



GESTÃO DO CONHECIMENTO: estudo histórico

Janete Gonçalves Evangelista

Resumo: Como estratégia fundamental de acumulação do capital, a gestão do conhecimento deve ser resgatada desde os primórdios do capitalismo, para que sua historicidade seja retratada e para que se possam compreender as razões pelas quais levaram o empresariado a lhe imputar tamanha significação na atualidade. Para realizar esse estudo é fundamental que se compreenda o conceito de gestão do conhecimento. No mesmo patamar de influência, encontra-se o processo pelo qual a gestão empresarial vem se configurando ao longo dos modos de acumulação capitalista e a importância do seu papel estratégico na economia globalizada. O objetivo deste artigo é compreender o desenvolvimento histórico da gestão empresarial do conhecimento nos vários estágios do processo de produção capitalista.

Palavras-chave: Gestão do conhecimento. Trabalho e educação.

1 DESENVOLVIMENTO HISTÓRICO DA GESTÃO CAPITALISTA DO CONHECIMENTO

O modo de proceder do homem e seus meios de trabalho revelam as características do processo de produção da vida, suas condições sociais e distingue historicamente a época em que se vive. Uma das formas do homem constituir-se como gênero humano é através do conhecimento, processo que se desenvolve a partir de sua experiência prática.

A preocupação do capital em gerir o conhecimento no âmbito da produção vem se configurando desde os primórdios do capitalismo. As empresas realizam a gestão do conhecimento quando concebem e administram todos os aspectos do seu processo de produção. O objetivo maior sempre é a produtividade, a intensificação do trabalho, a melhoria da qualidade dos produtos, a sua diversificação, a introdução de inovações, e a diminuição dos custos.

Nos processos produtivos pré-capitalistas (agricultura, guildas, corporações de ofícios etc.), a base técnica era fundamentalmente artesanal e de total domínio do produtor. Usualmente, quem produzia determinada mercadoria era também responsável por sua concepção e comercialização no mercado.

Com a expropriação dos produtores artesãos e o surgimento do modo capitalista de produção, eles se transformam em trabalhadores assalariados ao vender sua força de trabalho aos donos dos meios de produção, os capitalistas. Inicia-se, a partir daí, uma transformação no processo de trabalho, em consequência da divisão social e técnica do trabalho.

Esse processo é chamado, por Marx, de cooperação. É uma cooperação simples quando os trabalhadores fazem a mesma tarefa ou tarefas da mesma espécie. E é uma cooperação ampliada quando há a combinação de várias formas de tarefas.

A cooperação simples demarca, assim, o início da produção capitalista e de sua correspondente gestão do conhecimento. Nela vários trabalhadores reunidos compõem o processo de trabalho sob o comando do capital individual. Essa gestão acena para a ampliação da produção, aumentando a quantidade de produtos produzidos; implica também em uma redução de tempo para se produzir e uma economia dos meios de produção, levando ao aumento da produtividade. Os trabalhadores passam a exercer suas atividades simultaneamente e de forma cooperada, para a produção das mercadorias, em tempo e espaço definidos e controlados pelo capitalista.

Uma das estratégias da gestão capitalista do conhecimento reflete-se na distribuição das atividades no âmbito da produção, sobre as bases formadas pelas habilidades e as experiências dos trabalhadores. Esse gerenciamento aparece com o desenvolvimento da cooperação, quando, em cada um dos vários processos de trabalho existentes numa oficina, os trabalhadores passam a desempenhar tarefas diferenciadas, fazendo com que essas se tornem progressivamente mais especializadas e que o trabalhador individual se torne apenas um elemento da produção. No desenvolvimento desse processo, “cada trabalhador tem uma função definida, combinada em proporções determinadas com as dos outros trabalhadores e com os meios de produção”. (BOTTOMORE, 1993, p. 113).

Em consonância com a organização do trabalho e da produção, altera-se também a base técnica do trabalho, o que implica novos processos de aprendizado.

Na cooperação, o comando do capitalista, com base na produção combinada, integra as atividades individuais e induz a criação da força coletiva de trabalho:

Todo trabalho diretamente social ou coletivo executado em maior escala requer em maior ou menor medida uma direção, que estabelece a harmonia entre as atividades individuais e executa as funções gerais que decorrem do movimento do corpo produtivo total, em contraste com o movimento de seus órgãos autônomos. (MARX, 1988, p. 250).

Trata-se de uma divisão parcial do trabalho, pois, na cooperação simples, os vários trabalhadores que cooperam entre si desempenham atividades semelhantes, da mesma espécie. Assim, do ponto-de-vista do trabalhador individual, o modo de trabalho não é alterado essencialmente. O que pode resultar em alteração tem a ver com o uso em comum de parte dos meios de produção.

O capitalista na cooperação passa a utilizar-se de métodos para conceber, executar e supervisionar o novo processo de trabalho. Nele a gestão do conhecimento se caracteriza pela atribuição ao capitalista da concepção do plano da produção. A esse plano, devem se subordinar os trabalhadores. Trata-se de uma subordinação formal: os trabalhadores deixam de pertencer a si mesmos, mas mantêm, ainda, o controle do modo de operar, a forma artesanal de trabalhar.

Na cooperação, o saber dos trabalhadores sobre o processo de trabalho possui ainda as mesmas características artesanais dos modos anteriores de produção.

Nas formas de produção anteriores ao capitalismo, trabalhadores já cooperavam entre si, mas se caracterizavam como independentes e isolados. O que se tem na cooperação, sob o comando do capital, são trabalhadores assalariados, livres para vender sua força de trabalho ao capital. O próximo passo dado pelo capitalismo na transformação do processo de produção, na racionalização do trabalho, visando à maior lucratividade, foi intervir no fator subjetivo, transformar o trabalho complexo – que ainda se fazia presente na cooperação – em trabalho simples. Para tanto, se buscará fazer a decomposição da atividade humana e atribuir a cada trabalhador a execução de uma tarefa bem delimitada e simples. Esse processo, Marx denominou manufatura.

Na manufatura ou cooperação ampliada, as estratégias empregadas pelo capitalista, na distribuição das atividades, no âmbito da produção, baseiam-se nas habilidades e nas experiências dos trabalhadores. Assim, a gestão capitalista do conhecimento se caracteriza pela organização e administração da produção a partir das tarefas isoladas e individuais. Os trabalhadores são dispostos na oficina de acordo com suas habilidades e conhecimentos específicos. É no grupo ou no trabalhador coletivo que está concentrado o conhecimento necessário ao desenvolvimento de todas as atividades da produção, não no indivíduo em particular.

A divisão do trabalho na manufatura caracteriza-se, segundo Braverman (1987, p. 72) pelo “parcelamento dos processos implicados na feitura do produto em numerosas operações executadas por diferentes trabalhadores”. As condições do trabalhador assalariado livre, que

vende sua força de trabalho ao capital, de acesso ao circuito da produção e distribuição do conhecimento são grandemente restringidas por esse tipo de divisão do trabalho. O trabalhador passa a desempenhar apenas uma tarefa muito limitada e simples dentro de alguma etapa da produção. Seus conhecimentos sobre o processo produtivo são limitados, pontuais, especializados.

Os órgãos do mecanismo da produção são os próprios seres humanos, a parcialidade de cada um na composição do todo. Para que cada um desses órgãos funcione com eficiência, as ferramentas são também transformadas; elas se simplificam, se tornam diferenciadas umas em relação às outras e se aperfeiçoam para se ajustar ao trabalhador parcial. Esse ajuste do ferramental ao trabalhador é a razão pela qual se diz que a divisão do trabalho na manufatura se processa segundo o princípio subjetivo. Nesses termos, pode-se afirmar que a base técnica do processo manufatureiro de produção localiza-se fundamentalmente no trabalhador coletivo e na ferramenta. O que ressalta em novos processos de aprendizado no manejo desse ferramental e adaptação dele aos trabalhadores.

O método utilizado pela gerência capitalista, para desvencilhar concepção e execução do trabalho, caracterizou-se pelo desmembramento do ofício em tarefas parceladas e simplificadas, apesar do trabalhador ainda deter o conhecimento total da produção, mesmo realizando apenas uma etapa desse processo.

A manufatura se apresenta em duas formas. Na primeira, o produto é produzido a partir do ajustamento mecânico dos produtos parciais manufaturados cada um por trabalhadores independentes, que exercem atividades simultâneas e em cooperação, em um local de trabalho (na oficina ou no domicílio), sob o comando do mesmo capitalista. São atividades variadas, mas que, para o trabalhador individual, tornam-se específicas. Ele realiza a produção apenas de uma parte do produto final e não tem o domínio do conjunto da produção.

Na segunda forma da manufatura, o produto é produzido numa sequência de operações conexas, onde vários trabalhadores, também sob o domínio de um mesmo capitalista, numa determinada oficina, encontram-se organicamente articulados. Para tanto, a gestão do conhecimento deve garantir que as partes do produto em processo sejam transportadas segundo a sequência das operações. Esse processo deve garantir, ainda, uniformidade, continuidade, regularidade, ordenamento e intensidade de modo a promover a integração desse processo.

Todas as duas formas da manufatura possuem, na produção, uma base técnica artesanal, seja a partir da produção de partes de uma mercadoria, ou mesmo através da produção completa de um produto, mas em grande escala. Num aspecto ou noutro, as atividades mantêm seu caráter manual e especializado. Elas são altamente dependentes desse conhecimento específico, da destreza, da experiência e da habilidade dos trabalhadores no manejo das ferramentas. Nessa forma de organização do trabalho, os trabalhadores ainda possuem um controle relativo sobre o conteúdo e o ritmo do trabalho, o qual se concretiza através da observação do processo de trabalho em si.

Os limites da manufatura estão na sua base técnica. Ela se apóia no trabalho uniforme e acaba destruindo o impulso de expansão das forças criadoras do próprio homem. O próximo passo que foi dado, pela gerência capitalista, de intervenção no fator objetivo, no instrumental do trabalho, levou ao desenvolvimento da forma da maquinaria.

Na maquinaria, o processo de trabalho é organizado metodicamente em função da técnica. Os meios e métodos de distribuição das atividades, no âmbito da produção, têm por bases as habilidades e as experiências dos trabalhadores. Eles são distribuídos pelas máquinas, de acordo com suas especificidades. Necessitam de um conhecimento anterior para operá-las, tendo que se adaptarem aos novos movimentos e ritmos exigidos pelos diferentes tipos de operações impostos pelas máquinas (GORZ, 1989).

A nova dinâmica da produção pressupõe uma gestão capitalista do trabalho onde se exige mais disciplina, em função dos ritmos das máquinas, e maior intensidade da divisão do trabalho. Cria novos níveis hierárquicos e aumenta ainda mais a separação entre as forças intelectuais do processo de trabalho e trabalho manual. A produção passa a ser controlada através do escritório.

O ponto de partida da maquinaria, na transformação do processo de trabalho, localiza-se nos meios de trabalho. O princípio básico da maquinaria é a força motriz, o que implica em novos processos de aprendizado para os trabalhadores. A ferramenta é transferida das mãos do trabalhador à máquina. O capital introduz as máquinas, ferramentas complexas, na produção, visando reduzir os preços das mercadorias e estender o tempo de trabalho que o assalariado fornece gratuitamente ao capital, a exploração mecânica.

A máquina-ferramenta, que serve de ponto de partida para a revolução industrial, substitui o operário, que maneja uma só ferramenta, por um mecanismo que opera numa só vez uma quantidade de ferramentas idênticas ou análogas e é posto em movimento por uma única força motriz, seja ela qual for (BORCHARDT, 1982, p. 82).

A maquinaria se desenvolve e, conseqüentemente as relações sociais e de mercado. Passa do vapor à energia elétrica; do capitalismo liberal ao monopólio; da produção pela demanda à produção pela oferta, a produção em massa. Entretanto, seu limite se encontra na própria máquina, pois ela pode produzir até um certo grau de intensidade. Já a capacidade humana é mais ampliada, o que possibilita aumento da produtividade. Esse obstáculo ao desenvolvimento do capitalismo provoca a exigência de mudanças nos aspectos objetivos e subjetivos do trabalho, momento em que emerge a racionalização taylorista-fordista do processo produtivo.

Nas primeiras décadas do século XX, na esfera produtiva, pôde-se identificar um esforço, por parte do capital, de racionalizar e organizar o processo de trabalho, através da administração científica. Os meios e métodos utilizados pela gerência capitalista, na distribuição das atividades, no âmbito da produção, sobre as bases das habilidades e das experiências dos trabalhadores, configuram-se na imposição à força de trabalho de tempos e movimentos, de forma a garantir uma maior produtividade.

A gestão taylorista do conhecimento baseia-se fundamentalmente em três estratégias, sendo elas: a dissociação do processo de trabalho das especialidades dos trabalhadores; a separação entre concepção e execução e a utilização do monopólio do conhecimento para controlar cada fase do processo de trabalho e seu modo de execução.

Para Taylor, a administração científica se trata de uma filosofia, resultado da combinação de elementos envolvendo o desenvolvimento de uma ciência; a seleção científica do trabalhador, sua instrução e treinamento científico e a cooperação entre direção e trabalhadores.

O taylorismo pode ser compreendido como o gerenciamento da mão-de-obra em processos ainda não automatizados (MORAES NETO, 1991), pode ser considerado como um modelo de organização e gestão do trabalho que introduz a dicotomia entre concepção e execução do trabalho como método de racionalização do trabalho, ou seja, de gestão estratégica do conhecimento.

A gerência taylorista, ao buscar expropriar o saber tácito dos trabalhadores, institui o sistema de iniciativas e incentivos pela combinação de vários elementos, ou seja, conhecimentos coletados, analisados, agrupados e classificados para efeito de leis e normas que constituem uma ciência seguida de completa mudança na atitude mental dos trabalhadores e da direção, quer reciprocamente, quer nas respectivas atribuições e responsabilidades entre as duas partes e cooperação íntima e cordial (TAYLOR, 1970). Com isso, realiza o mapeamento do conhecimento

produzido no processo de trabalho e tenta transformar o saber tácito dos trabalhadores em prescrição para o processo produtivo.

Seguindo a mesma concepção gestonária do trabalho e do conhecimento, Ford incorpora as ideias principais de Taylor e produz alterações na base técnica do trabalho, a esteira rolante. A partir desse meio de trabalho, a gerência busca aumentar o ritmo da produção, diminuindo os tempos mortos causados pelo deslocamento do trabalhador à procura de peças e materiais. O processo de trabalho é ainda mais normatizado, em função do movimento regular imposto pela esteira e, das atividades mais parceladas e repetitivas.

O elemento chave da nova organização de trabalho era a interminável esteira transportadora, na qual os componentes do carro eram transportados e que, à medida que passava, com paradas periódicas, os homens executavam operações simples. (BRAVERMAN, 1987, p. 130).

O conhecimento exigido do trabalhador no processo de trabalho passa a ser basicamente o de montagem de peças, sendo complementado pela operação e manutenção em torno das máquinas. Moraes Neto reflete sobre essa questão ao citar Weiss, o qual escreve que “diferentemente do trabalhador qualificado, que habilmente manipula suas ferramentas, o operário da fábrica torna-se cada vez mais um apêndice da máquina” (apud MORAES NETO, 1991, p. 50). Assim, a gerência fordista desenvolve estratégias que buscam transformar o conhecimento existente no âmbito da produção em bens acessíveis e de posse da empresa.

O trabalhador passa a realizar operações cada vez mais simples, através de movimentos repetitivos e padronizados, eximindo o trabalho qualificado e implicando a diminuição da exigência das forças intelectuais na realização do trabalho (FARIA, 1992).

O modo de produção fordista foi caracterizado pelo período em que a gestão capitalista investiu fortemente na intensificação do trabalho, no controle dos tempos e movimentos humanos, no padrão de produção em massa, no trabalho parcelado e simplificado e na rigidez dos postos de trabalho. Em função desses fatores e da crescente desqualificação do trabalhador, mais um limite se institui à gerência capitalista. Os trabalhadores passam a vivenciar uma crescente desmotivação e variadas formas de resistência são presenciadas no cotidiano do trabalho, o que implica redução da produtividade e do ritmo de trabalho. Para superar tal estorvo, a gerência capitalista mais uma vez é acionada na tentativa de se alcançar maior eficiência e produtividade.

Uma vez que os trabalhadores não são destruídos como seres humanos, mas simplesmente utilizados de modos inumanos, suas faculdades críticas, inteligentes e

conceptuais permanecem sempre, em algum grau, uma ameaça ao capital, por mais enfraquecidas ou diminuídas que sejam (BRAVERMAN, 1987, p. 124).

No contexto da crise do capital, funda-se a Escola de Relações Humanas. Aparece como uma necessidade da gestão capitalista de se empenhar em estudar o trabalhador e as relações de trabalho, em consequência às resistências dos trabalhadores à intensificação do trabalho e como mais uma tentativa de racionalizar o processo produtivo.

As variadas formas de resistência dos trabalhadores como o absenteísmo, o abandono do emprego, a repulsa ao forte ritmo da produção, a rigidez dos postos de trabalho, dentre outros, são os principais objetos desses estudos. Seus maiores objetivos são aprimorar os métodos de seleção, ajustar e motivar os trabalhadores e induzi-los a cooperarem nos processos de trabalho imposto pelos planejadores.

A gestão empresarial, através do departamento de recursos humanos, utiliza-se de estratégias que pretendem alocar o trabalhador na empresa, de acordo com seu grau de inteligência e habilidade. O perfil para o cargo ou função era traçado previamente e o trabalhador era selecionado de modo a se encaixar naquele perfil. A função do gestor é fazer com que o trabalhador seja motivado a cooperar na produção. Entretanto Machado (1994, p. 22) afirma que “não se alteram as bases da organização do processo de trabalho, o conteúdo das tarefas permanece vazio de significado, a monotonia, a individualização e a heterogestão continuam fomentando as tensões”.

O principal expoente da Escola de Relações Humanas é Elton Mayo, vinculado à Escola de Administração de Harvard. Sua tese é a de que “as motivações dos trabalhadores não podem ser compreendidas numa base puramente individual, e que a chave de seu comportamento reside nos grupos sociais da fábrica” (BRAVERMAN, 1987, p. 128). Com isso, as estratégias de gestão empresarial são direcionadas para o comportamento dos grupos, buscando evitar o confronto direto entre trabalhadores e supervisores. Essas estratégias são utilizadas como mais uma forma de o capital buscar meios para conceber, executar e supervisionar o trabalho. E, ainda, analisam comportamentos, procuram persuadir trabalhadores que apresentam atitudes mais agressivas.

Do ponto de vista do processo de trabalho, o modo de trabalho não é alterado essencialmente. O que se apresenta como alteração tem a ver com o maior envolvimento dos trabalhadores no processo produtivo. Dessa forma, ainda sob os preceitos da organização taylorista-fordista do trabalho, não há mudanças na base técnica do trabalho, o que,

consequentemente, não acarreta grandes investimentos à empresa em treinamento operacional, mas sim, naquele direcionado para aspectos mais subjetivos, chamado treinamento comportamental.

Ainda sem conseguir superar o problema das relações de trabalho, o capital se depara com um excesso na produção, uma vez que a oferta é muito superior à demanda, havendo uma saturação de mercadorias no mercado. Novamente ocorre uma inversão no mercado concorrencial: a produção passa a vincular-se à demanda mais diversificada e sob normas mutáveis.

As empresas, com o objetivo de se tornarem mais competitivas, passam a buscar novos métodos para elevar a produtividade. Atualizam seu maquinário e modificam sua forma de organizar e gerir o processo produtivo e de trabalho. O modo de produção capitalista é flexibilizado.

A gerência empresarial passa novamente a alterar a distribuição das atividades no âmbito da produção, sobre as bases das habilidades e das experiências dos trabalhadores. A divisão do trabalho na flexibilização configura-se através de estratégias de organização e gestão do trabalho que objetivam reduzir estoques e aumentar a flexibilidade das estruturas de produção. Buscando elevar os níveis de competitividade e produtividade das empresas, a flexibilização demanda proporcionalmente um redimensionamento das formas de qualificação do trabalhador.

Na última década, há uma retomada da análise das qualificações introduzindo novos elementos. Em função da automação e da constante introdução de novos modos de organizar o trabalho, do acirramento da divisão internacional do trabalho, cresce cada vez mais o número de trabalhadores desqualificados, restando alguns poucos superqualificados (HIRATA, 1994).

Küenzer (1999) referindo-se à questão da elevação do nível de escolaridade que é exigida atualmente dos trabalhadores pela produção flexível, considera que:

Para a grande maioria, excluída do emprego ou submetida a trabalhos precarizados, formação simplificada, de curta duração e baixo custo. Para os poucos que ocuparão os empregos existentes, relativos às tarefas de concepção, manutenção e gerência, formação de maior complexidade, custo e duração. (KÜENZER, 1999, p. 20).

Traço distintivo em relação ao taylorismo-fordismo, a via japonesa, entretanto, avança no sentido da “desespecialização” dos trabalhadores, para torná-los “plurioperadores”, polivalentes, multifuncionais.

A base fundamental da reestruturação produtiva está na flexibilidade da produção. Caracteriza-se por ser um novo modelo de organização e gestão do trabalho cuja matriz é o ohnismo-toyotismo, ou ainda, o modelo japonês. Esse novo modelo imprime outra forma de controle sobre a produção e o trabalho e implica também novos processos de aprendizado direcionado aos trabalhadores.

A introdução de equipamentos de última geração, que são atualizados a todo instante, e as inovações, nos âmbitos organizacionais e gerenciais, passaram a demandar um “novo” perfil de trabalhador: uma mão-de-obra flexível, multifuncional, capaz de resolver problemas. Esse novo perfil baseia-se numa competência técnica, criativa, que se autogerencie, que possua habilidades para aprender novas qualificações.

Essa nova forma de organizar e gerir o trabalho - dita inovadora - apresenta as mais diversas implicações para a formação do trabalhador inserido neste contexto de crise econômica mundial e para aqueles (em sua maioria, jovens) que estão em vias de entrar no mercado de trabalho. Podemos identificar, então, no processo de reestruturação produtiva e nas transformações tecnológicas, que lhe são próprias, uma crescente demanda de novas competências. A gestão do conhecimento centraliza cada vez mais seu foco na expropriação do saber tácito dos trabalhadores.

Trata-se de uma educação e formação que desenvolvam habilidades básicas no plano do conhecimento, das atitudes e dos valores, produzindo competências para gestão da qualidade, para a produtividade e competitividade e, conseqüentemente, para a ‘empregabilidade’. (FRIGOTTO, 1998, p. 45).

Assim, o trabalhador, por meio de seu intelecto, de seu saber, passa a ser o alvo de uma nova base de qualificação que o mundo globalizado vem exigindo no interior das empresas e no sistema educacional. Uma nova competência é exigida dos trabalhadores, que ultrapassa a realização das tarefas com qualidade e os conhecimentos formais requeridos por essas tarefas. Trata-se de uma evocação do aspecto subjetivo do indivíduo, onde a flexibilidade na produção, a polivalência, o aprender a aprender, a participação, o saber tácito tornam-se indispensáveis para a organização e gestão do trabalho no modelo dito pós-taylorista-fordista. Tudo isso tem como ‘pano de fundo’ a crescente diminuição do emprego e uma exigência do aumento no nível de escolaridade dos trabalhadores de uma forma geral, o que tem acirrado a competitividade entre eles em busca de vagas, de manutenção e ascensão no emprego.

2 CONSIDERAÇÕES FINAIS

As estratégias utilizadas pela gerência capitalista para efetuar a expropriação do saber tácito dos trabalhadores, mais uma vez, são acionadas. Entretanto, trata-se de uma exploração mais abrangente do trabalhador, onde o conhecimento e a criatividade da força de trabalho, a responsabilidade e a cooperação passam a constituir uma contribuição bem-vinda na busca da eficiência, da qualidade, da produtividade, da inovação.

No que se refere aos meios e aos métodos utilizados para conceber, executar e supervisionar o trabalho, as mudanças foram significativas, principalmente, no que diz respeito ao envolvimento relativo dos trabalhadores no planejamento do trabalho e ao compromisso deles com a qualidade da produção. Antunes (1997), em seus estudos, revela que mesmo havendo uma diminuição da dicotomia entre os que concebem e os que executam no processo produtivo, o estranhamento, no toyotismo, não é suprimido, e acrescenta que,

A subsunção do ideário do trabalhador àquele veiculado pelo capital, a sujeição do ser que trabalha ao ‘espírito’ Toyota, à ‘família’ Toyota, é de muito maior intensidade, é qualitativamente distinta daquela existente na era do fordismo. (...). Se Gramsci fez indicações tão significativas acerca da concepção integral do fordismo, do ‘novo tipo humano’, em consonância com o ‘novo tipo de trabalho e de produção’, o toyotismo por certo aprofundou esta integralidade. (ANTUNES, 1997, p. 34).

O processo de reestruturação produtiva faz parte da lógica capitalista, pois a toda crise ou estagnação segue-se uma tentativa de avanço, de superação. A gestão empresarial cria novas estratégias para sair do impasse organizando o processo de trabalho, introduzindo novas tecnologias, novas técnicas de gestão do trabalho e novas estratégias de formação e qualificação de seu quadro de pessoal. Já os trabalhadores, por outro lado, resistem a estas estratégias organizando greves, omitindo saberes tácitos adquiridos no cotidiano fabril, opondo-se à intensificação do trabalho.

Os empresários imputam à educação a responsabilidade pela questão do desemprego. De um lado, incentivam programas de qualificação de jovens que estão em vias de se integrarem ao mercado de trabalho. Por outro lado, implementam um conjunto de medidas de requalificação para aqueles trabalhadores que, segundo a empresa, necessitam de educação básica ou somente de atualização técnica. Para tanto, criam parcerias com escolas públicas, firmam convênios com instituições privadas, promovem cursos no interior da empresa. Espera-se, assim, da educação um tipo de formação que esteja nos moldes do mercado capitalista e que garanta à empresa maior

competitividade, e, aos trabalhadores, condições de se manterem empregados ou de conseguir um novo emprego, ou seja, maior empregabilidade.

KNOWLEDGE MANAGEMENT: history study

Abstract: As a fundamental strategy for accumulation of capital, the knowledge management must be rescued since the beginning of capitalism, so that its historical aspect can be portrayed and so that we can understand the reasons that took the corporate world to give it such significance in present time. To carry out this study, it is fundamental that one understands the concept of knowledge management. In the same level of importance, we can find the process by which business management is configuring itself throughout every way of accumulation of capital and the importance of its strategic role in global economy. The objective of this article is to understand the development of business knowledge management in history, throughout every stage of the capitalist process of production.

Keywords: Knowledge management. Work and education.

GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO: estudio histórico

Resumen: Como estrategia fundamental de acumulación del capital, la gestión del conocimiento debe rescatarse desde los orígenes del capitalismo para que su historicidad sea retratada y para que puedan comprenderse las razones que llevaron al empresariado a imputarle tanto significado en la actualidad. Para realizar este estudio es fundamental que se comprenda el concepto de gestión del conocimiento. En el mismo nivel de influencia, se encuentra el proceso por el cual la gestión empresarial viene configurándose a lo largo de los modos de acumulación capitalista y la importancia de su papel estratégico en la economía globalizada. El objetivo de este artículo es comprender el desarrollo histórico de la gestión empresarial del conocimiento en los varios estadios del proceso de producción capitalista.

Palabras-clave: Gestión del conocimiento. Educación y trabajo.

REFERÊNCIAS

ANTUNES, R. **Adeus ao trabalho?:** ensaios sobre as metamorfoses e a centralidade do mundo do trabalho. 4. ed. São Paulo: Cortez, 1997

ARANHA, A. V. S. **A formação profissional na Fiat Automóveis e a padronização internacional de trabalhadores da empresa.** 2000. Tese (Doutorado em Educação) Curso de Pós-Graduação em Educação da PUC-SP, São Paulo, 2000.

_____. O conhecimento tácito e a qualificação do trabalhador. **Trabalho & Educação**, Belo Horizonte, n. 2, p. 12-29, ago./dez. 1997.

BARROSO, A. C. O. & GOMES, E. B. P. Tentando entender a gestão do conhecimento. **Revista de Administração Pública**. Rio de Janeiro, v. 33, n. 2, p. 147-170, mar./abr. 1999

BORCHARDT, J. **O capital**. 7 ed. Rio de Janeiro: ZAHAR, 1982 (edição resumida).

BOTTOMORE, T. **Dicionário do pensamento marxista**. Rio de Janeiro: Zahar, 1993.

BRAVERMAN, H. **Trabalho e capital monopolista: a degradação do trabalho no século XX**. Rio de Janeiro: Guanabara, 1987

CORIAT, B. **Pensar pelo avesso: o modelo japonês de trabalho e organização**. Rio de Janeiro: Revan: UFRJ, 1994.

DAVENPORT, T. H. & PRUSAK, L. **Conhecimento empresarial: como as organizações gerenciam o seu capital intelectual**. Rio de Janeiro: Campus, 1998.

FARIA, J. H. de. **Tecnologia e processo de trabalho**. Curitiba: Ed. da UFPR, 1992.

FLEURY, A.; FLEURY, M. T. **Estratégias empresariais e formação de competências: um quebra-cabeça caleidoscópico da indústria brasileira**. São Paulo: Atlas, 2000.

FRIGOTTO, G. (org.). **Educação e crise do trabalho: perspectivas de final de século**. Petrópolis: Vozes, 1998.

_____. As mudanças tecnológicas e educação da classe trabalhadora: politecnia, polivalência ou qualificação profissional (síntese do simpósio). **Coletânea CBE "Trabalho e Educação"**. São Paulo: Papyrus. p. 45-52, 1994.

GARAY, A. Gestão. In: CATTANI, A. (Org.). **Trabalho e tecnologia: dicionário crítico**. Petrópolis: Vozes. p.101-107, 1997.

GORZ, A. **Crítica da divisão do trabalho**. 2. ed. São Paulo: Martins Fontes, 1989.

HARVEY, D. **Condição pós-moderna: uma pesquisa sobre as origens da mudança cultural**. São Paulo: Edições Loyola, 1993.

HIRATA, H. Da polarização das qualificações ao modelo da competência. In: FERRETTI, C. (Org.). **Novas tecnologias, trabalho e educação: um debate multidisciplinar**. Petrópolis: Vozes, 1994.

KÜENZER, A. Z. Educação profissional: categorias para uma nova pedagogia do trabalho. **Boletim Técnico do Senac**. Rio de Janeiro, v. 25, n. 2, p. 19-29, maio/ago. 1999.

MACHADO, L. R. S. Qualificação do trabalho e relações sociais. In: MACHADO, L. R. S. & FIDALGO, F. S. **Controle da qualidade total**: uma nova pedagogia do capital. Belo Horizonte: MCM, 1994. p. 11-28.

MARX, K. **O capital**: crítica da economia política/o processo de produção do capital. São Paulo: Nova Cultura, V. 1, Livro primeiro, Tomo I, 3 ed. (Os Economistas), 1988.

MIRANDA, M. G. Inteligência e Contemporaneidade. **Trabalho & Educação**. Belo Horizonte, n. 4, ago./dez, 1998.

MORAES NETO, B. R. **Marx, Ford, Taylor**: as forças produtivas em discussão. 2 ed. São Paulo: Brasiliense, 1991.

MOURA, M. A. **Tecnologias da informação e capacitação de trabalhadores no setor de telecomunicações**. 1996. Dissertação (Mestrado em Educação) curso de Pós-Graduação em Educação da Faculdade de Educação da UFMG. Belo Horizonte, 1996.

TAYLOR, F. W. Princípios da administração científica. São Paulo: Atlas, 1970.

TEIXEIRA FILHO, J. Conhecimento, tecnologia e organização: evolução, conflitos e perspectivas. **Boletim Técnico do Senac**. Rio de Janeiro, v. 24, n. 2, p. 11-17, maio/ago. 1998.

Informações sobre a autora

Janete Gonçalves Evangelista

Mestre em Educação pela Universidade Federal de Minas Gerais - UFMG. Professora e pesquisadora da Escola Politécnica de Saúde Joaquim Venâncio da Fiocruz.

E-mail: janetege@fiocruz.br



Artigo recebido em 13/07/2010 e aceito para publicação em 04/04/2012.