decisivo no processo produtivo, apesar das novas tecnologias. Desta forma, torna-se um problema político, que envolve o nível de mobilização das forças em disputa, a valorização da força de trabalho expressa em salário, feita pelo capital.

No geral, só os aspectos mais formais da qualificação do trabalhador são valorizados ou pelo menos objeto de disputa - cursos, treinamentos, anos de

escolaridade etc. O conhecimento tácito, embora decisivo, não tem merecido ainda o enfoque necessário. Primeiro, por sua dificuldade em expressar-se de forma sistematizada ou pela ausência de interesses reais de quem detem o controle dos processos de trabalho e de formação de alçá-lo no nível de “conhecimento científico”. Segundo, por que, muitas vezes, é tido como algo “natural” e não fruto de um processo social de aquisição.

Para citar um exemplo: ultimamente, várias fábricas do setor de microeletrônica têm utilizado mais a mão de obra feminina, porque, *naturalmente*, a mulher teria mais habilidade com movimentos finos e se adequaria melhor ao tipo de trabalho. Desconhece-se, assim, que foi num processo de formação social que a mulher adquiriu esta habilidade e, o que é pior, ainda recebe um salário inferior ao dos homens.

Um outro exemplo, já corriqueiro, são os *prêmios* que as empresas *doam* aos trabalhadores que fazem sugestões de melhoria. No geral, são retribuições ridículas, tais como almoços, visita à fábrica com a família, etc. E, no entanto, com tais sugestões a empresa tem lucros fabulosos.

Mesmo com as novas tecnologias e os novos modelos gerenciais e organizacionais do trabalho que buscam incorporar o conhecimento do trabalhador ao processo produtivo, permanece a distinção entre os saberes formalmente valorizados enquanto portadores de conhecimento científico e o conhecimento dos trabalhadores.

“No entanto, se estes saberes, ainda que posicionados diferentemente nos modos tayloristas, nunca ganharam uma legitimação que os validasse tanto do ponto de vista epistemológico como, também, econômico, social, político e cultural, na empresa integrada e flexível esta continua sendo a regra. Está aqui o ponto comum que une os dois modelos quando se trata da relação entre trabalho prescrito e real, entre concepção e execução.” (SANTOS, 1997:15).

A autora demonstra que por trás do problema epistemológico, encontra-se um preconceito relativo à valorização de uma cultura diferente da oficial e dominante:

“O que distingue o saber da concepção - da engenharia - e lhe dá legitimidade é a sua formalização, sancionada por um conhecimento social e epistemologicamente reconhecido - materializado num diploma de curso superior - e é por esta virtude que ele apresenta-se como não comparável àquele desenvolvido na execução. A incapacidade de formalização que caracteriza o saber na fábrica se funda numa idéia abusiva de equivalência entre linguagem e cultura. Esta idéia supõe que o que não é simbolizado, formalizado, equivale a uma falta de

cultura. A formalização, entendida nesta perspectiva, tem como referência uma linguagem própria do saber já formalizado e uma idéia de cultura que aponta para uma incultura como uma falha no nível da linguagem." (Ibidem, p. 21)

Enfim, coloca-se ao movimento social e, particularmente, ao movimento dos trabalhadores, a seguinte questão: o capital tem lucrado com o conhecimento tácito do trabalhador (mesmo antes do reconhecimento *oficial*). Este conhecimento, embora valorize a força de trabalho, aumentando seu valor de uso, não tem tido uma contrapartida em termos de seu valor de troca, no processo de compra e venda da força de trabalho. E, portanto, estabelece-se uma exploração extra, uma aquisição indevida feita pelo capital de um patrimônio individual e coletivo dos trabalhadores. Como fazer com que este conhecimento seja devidamente *negociado* e valorizado no mercado?

Por outro lado, como o processo de produção desse conhecimento é fundamentalmente coletivo, via redes de troca no processo de trabalho e vivência social, além de constituir-se num importante entrave à abstração geral do trabalho, pode tornar-se, de maneira intencional, um importante alicerce para fortalecer os laços interclasse tão fundamentais, principalmente nesses tempos de individualismo e segregacionismo gritantes. Como estimular tais trocas, como criar espaços próprios de emergência, disputando com o patronato a sua aquisição, como fazem os CCQ, sem, contudo, servir para a valorização do capital? Onde criar esses espaços?

"No que diz respeito ao saber, torna-se de fundamental importância encontrar suas formas de legitimação. A legitimação do saber do trabalhador, formalizado ou não, apresenta-se como o elemento em torno do qual se deve articular o debate sobre o significado do saber do trabalhador, sobre a relação entre concepção e execução, entre trabalho prescrito e trabalho real, na atualidade do mundo do trabalho. (...) A capitalização dos benefícios proporcionados pelo saber do trabalhador à produção é uma estratégia já colocada em marcha pelos empresários. Fica a tarefa de construir uma alternativa que, deixando de ser resistência passiva e não caindo na co-gestão do saber no trabalho, resgate o valor epistemológico, social, econômico, político e cultural do saber do trabalhador." (SANTOS, 1997:26).

São esses alguns dos desafios colocados para o movimento social em geral, relativo à apropriação desse conhecimento *social*, no contexto maior onde

"(...) a luta da classe-que-vive-do-trabalho é central quando se trata de transformações que caminham em sentido contrário à lógica da acumulação do capital e do sistema produtor de mercadorias."

BIBLIOGRAFIA

ACSELRAD, Henri. Trabalho, Qualificação e Competitividade, Em Aberto, Brasília, n. 65, jan./mar. 1995.

ANTUNES, Ricardo. **Adeus ao Trabalho? ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade do mundo do trabalho.** São Paulo: Cortez; Campinas: Editora da UNICAMP, 1995.

BRAVERMAN, Harry. **Trabalho e Capital Monopolista; a degradação do trabalho no século XX.** Rio de Janeiro: Zahar Editores, 1977

CARVALHO, Ruy de Quadros. Capacitação tecnológica, revalorização do trabalho e educação. In: FERRETTI, Celso João et al (orgs). **Novas Tecnologias, Trabalho e Educação; um debate multidisciplinar.** Petrópolis: Vozes, 1994.

CASTRO, Nadya. Qualificação: qualidades, classificações e ações. In: SEMINÁRIO MIGRATIONS, TRAVAIL ET MOBILITÉS SOCIALES: MÉTHODES, RÉSULTATS, PROSPECTIVE. Set. 1991. (mimeo).

FERRETTI, Celso João. Anotações de aula. 1997.

HIRATA, Helena. Da polarização das qualificações ao modelo de competência. In: FERRETTI, Celso João et al (orgs). **Novas Tecnologias, Trabalho e Educação; um debate multidisciplinar.** Petrópolis: Vozes, 1994.

JONES, Bryn & WOOD, Stephen. Qualificações tácitas, divisão do trabalho e novas tecnologias”, **Sociologie du Travail**, n. p. 4-84.

LEITE, Elenice Monteiro. Reestruturação Produtiva, Trabalho e Qualificação no Brasil. In: BRUNO, Lúcia (org.). **Educação e Trabalho no Capitalismo Contemporâneo.** São Paulo: Atlas, 1996.

MACHADO, Lucília R.S. Mudanças tecnológicas e a educação da classe trabalhadora. In: **Trabalho e Educação, Coletânea CBE.** Campinas: Papirus, 1994.

_____. Qualificação do Trabalho e Relações Sociais. IN: FIDALGO, Fernando Selmar. **Gestão do trabalho e formação do trabalhador.** Belo Horizonte: MCM, 1996.

MARX, K. **O Capital**; crítica da economia política. São Paulo: Abril Cultural, livro 1, v.1, 1983.

PAULA, João Antônio de. Capitalismo busca nova organização do trabalho para viabilizar sua expansão, **Papelucho**, Belo Horizonte, [s.n], [199-].

SANTOS, Eloísa Helena. Ciência e cultura: uma outra relação entre saber e trabalho, **Cadernos de Serviço Social**, Belo Horizonte, v. 1, n.1, jul. 1993.

_____. Trabalho prescrito e real no atual mundo do trabalho. **Trabalho & Educação**, Belo Horizonte, n. 1, fev./jul. 1997.

TAULE, José Ricardo. Novos padrões tecnológicos, competitividade industrial e bem-estar: perspectivas brasileiras. **Revista de Economia Política**, v. 9, n. 3, jul./set 1989.

VILLAVICENCIO, D. **Por una definición de la cualificación de trabajadores**. In: CONGRESSO ESPAÑOL DE SOCIOLOGIA, 4, 1992, Madrid. (mimeo).