

Artigo

A Relação com o aprender no trabalho: os dias invisíveis de operários metalúrgicos ¹

The relationship with learning at work: the invisible days of metalworkers

La Relación con el aprendizaje en el trabajo: los días invisibles de los obreros metalúrgicos

Ana Maria Freitas Teixeira²,

Universidade Federal do Recôncavo Baiano, UFRB, Santo Amaro, BA, Brasil

Resumo

O texto apresenta uma análise sobre o processo de aprender que se desenvolve no âmbito do trabalho em suas diferentes dimensões destacando, particularmente, a estratégia de aprender no trabalho como sobrevivência frente às múltiplas mutações no mundo da produção fabril. Trata-se de colocar em evidência o depoimento de operários de uma importante unidade fabril do parque metalúrgico da Bahia, especialmente operários "invisíveis" que ocupam a base da pirâmide hierárquica, observando como o 'aprender pela prática no trabalho' se constitui no cotidiano das relações de trabalho e no trabalho. Os depoimentos que evidenciam o recorte qualitativo da metodologia adotada para o estudo foram obtidos mediante entrevistas de longa duração, todas elas realizadas fora do ambiente industrial.

Abstract

The text presents an analysis of the process of learning that takes place within the framework of work in its different dimensions, highlighting, in particular, the strategy of learning at work as survival in the face of multiple mutations in the world of manufacturing production. It is a question of highlighting the testimonies of workers of an important factory unit in the metallurgical park of Bahia, especially "invisible" workers who occupy the base of the hierarchical pyramid, observing how "learning by doing at work" is constituted in the daily life of labour relations and at work. The testimonies that show the qualitative cut of the methodology adopted for the study were obtained through long term interviews, all of them carried out outside the industrial environment.

Resumen

El texto presenta un análisis del proceso de aprendizaje que tiene lugar en el contexto del trabajo en sus diferentes dimensiones, destacando en particular la estrategia de aprendizaje en el trabajo como supervivencia frente a las múltiples mutaciones en el mundo de la producción fabril. El objetivo es destacar los testimonios de trabajadores de una importante fábrica del parque metalúrgico de Bahia, especialmente trabajadores «invisibles» en la base de la pirámide jerárquica, observando cómo se constituye el «aprender haciendo en el trabajo» en las relaciones laborales cotidianas y en el trabajo.

¹ Esse texto retoma alguns aspectos de minha tese de doutorado realizada na Universidade de Paris 8 (2000-2003) sob a supervisão do Prof. Dr. Bernard Charlot. Obrigada Professor.

² Professora do Centro de Cultura, Linguagens e Tecnologias Aplicadas da Universidade Federal do Recôncavo da Bahia (CECULT/UFRB). Doutora em Ciências da Educação. Docente do Programa de Pós-Graduação em Educação Científica, Inclusão e Diversidade (PPGECID). Pesquisadora dos Grupos de Pesquisa Educação e Contemporaneidade (Educon/UFS) e Formação e Investigação em Práticas de Ensino (Fipe/UFRB). Orcid:<http://orcid.org/0000-0001-9029-3676>.



Los testimonios que demuestran el carácter cualitativo de la metodología adoptada para el estudio se obtuvieron mediante entrevistas de larga duración, todas ellas realizadas fuera del entorno industrial.

Palavras-chave: Relação com o aprender, Trabalho, Trabalho fabril, Qualificação.

Keywords: Relationship with learning, Work, Factory work, Qualification.

Palabras clave: Relación con el aprendizaje, Trabajo, Trabajo en fábrica, Cualificación.

1. Introdução

As metamorfoses que afetam o mundo do trabalho bem como o mundo da educação tornam ainda mais evidentes as imbricações entre esses dois mundos. Essa relação entre Trabalho e Educação se explicita em diferentes campos da vida em sociedade e torna-se ainda mais visível quando tomamos como preocupação a questão da qualificação dos operários. É dentro dessa perspectiva que se inscreve nossa reflexão.

Parece-nos difícil, por vezes impossível, analisar as experiências vividas pelos operários no âmbito da qualificação sem considerar a questão da qualificação do homem para o trabalho, aspecto que implica, necessariamente, em refletir sobre o processo de constituição social do homem. Um processo sempre inacabado em que o homem se mobiliza para colocar-se em relação com o saber e aprender dentro do contexto da relação consigo mesmo, com o mundo e com os outros. Assim, nos parece que a questão da qualificação do homem para o trabalho não pode ser pensada fora de um processo social constituído historicamente.

Foi exatamente dentro de um panorama de crise de acumulação do capital, transformações e novas exigências na organização e gestão da atividade produtiva, que marcaram a transição entre os séculos XX e XXI, que se observou a intensa difusão dos princípios de gestão e organização do trabalho baseados sobre o que se convencionou chamar de «modelos flexíveis». Foi nesse contexto que a «administração participativa», a doutrina da «qualidade» e a polivalência tornaram-se emblemáticas. O mundo ocidental capitalista «jogava» com a possibilidade de reeditar, em um outro cenário, novos “milagres” que demandavam a figura de um operário cooperativo, participativo e disponível a aprender continuamente (HIRATA, 1994; CORIAT, 1990). Os milagres não se produziram como esperado, ao menos não para os trabalhadores, e a precarização do trabalho se ampliou.

A internacionalização da economia e a difusão de “novas” modalidades de trabalho não garantiram a ampliação dos postos na mesma proporção em que foram eliminados, nem a mobilidade da força de trabalho no mercado formal. Portanto, essa nova lógica reduz o número daqueles que teriam disponíveis as condições ideais para negociar seu conhecimento de forma autônoma e para construir uma carreira. As qualificações exigidas pelo modelo de organização renovado, flexível e integrado deslocam-se das atividades ditas concretas em direção às atividades simbólicas e que exigem grau elevado de abstração. O espírito cooperativo, ausência de demarcação de tarefas definidas a partir do posto de trabalho, polivalência e rotação de tarefas, emergem como mantras de uma ‘nova’ era. Assim, as qualificações exigidas estariam vinculadas a certos

atributos individuais, tais como capacidade de raciocínio, iniciativa, dinamismo, criatividade, responsabilidade, interatividade e mobilização para aprender.

Portanto, era imperativo « qualificar » os operários, reconvertê-los, mobilizar seus saberes enquanto ferramentas importantes para responder aos padrões de competitividade e qualidade adotando diferentes estratégias para estabelecer a « liberação da palavra operária ». Em substituição da fragmentação e do silêncio emerge a necessidade da comunicação e a interatividade. O *savoir-faire* dos trabalhadores e a subjetividade do sujeito ganham destaque. Disso resulta o interesse revigorado pelo espaço da produção, pelos saberes produzidos pelos operários no cotidiano³ do trabalho dentro das fábricas.

Nesse panorama, observamos no mundo capitalista a multiplicação dos programas de qualificação profissional. Programas, estes, orquestrados pelos empresários, pelos patrões, num cenário de permanente crescimento dos índices de desemprego, da « naturalização » da terceirização e da precarização do estatuto do trabalhador, apresentados como resposta aos desafios impostos ao cotidiano das fábricas. Em verdade, tais programas buscavam capturar, controlar e mesmo regular o saber produzido nas oficinas no cotidiano do trabalho. Junte-se a este cenário o enfraquecimento das organizações sindicais e da organização nos locais de trabalho.

À medida que nossa « curiosidade investigativa » nos conduzia a analisar esse processo de transformação propagado em todas as direções nos convencíamos, progressivamente, da necessidade imperativa de olhar de mais perto o que se passava no interior das fábricas, o que os operários estavam enfrentando em meio a essas mutações e numa conjuntura fortemente desfavorável a eles. Aqui nos referimos, em especial, aos anos de 1980 e 1990 e, tentando evitar exageros em aproximações temporais, poderíamos arriscar que o contexto atual, marcado pelos desdobramentos da pandemia do SARS-COV 2, aponta para outras ondas de transformação no trabalho e na educação. Assim, as falas dos trabalhadores que aparecem nesse texto são falas produzidas num momento emblemático de reconversão da produção humana de riquezas, ou seja, do trabalho humano. São depoimentos produzidos no âmbito da minha tese de doutorado quando me encontro diretamente com os saberes operários, aqueles operários que estão na base da pirâmide hierárquica, com baixa escolaridade, expostos a condições insalubres de trabalho e longos anos de experiência no chão da fábrica.

Assim, tomando esse conjunto de elementos nos colocamos, naquele momento, algumas questões centrais de investigação dentre as quais destacamos aqui aquela que se refere a como fazem os operários para aprender o que lhes é necessário saber para trabalhar, para tornarem-se operários face às exigências constantes que pareciam « subverter » anos e anos de trabalho. Como, nesse processo de aprender, saberes são constituídos, saberes que subvertem inúmeras vezes a lógica do controle do capital. Essa questão de pesquisa foi formulada no início dos anos 2000: não tínhamos a difusão dos meios digitais, da internet, aplicativos. Naquele momento falar em redes sociais

³ A vida cotidiana é a vida do homem inteiro, o que significa que o homem participa da vida cotidiana em todos os aspectos de sua personalidade. Na vida cotidiana o homem coloca em funcionamento todos os seus sentidos, todas as suas capacidades intelectuais, suas competências, seus sentimentos. (HELLER, A., 1992).

não remetia a uma referência ao Facebook, ao Instagram e menos ainda ao WhatsApp.

Mas independentemente de uma sociedade digital ou analógica e das inteligências artificiais as exigências são impostas, continuamente, para que os trabalhadores respondam aos imperativos da produtividade e das inovações tecnológicas. A panaceia em torno da qualificação da força de trabalho aparece como « remédio salvador » diante das repetidas « crises da sociedade do trabalho ». Os especialistas discutem os métodos e as tendências na perspectiva de uma nova organização do trabalho. As empresas se ocupam das inovações para racionalizar e aumentar a produção e a precariedade dos empregos. Entretanto, são poucas as situações em que os próprios operários falam sobre suas experiências, os desafios face às mudanças, como eles fazem para aprender o que é necessário para realizar o trabalho, sua compreensão sobre o que muda suas vidas dentro das fábricas.

É precisamente dentro dessa abordagem que se inscreve “o aprender no trabalho pela prática”. O saber é o saber de um sujeito ativo, de um sujeito que tem uma história, de um sujeito que realiza um encontro com as histórias dos outros sujeitos em diferentes situações inclusive aquela dentro da fábrica. Sob esse prisma “o aprender pela prática” não significa tão simplesmente apreender um gesto técnico no sentido de fazer e repetir, trata-se efetivamente de aprender dentro de uma situação, trata-se de aprender no chão da fábrica, trata-se de aprender pela vida e na vida, aprender pelo trabalho e no trabalho, uma aprendizagem contínua de relações: com os outros, consigo mesmo, com a vida e o mundo em sua própria construção como sujeito humano. Nessa ótica o aprender no trabalho se traduz pela elaboração de um saber dentro das oficinas e, nesse sentido, um aspecto importante em nossa abordagem é evidenciar o que os operários têm a dizer sobre seus próprios processo de aprender, ou seja, como, para eles, se configura a situação de aprender no trabalho e foi por essa via que a prática ganhou sua força.

Com essas interrogações e refletindo sobre o contexto optamos por « olhar mais de perto » os operários de uma fábrica, a Fábrica C localizada no município de Camaçari (Polo Petroquímico). Uma grande e importante unidade de produção do parque metalúrgico da Bahia com uma longa história enquanto empresa estatal privatizada no final dos anos de 1980. Mas, além de grande e importante tecnológica e economicamente, foram os seus operários que encarnaram a combatividade e a capacidade de organização dos metalúrgicos baianos duramente atingidos pela onda de privatizações que marcou as últimas décadas do século XX. Certamente nos dias de hoje a mobilização dessa categoria enfrenta outros desafios mais complexos com a mundialização da economia, para citarmos apenas uma das dimensões que compõem a intensificação desse fenômeno.

Assim, para compreender o que se passava no interior dessa unidade fabril à época era necessário escutar os operários. Desse modo, adotamos como ponto de partida uma perspectiva em que ganha relevância a dimensão socio histórica da qualificação no sentido em que o homem se educa, torna-se homem, na produção e nas relações de produção através de um processo contraditório em que estão sempre presentes, e em confrontação, o momento da educação e da deseducação, da qualificação e da desqualificação, portanto da humanização e da desumanização.

Optamos, portanto por uma metodologia de natureza qualitativa fortemente assentada em entrevistas de longa duração com operários da Fábrica C sujeitos da pesquisa. Apesar de termos solicitado a administração da Fábrica C autorização de acesso à biblioteca que mantinha em suas instalações⁴, o contato com os operários não envolveu qualquer tipo de negociação ou acordo com a gerência. Assim, todas as entrevistas foram realizadas fora das instalações fabris visando minimizar qualquer tipo de pressão ou constrangimento aos entrevistados⁵. O conjunto das entrevistas, num total de 13, foi transcrito e cada um dos entrevistados recebeu uma cópia impressa de seu depoimento. Aqui utilizaremos apenas 3 dos depoimentos para destacar a percepção do aprender como estratégia de sobrevivência.

Seguindo esta trilha, optamos por colocar em relevo o testemunho desses operários que ocupavam diferentes postos na produção, mas também diferentes situações hierárquicas para tentar compreender o que estava em jogo na vida dentro da fábrica. Nesse quadro nós guardamos um interesse particular em relação aos operários mais « escondidos » nos cantos das oficinas, aqueles que estão literalmente “na base” e que são, em geral, os menos qualificados, os menos escolarizados.

2. Saber e Trabalho: Aprender e Fazer Aprender no Trabalho

Segundo Charlot (1997) o homem não é, ele deve tornar-se aquilo que ele deve ser; para isso, ele deve ser educado para tornar-se por ele mesmo. Partindo dessa premissa, fortemente ancorada numa interpretação da filosofia kantiana, nós seremos levados a dizer que o homem não é trabalhador, ele deve tornar-se o trabalhador que ele deve ser, ele deve ser educado por aqueles que já se tornaram trabalhadores, e ele deve ser educado enquanto homem trabalhador, tornar-se trabalhador por ele mesmo. O longo caminho da educação e da escolarização tem, também, como objetivo construir este trabalhador. É dentro desse quadro que se coloca a questão da qualificação para o trabalho, da qualificação profissional enquanto uma experiência de relação ao saber.

Afirmar que o homem deve tornar-se nos convida a ver a possibilidade de dizer que o homem se tornar sujeito ao longo da história e que esta essência humana é o conjunto das relações sociais, aquilo que o torna, portanto, sujeito social. Um sujeito que se apropria do social de uma forma específica que compreende sua posição, seus interesses, as normas e os papéis que lhe foram propostos ou impostos: um ser singular que se apropria do social de uma maneira específica, transmutada em representação, em comportamento, em aspiração, em práticas.

Além disso, a condição mesma do homem está permanentemente inacabada, o desejo, sempre renovado de se apropriar do mundo humano onde se inscreve o mundo do trabalho que é anterior a ele mesmo. Um mundo do trabalho que preexiste sob a forma de ferramentas, de mecanismos, do estatuto do trabalhador dentro da fábrica, das relações hierárquicas, das relações entre os colegas, etc., onde ele deve aprender a viver e por vezes a sobreviver.

Esta apropriação continuamente parcial do tornar-se humano, de tornar-se humano no trabalho (humanidade-trabalho) dentro do processo de

⁴ A Fábrica C, apesar de nos receber, não autorizou nosso acesso à sua biblioteca.

⁵ A maior parte das entrevistas foi realizada nas residências dos operários em diferentes municípios da Região metropolitana de Salvador: Dias D'Ávila, Simões Filho, Camaçari.

humanização, corresponde ao fato de tornar-se singular, traduzindo a permanente exigência de aprender para se construir. Portanto, aprender é entrar nessa condição humana, entrar em uma história. Aprender a trabalhar (tornar-se trabalhador) é construir e ser construído no âmbito da/na história singular de um sujeito que se encontra inscrito na história mais ampla da sociedade, do trabalho, de todo o desenvolvimento da organização humana para produzir sua existência e sua reprodução; significa entrar em um conjunto de relações e de interações; significa entrar em um mundo onde se ocupa um lugar social e onde é preciso se associar a uma atividade. Deste modo, tornar-se trabalhador de uma determinada fábrica é partilhar de condições comuns e, ao mesmo tempo, únicas na medida em que esses processos fazem parte da história de um sujeito carregado de sentidos e constituídos desde as experiências anteriores no campo do trabalho industrial, dentro de condições que permitam aprender junto a todas as histórias daqueles que já tenham percorrido esse caminho.

O testemunho dos trabalhadores da Fábrica estudada, doravante identificada como C, ilustra esse processo de se inserir em uma condição, em uma história que ultrapassa sua própria história, mas que, ao mesmo tempo, é o nó de uma história onde muitas outras se cruzam. A fábrica é, assim, o lugar de encontrar histórias específicas enquanto histórias de sujeitos específicos, onde se constrói uma história compartilhada que é também uma história das relações consigo, com os outros, com o mundo, mas é também o espaço de fazer uso de si para si mesmo e para os outros.

Para Schwartz (1987) o trabalho representa o encontro de histórias singulares: a dimensão coletiva do trabalho coloca no primeiro plano da cena o fato de que histórias singulares estão diretamente relacionadas dando conteúdo aos conceitos mais objetivos do trabalho e particularmente a sua conceituação econômica. O autor acrescenta ainda, ao se referir aos trabalhadores das indústrias de transformação, que a reunião desses homens nas instalações da fábrica, onde eles estão encarregados de controlar os processos contínuos, coloca em evidência essa dimensão coletiva do trabalho. Esta coletividade, esse coletivo do trabalho é, ao mesmo tempo uma exigência técnica, uma condição para garantir a produtividade, aspecto repetidamente camuflado, e o lugar de uma “alquimia sempre aleatória onde histórias e vidas singulares procuram se exprimir positivamente nos atos coletivos informais requeridos por essas indústrias de transformação. Dois elementos heterogêneos, mas inseparáveis (p.37)”.

O trabalho, assim como a educação, é este movimento constante no qual se é construído pelos outros, por si mesmo e, simultaneamente, constrói-se os outros no desejo de vir a ser. Vir a ser exige que o sujeito se mobilize e que a situação tenha sentido para ele uma vez que aprender exige a prática de atividades.

O sentido é produzido através de uma sucessão de relações que se estabelecem no interior de um sistema ou das relações com o mundo ou/e com os outros. Têm sentido⁶ todos os signos, as palavras, os acontecimentos que o sujeito pode colocar em relação com outros signos, outras palavras, outros acontecimentos que ele já compartilha com outros sujeitos.

A existência de sentido desencadeia o estado de mobilização do sujeito diante da situação. A ideia de mobilização nos reenvia à situação de colocar em

⁶ Ter sentido não significa, necessariamente, ter um valor, positivo ou negativo.

movimento uma dinâmica interior ao sujeito. Diferentemente o termo motivação está relacionado a situações em que o colocar-se em movimento tem sua origem em elementos exteriores ao sujeito. Assim, estar mobilizado é ser capaz de fazer uso de si mesmo como um recurso para atingir um objetivo visando uma finalidade. A mobilização é o estado que precede a ação. É a pré-condição necessária para se engajar em uma atividade, pré-condição para fazer uso de si mesmo.

A abordagem elaborada por Schwartz (1987) toma o trabalho como “utilização de si mesmo” na medida em que ele é o lugar de uma tensão emblemática, lugar onde está posta sempre a possibilidade de negociar, pois não há execução, mas sim utilização.

É o indivíduo em seu ser que é convocado, mesmo no imperceptível, são recursos e capacidades, infinitamente mais vastas que aquelas que são explicitadas pelo que requer a tarefa (...). Existe uma demanda específica e incontornável feita a uma entidade na qual nós supomos uma livre disposição do capital pessoal. É esta a justificativa para o uso da palavra ‘utilização’ e é esta a forma indiscutível de manifestação de um ‘sujeito’ (SCHWARTZ, 1987, p.72).

Mas Schwartz observa também que é preciso estar atento para compreender a dimensão dinâmica e mesmo dialética do termo ‘mobilizar’. Percebendo que a palavra ‘utilização’ pode, num primeiro momento, remeter à ideia daquilo que se quer fazer do outro é que o autor assinala que nos atos do trabalho ‘utilização’ não significa apenas aquilo que se quer fazer e o que se faz de você, mas também “aquilo que o sujeito faz dele mesmo. A recusa em levar em conta essa tensão contraditória, este equilíbrio dinâmico seria admitir que os atos do trabalho encontram o trabalhador como uma “pasta mole onde se inscreverá passivamente a memória dos atos a reproduzir” (p.54).

Portanto, a educação e o trabalho são produção de si mesmo. Para Charlot (1999) a criança não pode se construir sem se apropriar de uma humanidade, para Schwartz (1987) a utilização de si mesmo para si mesmo no âmbito dos atos do trabalho é para o homem a herança do que há de humano nele mesmo.

Dentro dessa démarche Charlot (1997) distingue a noção de atividade da noção de trabalho e de prática para recuperar essa dimensão dinâmica do sujeito. Em seu ponto de vista o conceito de prática se reporta a uma ação finalizada e contextualizada que pode ter pequenas variações. O conceito de trabalho, por seu turno, colocaria em evidencia o desgaste de energia. Por outro lado, o conceito de atividade, adotado em suas análises, lhe parece o mais adequado posto que enfatiza a questão dos motivos destacando que se trata da atividade de um sujeito que dispõe de uma dinâmica interna o que supõe uma troca com o mundo.

É necessário, entretanto notar que existe toda uma discussão em torno do conceito de trabalho⁷, discussão ainda mais viva atualmente considerando os

⁷ Dejours, C., Moulinier, Pascale. *Le travail comme énigme. Sociologie du travail*. V.36, n. HS, 1994. Freyssenet, M. Quelques pistes nouvelles de conceptualisation du travail. *Sociologie du travail*, V. 36, n. HS, 1994. Marx, K. *O Capital*. Rio de Janeiro, Civilização Brasileira, 1968, Liv. 1, v.1. Weber, M. *A ética protestante e o espírito do capitalismo*. São Paulo, Pioneiras, 1987. A utilização do conceito de trabalho, leia-se trabalho humano, mais que aquele de atividade se

vários intelectuais que portam a bandeira do fim da sociedade do trabalho, do fim da categoria trabalho como elemento central da análise sociológica. Apesar dessas teses e apesar da démarche proposta pelas análises desenvolvidas por Charlot nós consideramos que o conceito de trabalho humano (mesmo entendido como desgaste de energia física e mental) não se distancia da concepção de atividade considerando que para trabalhar é necessário se colocar em relação com o mundo, com os outros e consigo mesmo, bem como desenvolver um conjunto de ações desencadeadas por um objetivo e que têm uma finalidade. Logo, a utilização da noção de trabalho ao longo do texto não se coloca em oposição ou exclusão em relação ao conceito de atividade, mas sim em direção a uma profunda aproximação conceitual entre ambos.

De todo modo, a dinâmica presente seja na atividade, seja no trabalho, em sua confrontação aos outros e ao mundo, muda o sentido das situações enquanto fonte de mobilização. De fato, o sujeito se transforma através dessa mesma dinâmica ainda que nem sempre os sentidos sejam conhecidos. Sob esse prisma, destacamos que os sentidos atribuídos às situações vividas dentro da fábrica não é sempre o mesmo para os trabalhadores (é preciso não esquecer da especificidade do sujeito); muitas vezes o sentido e os objetivos estão para além dos limites da fábrica. Além disso, existe sempre uma diferença entre o sentido de uma situação para o trabalhador e seu patrão. Portanto, a dimensão do sentido, da mobilização, permanece como uma dimensão que escapa ao controle das direções das empresas. O sentido e a mobilização que levam o trabalhador a se engajar numa situação no trabalho guarda um certo caráter informal na medida em que não podem ser prescritos. As direções podem, e é o que elas fazem, definir o sentido das atividades, o sentido do trabalho dos homens a partir de seus próprios objetivos que são aqueles da empresa capitalista, mas os objetivos da empresa não são, necessariamente, os objetivos dos trabalhadores; em verdade eles são bem diferentes, por vezes mesmo contrários. O engajamento de um trabalhador em seu trabalho pode ter graus diferenciados, sua intensidade depende da importância que tem esse objetivo na perspectiva de sua vida dentro do trabalho e fora dele. Se existe uma forte pressão para que se engajem aos objetivos definidos pela empresa eles têm a possibilidade de colocar em ação um conjunto de estratégias que criam uma aparência de participação nas situações “propostas”, estar presente, sem se engajar verdadeiramente. Essa participação limitada que assume a forma de uma presença-ausente é uma maneira de recusar um tipo de engajamento “proposto” pela empresa onde “ser ele mesmo” torna-se critério de exclusão da organização. É preciso ser “si-mesmo”, mas o “si-mesmo” que a empresa deseja.

Podemos pensar essa questão a partir da noção de mobilização e de utilização de si mesmo. As situações concretas de trabalho reenviam a uma permanente negociação entre a mobilização e a utilização de si mesmo que as empresas esperam dos trabalhadores e a mobilização que os trabalhadores estão prontos a colocar à disposição das empresas. Schwartz (1987) indica que ocorre aí um tipo de

Negociação de aceitabilidade entre o que as condições de trabalho exigem de nós e a utilização de nós no que estamos dispostos a fazer, porque cada sujeito participa dessa cena com

justifica seja pelo fato de tratar do universo produtivo seja por tratar-se de uma démarche realizada a partir das formulações de K. Marx.



exigências diferentes. O que nós chamamos de interfaces do trabalho não reenvia apenas ao que existe de singular em todas as configurações materiais, mas à singularidade dos indivíduos que, a cada momento, têm a tarefa de gerir mais ou menos coletivamente estas configurações (p.54).

A questão da mobilização reenvia a impossibilidade de prescrever o coletivo e a cooperação. Schwartz (1987) analisa essa questão propondo uma reelaboração da noção de *savoir-faire* que se associa a determinação daquilo que é coletivo no trabalho, um processo que lhe parece mais visível dentro das indústrias de transformação e que ele estuda a partir dos testemunhos dos trabalhadores de turno. Esse autor acrescenta que a cooperação enquanto troca necessária opera uma sorte de fusão entre a vida profissional e o subjetivo de cada um. A intensidade e a qualidade desta troca estão relacionadas com a intensidade e a qualidade desta fusão. Nesse sentido, a produtividade dos equipamentos, das ferramentas, depende diretamente da qualidade das relações de cooperação entre os trabalhadores. Entretanto, essa relação de cooperação não pode ser prescrita por quem quer que seja, ela depende de um acordo que se funda, ou não, no coração da empresa: “um elemento não técnico está diretamente ligado sobre o técnico” (p. 58).

De uma certa forma encontramos na importância da dimensão histórica do sujeito um ponto que aproxima as análises de Charlot e Schwartz. Nesse sentido Schwartz assinala que a “ a gestão no sentido econômico não está desligada dos modos de gestão de si mesmo” cujo conteúdo e destino, que não são jamais determinadas de maneira unívoca pelo meio técnico objetivo, reenviam a todas as dimensões e contradições da história e da história a ser construída.

3 Aprender no Trabalho dentro da Fábrica

Tornar-se homem, tornar-se operário, é entrar em um mundo, ou seja, aprender: aprender a controlar as máquinas, aprender a repará-las, aprender a resolver os problemas, aprender a convencer, aprender a ter boas relações com os colegas, aprender a química, a informática, e não existe apenas uma maneira de aprender.

Aprender pode significar adquirir um saber, um conteúdo intelectual, um saber objeto. Aprender pode significar também controlar um objeto ou uma atividade/trabalho ou, ainda, entrar nas formas relacionais. Assim, existem formas diversas de aprender que não consistem em se apropriar de um saber entendido como conteúdo de pensamento. Mas qualquer que seja a maneira de aprender, a diversidade das relações que o sujeito mantém com o mundo está sempre presente.

Para tentar compreender o conjunto dos desafios, dos constrangimentos, das contradições experimentadas pelos trabalhadores que, dentro das empresas, são confrontados às demandas de aprender, é preciso se deter sobre a questão do saber. Como podemos traduzir o que diz um trabalhador ao falar de seu trabalho, de suas atividades quando ele afirma que sabe trabalhar? O que é saber trabalhar, saber fazer bem o trabalho?

Para esclarecer esse ponto lançaremos mão das contribuições de Charlot (1997, 1999).

Adquirir um saber permite se situar no mundo, compartilhar esse mundo com outros. Buscar o saber supõe que o sujeito do saber se instale em um certo tipo de relação com o mundo, com os outros e consigo mesmo, uma relação que privilegie a razão e a objetividade a fim de tornar-se um sujeito do saber, isto é, desenvolver as atividades de argumentação, de verificação e de validação. Nas relações consigo mesmo figura o fato de tomar partido da ciência com suas implicações em torno da autonomia e da neutralidade. No campo das relações com os outros trata-se de partilhar seus princípios com uma comunidade de saber, a comunidade intelectual. Dentro da fábrica os operários desenvolvem também um certo tipo de relação com o mundo, com os outros e consigo mesmo dentro do processo de busca do saber, do aprender. Mas é preciso considerar sempre que não existe um puro sujeito de saber.

Portanto, “não existe saber a não ser para um sujeito engajado em certas relações ao saber”. “O saber é construído dentro de uma história coletiva que é aquela do espírito humano e das atividades do homem, e ele está submetido a processos coletivos de validação, de capitalização, de transmissão” (CHARLOT, 1997, p.35). O saber, são relações, ele não existe em si mesmo, ele é sempre uma relação, ele está sempre inscrito em relações de saber enquanto relações sociais. Com efeito, existe este saber construído coletivamente que é apropriado pelo sujeito. O saber é produzido, ele é construído pela confrontação entre sujeitos. Se o saber é relação, para que haja uma relação de saber em relação ao mundo, a si mesmo e aos outros é necessário que o sujeito encontre o prazer, o prazer de aprender, o prazer de aprender no trabalho, o prazer de trabalhar.

Por outro lado, um saber jamais é prático. O aspecto prático do saber torna-se evidente pelo uso que se faz dele em uma relação prática com o mundo. Existe o saber nas práticas e é bem verdade que a prática mobiliza informações, conhecimentos e saberes, mas isso não significa que a prática seja um saber (CHARLOT, 1997). Além disso, à medida que o saber-objeto é apropriado por alguém ele é também conhecimento, ele foi capturado pelo sujeito. Mas, por outro lado, nem todo conhecimento implica em um saber-objeto.

“Eu aprendi pela prática”, “eu aprendi fazendo” são frases frequentemente repetidas pelos operários quando a pergunta se refere a como eles conseguiram desenvolver seu trabalho. Nos parece que “o aprender na prática” não é a mesma coisa que “aprender uma prática” (“uma prática deve ser aprendida para ser controlada” Charlot, 1997, p. 62). “O aprender uma prática” supõe o trabalho de aprender aquilo que já existe e que é reconhecido como válido por uma certa comunidade que compartilha dessa prática que merece ser transmitida; em uma certa medida significa aprender o que existe de saber e de conhecimento em uma prática. Mas “aprender pela prática” vai além de “aprender uma prática”. Aprender pela prática é produzir a própria prática e uma prática própria sem a qual não é possível aprender. Trata-se de aprender em uma relação prática com o mundo. Aprender pela prática é se apropriar de uma prática dando-lhe sentido, de outro modo a prática se restringe a uma repetição dos movimentos, uma automatização.

É dentro dessa perspectiva que analisamos a situação dos trabalhadores diante das contínuas demandas por aprender que incidem sobre a produtividade e a ‘participação’, e, muitas vezes, incide sobre a manutenção, ou não, de seu emprego, diante de um devir que nem sempre se apresenta de forma clara.

Assim, levamos o conjunto dessas reflexões para dentro da fábrica a fim de ouvir o que os operários tinham a dizer sobre suas vidas no trabalho. Optamos, tal como indicado anteriormente, em dirigir nosso foco para o setor metalúrgico pelo seu dinamismo e importância econômica tanto nacionalmente como no contexto local da economia da Bahia, mas também pela pujança política dessa categoria profissional no âmbito do movimento sindical (nacional e local) desde os anos de 1980. Vale lembrar que a Bahia é Estado do Nordeste economicamente mais importante, sendo a petroquímica o principal segmento da indústria baiana.

Desse modo, entre as diferentes unidades fabris instaladas num importante complexo industrial baiano selecionamos duas Fábricas estatais na época da pesquisa. Entretanto, para esse texto, optamos por trazer apenas dados relativos a uma dessas unidades fabris, que integra, inclusive, um complexo minero metalúrgico.

3. 1 Situando o Campo de Investigação

O parque metalúrgico da Bahia onde se encontra instala a Fábrica C tem uma longa história que remonta aos anos de 1950 embalado pelo dinamismo da indústria petroleira refletida na instalação do Centro Industrial de Aratu (CIA) e no Complexo Petroquímico de Camaçari (COPEC). Em que pese todas as transformações ocorridas ao longo das últimas décadas do século XX algumas das características do Parque permanecem evidentes, quais sejam: a) dispersão espacial entre as unidades de produção, b) heterogeneidade da força de trabalho (idade, escolaridade, salários, formas de seleção, etc.), c) pela diversidade das fábricas (processos produtivos, tamanho, gestão do trabalho, etc.) e, d) pela longa trajetória da organização sindical. Apesar disso o segmento metal-mecânico, que compreende os setores de metalurgia e a indústria mecânica, é o segundo em importância na indústria de transformação do estado no que a Fábrica C tem um papel especialmente relevante. (DESENBAHIA, 2000)

De modo geral, a primeira metade dos anos 1990 foi caracterizada por dificuldades no setor metalúrgico. A acelerada abertura da economia à competição internacional, uma das primeiras medidas econômicas adotadas pelo governo eleito em 1989⁸, provocou falência de várias empresas e demissões que marcaram a última década do século XX⁹. É nesse momento que se intensifica e se difunde a introdução de novas tecnologias e novas

⁸ Em 1989 ocorreram as primeiras eleições presidenciais diretas depois do Golpe Militar de 1964. O candidato do Partido dos Trabalhadores (PT), Luís Inácio Lula da Silva foi derrotado por Collor de Melo, candidato do Partido da Renovação Nacional (PRN). Somente em 2003 o PT chegaria a Presidência da República quando Lula assumiu esse cargo por dois mandatos, entre 2003 e 2011, sendo sucedido por Dilma Rousseff entre 2011 e 2016 quando foi afastada por processo de impeachment. Decorre disso o breve período em que Michel Temer (MDB) assume o cargo (2016-2019). Em janeiro de 2019 o país passa a ter como presidente Jair Bolsonaro eleito pelo PSL, partido de direita que em 2022 se fundiu com os Democratas (DEM), outro partido à direita, resultando em um novo partido, o União Brasil. Em 2023, Luís Inácio Lula da Silva assume seu terceiro mandato presidencial.

⁹ A Região Metropolitana de Salvador (RMS) sempre foi marcada por altas taxas de desemprego quando comparada a outras regiões do país. Nos três primeiros trimestre de 2020 a taxa de desocupação da RMS ficou em 18,17%. Já em Salvador essa taxa chegou a 17,5% conforme a Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílio (PNAD Contínua) elevando a posição da Bahia no ranking do desemprego nacional. Os efeitos da crise sanitária causado pela pandemia do COVID-19 agravaram o cenário.

ferramentas de gestão da força de trabalho. Simultaneamente, a intensificação do trabalho articulada às inovações que a fração mais estruturada do Parque implementou garantiu o crescimento da produtividade tal como é o caso da Fábrica C em sua longa história que remonta 1870.

A empresa se reconfigura ao longo do tempo assim como o parque que viveu um forte período de retração nos últimos anos do século XX, quando o setor vislumbrou uma novidade: a instalação, em Camaçari, do complexo automotivo da Ford¹⁰ composto por cerca de 29 fábricas, numa nova concepção de organização identificada como condomínios industriais, configurando-se numa promessa de criação de empregos e reativação econômica de uma Região que contava à época com 27% de desempregados.

A esse respeito Pessoti e Sampaio (2009) indicam que o segmento metal mecânico foi o único que obteve uma maior efetivação de investimentos que aquela prevista para 1999. Isso ocorre às custas de uma forte política de isenção fiscal que atraiu a indústria automobilística através de programas estaduais como foi o caso do Complexo Automotivo Ford.

A Fábrica C, implantada nesse parque, até sua privatização se caracterizou como um complexo minero metalúrgico compreendendo atividades que iam da extração a transformação do minério incorporando processos produtivos organizados sobre bases socio técnicas distintas distribuídas por diferentes plantas: mina a céu aberto e mina subterrânea, Unidade de Concentração, de Metalurgia, de Ácido Sulfúrico, Níquel. Ácido Fosfórico e Metais Preciosos.

É importante mencionar que numa unidade fabril da área metalúrgica as condições de trabalho são consideradas agressivas uma vez que as altas temperaturas, o risco de explosões e risco de contaminação por minérios pesados caracterizam o cotidiano. É nesse ambiente fabril que se encontram os operários entrevistados.

4. Aprender pela prática: a vida dentro da fábrica

Os operários são sujeitos que escrevem sua própria história no mundo do trabalho, particularmente aquele da fábrica, no mundo da educação, da escola, no mundo das relações aos outros, os colegas, os chefes, a família, enfim no mundo das relações consigo mesmo, em sua singularidade. Esse processo em que se imbricam o fato de “escrever” e de “ser escrito” encontra-se, sempre, inacabado e jamais é linear nem exclui as contradições. Além disso, esse processo se desenrola no tempo e no espaço. O espaço é o da Fábrica, espaço que se mistura ao espaço do mundo, o tempo é o tempo do trabalho, o tempo do cotidiano, ou seja, o tempo da vida.

É bem verdade que de maneira geral, aprender é se apropriar de saberes, mas também controlar atividades, entrar em relação com os outros e consigo mesmo e, além disso, se equipar de referências que permitam interpretar “a vida”, “minha vida”, compreender os outros e conhecer a si mesmo. O trabalho na Fábrica ganha, nos testemunhos, a forma de uma experiência contínua, aquela de “aprender pela prática” o que exige a mobilização do sujeito. Isso significa que o sujeito deve fazer uso de si mesmo, ver-se a si mesmo como recurso através do qual ele poderá atingir certo objetivo.

¹⁰ A filial Ford instalada no Complexo Petroquímico de Camaçari foi inaugurada em 2001 e encerrou suas operações em 2021.

Nessa perspectiva, não se pode esquecer que o chão da fábrica se encontra, sempre, marcado pelas relações de poder, relações de poder entre aqueles que dão as ordens e aqueles que as devem obedecer, relações de força vividas cotidianamente e que atravessam os processos de aprender no trabalho, situação que podemos claramente observar nos depoimentos dos operários.

4.1 Aprender e ensinar no trabalho: uma estratégia para sobreviver e resistir

A amizade, a relação com os outros operários e as orientações dos colegas são ingredientes centrais para superar as numerosas dificuldades de “aprender no trabalho”. Aprender com os colegas que já ocupam seus postos há longos períodos dentro da Fábrica estabelece uma relação de troca onde se transmite um conhecimento que foi construído ao longo do tempo. Igual importância tem ser aceito em um grupo que fabricou sua maneira própria de trabalhar, ganhar a confiança dos outros e confiar nos outros em um mundo onde a hierarquia mostra-se de forma mais ou menos visível, demonstrar que se é capaz de fazer um bom trabalho, de ser um bom camarada e de desembaraçar diante da hierarquia são desafios contínuos para os quais não preexistem respostas. Foi necessário para cada um dos operários, entrar na Fábrica para aprender “a filosofia do peão” como nos disse um dos entrevistados. Além disso, a política, o discurso e a prática de gestão da força de trabalho que são adotadas pela Empresa não podem ser desprezados.

Eu fui assim, eu não sabia, eu só tinha a amizade mesmo na área, que eu conhecia algumas pessoas da área de operação (...). Da fundição, eu fui para a fundição, fui trabalhar com uma pessoa bastante... excelente, dos 5 supervisores de tinham na área, trabalhei com os supervisores, esse que me colocaram era um dos melhores supervisores que tem lá até hoje, é uma pessoa que se ele não lhe ajuda também não lhe prejudica. Lá eu fui trabalhar como forneiro. É difícil, foi difícil. (...). E as pessoas me diziam: ‘rapaz, você não vai passar nem uma semana ali rapaz, a temperatura, a poluição ali é demais e você não vai ficar ali não’, aí eu fui trabalhando, trabalhando com os colegas, sempre pedindo orientação, o próprio supervisor me orientando, era um cara muito legal. (Forneiro – Fundição, Vitor)

O trabalho na Fundição, o setor onde as condições de trabalho são as mais penosas de trabalho de toda a Fábrica, era, portanto totalmente novo para este Forneiro e, de uma certa maneira, representou um rebaixamento profissional em relação ao tipo de trabalho que fazia anteriormente na mesma Fábrica ou mesmo antes de ser contratado. O trabalho como Forneiro é verdadeiramente pesado, ele requer força física e os riscos de explosão e queimaduras são elevados.

Durante 8 anos, Vitor tinha trabalhado como Controlador da Ferramentaria em uma grande empresa do setor petroquímico de onde foi demitido em 1988. Em 1989 ele foi contratado pela Fabrica C nessa mesma função e assim permaneceu durante mais de 7 anos (até 1996) O trabalho na Ferramentaria não exigia uma qualificação profissional específica nem um nível de escolaridade elevado; era suficiente ter o ensino fundamental e foi dessa

forma que Vitor conseguiu cumprir suas funções durante esse longo período (cerca de 15 anos). O trabalho consistia, de modo geral, em equipar os operários fornecendo-lhes os instrumentos e ferramentas necessárias aos diferentes setores da produção e, sobretudo aos trabalhos de manutenção, o que exigia que os materiais fossem mantidos em bom estado. Esse trabalho não o obrigava a conhecer o funcionamento nem a utilização das ferramentas, mas lhe dava a oportunidade de fazer contato com os operários de todos os setores da Fábrica. Então, era um trabalho mais burocrático, mais “limpo”, mais leve, executado em um ambiente mais próximo de um “escritório” que de uma “oficina”, mesmo sendo um trabalho de turno e mesmo estando consciente da responsabilidade em relação ao patrimônio da Empresa.

Quando eu fui trabalhar para C como Controlador da Ferramentaria eu já fazia esse trabalho antes (...) além da experiência que eu já tinha eu adquiri bastante experiência lá dentro também (...) eu sempre fazia uns cursos de metrologia, para ficar atualizado, para conhecer mais o instrumento, então se tornou uma rotina e não foi tão difícil executar a minha função. Eu gostava também de fazer, quando a pessoa gosta de exercer uma determinada função jamais você tem dificuldade de aprender, eu gostava muito e agora também na área de operação, sempre tive uma habilidade muito grande para trabalhar na área de operação. (Forneiro – Fundação Vitor.)

Então, por que deixar a função de Controlador, mais tranquila e socialmente mais prestigiosa uma vez que não associada ao trabalho físico, e migrar para um posto considerado como ‘pobre’ em termos de conhecimento exigido?

A transferência do “escritório” para a oficina assumindo a tarefa de recomeçar a partir do zero em um trabalho em que nada sabia e aprender na Fundação foi uma “escolha” estratégica ditada por necessidades de sobrevivência.

A partir da privatização o Setor de Ferramentaria vinha passando por uma drástica redução de pessoal e de material em virtude de uma política agressiva de subcontratação da força de trabalho e dos serviços de manutenção. Portanto, permanecer na função de Controlador significava estar desempregado em pouco tempo. A “escolha” por um trabalho bem mais penoso, situado no coração da Fábrica afastando a possibilidade de subcontratação decorre de uma lógica de sobrevivência dentro de uma estratégia visando a garantia do emprego.

Praticamente não existia terceirizados na empresa e hoje em dia é o que tem, se você chegar no refeitório meio dia você só vê macacão azul, amarelo¹¹, cor de abóbora, você acha... às vezes você fica com a bandeja assim, procurando uma pessoa para sentar para comer, porque geralmente a gente tem mais aproximação para almoçar junto, assim, o pessoal da sua turma mesmo que está com você há muito tempo e você não acha realmente. (Operador – Eletrólise, Sinésio)

¹¹ Os operários terceirizados vestiam uniformes diferentes dos operários diretamente contratados por C.

A situação de “aprender no trabalho” na Fundação mostrou-se vital e lhe permitiu resistir à mudança das políticas de gestão da força de trabalho adotadas pela Empresa. Foi necessário “se virar”, observar, tentar e contar com a cumplicidade da aprendizagem junto aos colegas; foi dessa maneira que ele aprendeu a “ser forneiro”. O “aprender no trabalho”, estratégia para assegurar o emprego é uma lógica que se encontra também no depoimento de outros operários da Fundação.

Antes de ser contratado como Auxiliar de Operação no Setor de Matéria Prima em 1985, Jonas tinha trabalho durante dois anos como terceirizado na área de limpeza, depois no serviço de instalação de equipamentos e manutenção de válvula. Durante esse período ele estabeleceu relações de amizade dentro da Fábrica e graças a essas relações e a uma conjuntura política específica ele foi contratado.

Mas para ele o processo de privatização (1988) representou uma ameaça, tal como para a maior parte dos operários. As demissões atingiram todos os setores e a redução de pessoal foi dramática: de 2400 para 1200 trabalhadores em um ano. Os rumores indicavam que os operários do setor de operação seriam substituídos por trabalhadores terceirizados. De uma maneira mais ou menos estruturada a ameaça do desemprego tornou-se um instrumento de gestão eficaz para a administração.

Foi dentro desse contexto que ao final dos anos de 1980, Jonas solicitou sua transferência para a Fundação.

Foi um período de demissão em massa e a gerencia queria me transferir para um setor onde não tinha quase nada pra fazer, mas eu nunca gostei de ter um serviço leve, então eu pedi para ir para a fundição por lá os caras são legais. Eu gostava do que os colegas faziam esvaziar o forno, e eu fui para aprender e hoje eu sou operário da fundição. Para mim era mais vantajoso na fundição porque ninguém quer ir pra garganta do forno. (Forneiro-Fundição, Jonas).

Aprender com os outros é um aspecto fundamental na experiência dos operários e encontra-se presente em todas as falas, seja quando eles se reportam ao passado ou ao presente.

A vida nas Fábricas está cheia de histórias, e para além das situações de aprendizagem contínua, há situações em que se ajuda outra pessoa, alguém que está chegando, aprendendo. A “relação com o aprender” e com o “fazer as pessoas aprenderem” traz à tona, mais uma vez, a relação destes trabalhadores no tempo, que é, de fato, uma relação ao longo das suas vidas. Lendo os depoimentos, temos, muitas vezes, a sensação de que os trabalhadores se encontram numa espécie de “compromisso silencioso” com a “comunidade da fábrica”, um princípio que nunca é escrito ou verbalizado, que lhes pede para trazer, receber, partilhar o mundo da fábrica com aquele que chega. Mas há também, neste processo, uma forma de partilhar uma certa condição de trabalho em que se conhecem e se reconhecem na sua heterogeneidade.

Porque aquele que chega quer aprender, temos a obrigação de ajudar e, além disso, não estamos sobrecarregados, pois todos podem fazer parte do trabalho; por isso, ensinamos aquele que chega. Se lhes mostrarmos, as pessoas aprendem e até por

vezes sobem a escada mais do que nós...mas pelo menos passamos o que sabemos. Temos uma filosofia, independente da empresa: porquê manter uma coisa que se pode passar para a outra pessoa? Não significa nada, vamos prejudicar a nós próprios. Eu próprio, se dez trabalhadores vêm para o forno, é para eu ensinar o trabalho, eu faço, mesmo que a empresa tenha de me despedir no dia seguinte. Por exemplo, esvaziar o forno sem quebrar a unidade de refrigeração, limpar a canalização sem causar um acidente a si próprio ou a outros. (Forneiro - Fundição, Jonas).

A relação entre a experiência de aprender e a experiência de ensinar nos parece evidente. Cada um, à sua maneira, desenvolveu uma metodologia que destaca a forma como viveu o processo de aprendizagem através da prática na Fábrica. Mas, ao mesmo tempo, os trabalhadores sentem que o que ensinaram é mais do que o que aprenderam com outros, uma vez que ensinaram o que aprenderam por si próprios, através da sua própria experiência, ao longo do tempo.

No entanto, ensinar aos companheiros que chegam na Fábrica dá um certo prazer: o prazer de perceberem que sabem algo importante para si próprios, para o outro e para a Empresa; que sabem coisas que não estão nos manuais escolares. O reconhecimento do outro emerge mais uma vez.

5 Considerações finais

Analisando os depoimentos é possível observar que a relação a aprender no trabalho pode ser pensada, ao menos, em uma dupla dimensão que não são excludentes: aquela da qualificação em seu sentido mais amplo e aquela de uma estratégia posta em funcionamento para fazer face às relações de força que cruzam as relações de trabalho e que são, simultaneamente, capazes de assegurar a “sobrevivência” dentro da fábrica. Refiro-me a sobrevivência no sentido da manutenção do emprego, mas também no sentido mais subjetivo. Nós observamos que a articulação entre esses diferentes “sentidos” de aprender está sempre presente no chão da fábrica.

Foi preciso aprender no trabalho com aqueles que sabem e, para alcançar esse objetivo, foi necessário se inserir em formas e dispositivos relacionais, isto é, controlar, relativamente, a relação com os outros dentro da situação de aprender no trabalho. Trata-se de apreender a habitar o mundo da Fábrica visto como um espaço de relações. O que se aprende, então, são comportamentos, formas de agir dentro das relações com os outros e consigo mesmo: desconfiar da empresa, “dar uma mão” ao colega, etc. Um outro aspecto relevante é a amizade, a camaradagem, a confiança, todas as formas de subjetividade que permitem compreender o que os outros sentem e as ações que esses sentimentos podem desencadear na relação com os outros e consigo. Se colocar em relação com os outros é se colocar em relação consigo e os comportamentos estão sempre ligados a uma forma de subjetividade. (CHARLOT, 1999).

Nas limitações e desafios do poder hierárquico, aprender pela prática também faz parte de uma relação com o mundo, um mundo muito mais amplo do que o mundo da Fábrica, uma vez que é o mundo da vida do qual a Fábrica faz parte. Na relação com o mundo da vida e com o mundo da Fábrica, a relação

com a aprendizagem pela prática, na rotina diária de trabalho, surgiu como uma necessidade de adaptação às exigências, um processo de adaptação contínua em mundos "muito duros". Mas é necessário dar sentido aos esforços exigidos por um processo de adaptação bem capaz de desafiar os pontos de referência que permitem interpretar "a vida" e "a minha vida", compreender os outros e conhecer-se a si próprio. Nos pareceu que o significado atribuído a este processo era o de adaptação, "adaptar-se para cumprir a tarefa e manter-se na empresa". Deste ponto de vista, a adaptação pode ser interpretada não só como uma questão física, a forma de fazer bem a tarefa, mas também como o desenvolvimento de "astúcias", "truques", conhecimentos partilhados entre os companheiros para preservar os seus princípios e os seus valores mais importantes, confiança, amizade, uma certa cumplicidade: é uma questão de fazer o que o líder ordenou, mas não exatamente como requerido.

É verdade que "aprender o trabalho pela prática" foi entendido como um processo de apropriação, particular para cada um dos trabalhadores, uma vez que fazer sentido é sempre uma forma particular de apropriação do presente, das regras, dos manuais, das instruções, apesar dos esforços dos gestores para normalizar as atividades e, de certa forma, normalizar o comportamento dos trabalhadores. Na prática, os trabalhadores aprenderam e ensinaram e foi isto que lhes permitiu "seguir em frente" e descobrir os segredos da produção. Além disso, foi a prática e a reflexão sobre esta prática que lhes permitiu desenvolver uma sensibilidade particular à atmosfera de produção: a percepção do ruído e dos ritmos do equipamento, os cheiros, o ritmo de produção do cobre e do aço. Sobre este ponto, concordamos com Charlot (1997), que observa que "aquele que tem prática" vive num mundo onde percebe pistas que outros não veriam e onde tem pontos de referência e uma gama de respostas de que outros ficariam privados. A prática não é cega, está equipada e organiza o seu mundo - ela assume e produz aprendizagem. Acrescenta ainda que "esta aprendizagem, que é o domínio de uma situação, não é da mesma natureza, nem no seu processo nem no seu produto, como conhecimento, um objeto que pode ser enunciado como objeto de conhecimento (p.85)".

Avançamos pela prática. Ensinamos todos os dias e todos os dias aprendemos. Aquele que sabe ensina os outros e aquele que não sabe aprende mais. Ou seja, uma coisa é transmitida à outra. Por exemplo, por vezes descubro algo e se vejo que é uma coisa boa, então explico ao meu colega e avançamos até atingirmos o objetivo, que é o de produzir cobre. (Forneiro - Fundação em C, Jonas).

Contudo, a situação de aprendizagem nas Fábricas não é apenas uma obrigação, é também experimentada como uma sucessão de oportunidades de aprendizagem. Aprendizagem, a situação de aprendizagem, tem sempre uma dimensão de espaço e tempo. Os trabalhadores aprendem num momento da sua história e este momento é, ao mesmo tempo, um momento nas histórias dos trabalhadores que lhes ensinam os seus conhecimentos, na história da fábrica onde trabalham, na história da sociedade em que vivem. Portanto, a situação de aprendizagem é sempre um espaço e um tempo de si mesmo compartilhado com os outros.

Se mantivermos a abordagem que adotamos para ouvir, ler, reler e analisar as palavras dos trabalhadores, parece-nos que o processo de

aprendizagem na vida profissional contém em si um processo de envolvimento na situação e um processo de distanciamento, de desapego dos outros e de si próprio.

A relação de "aprender fazendo" para todos os trabalhadores refere-se à questão relacional. Aprender, aprender o "trabalho", é colocar-se em relação com os outros, as "pessoas" que já sabem, os outros que já experimentaram o que o recém-chegado está passando no momento da chegada, quando ele vai "reiniciar" na Fábrica, e depois ao longo dos anos. O relacional está ligado ao fato do trabalhador ter ou não ter tido experiência de trabalho anterior num setor, seja no mesmo tipo de indústria ou noutra, embora uma experiência paralela possa dar ao trabalhador a oportunidade de se referir a situações anteriores para ultrapassar dificuldades relacionadas com o próprio trabalho ou com as relações com outros.

Parece-nos que essa situação em que os operários se qualificam para o trabalho graças a um processo como esse de "aprender pela prática no trabalho" guiados por aqueles mais antigos está claro para a administração da Fábrica. De certa forma, a empresa se serve do caráter informal do aprender com os outros, pois reduz custos e o tempo utilizado para a qualificação, sobretudo quando se trata da qualificação dos operários que se encontram na base da pirâmide hierárquica. Poderíamos pensar que há uma qualificação seletiva ao menos nos aspectos técnicos. É possível supor que para os empresários e gerentes investir na qualificação técnica desses operários escondidos nos recônditos da fábrica seria uma perda de tempo e de dinheiro. Mas, ao mesmo tempo, podemos vislumbrar que nesse "*laissez-faire*" as empresas asseguram algum proveito do "aprender pela prática no trabalho", a validação oportunista de certo saber que os operários produzem no curso do trabalho.

Referências.

CHARLOT, Bernard. *Du Rapport au Savoir : Éléments pour une Théorie*. Paris, Anthropos, 1997.

CHARLOT, Bernard. *Le Rapport au Savoir en Milieu Populaire : Une recherche dans les lycées professionnels de banlieue*. Paris, Anthropos, 1999.

CORIAT, Benjamin. *L'Atelier et le Robot*. Paris: Christian Bourgois, 1990.

DESENBAHIA, Economia Baiana: Desempenho e Perspectivas. Artigo Técnico 01/00, jul. 2000. Disponível em <http://www.desenbahia.ba.gov.br/recursos/news/video/%7B6770E07C-D0D6-49CA-847B-0889C719758C%7D_Economia_Baiana.pdf>. Acesso em 05 set. 2020.

HELLER, Agnes. *O Cotidiano e a História*. São Paulo, Paz e Terra, 1992.

HIRATA, Helena. Novos modelos de produção, qualidade e produtividade, DIEESE. *Os Trabalhadores e o Programa Brasileiro de Qualidade e Produtividade*. São Paulo, DIEESE, n.º. 1, setembro, 1994.

HIRATA, Helena. *Autour du « modèle japonais » : automatisation, nouvelles formes d'organisation et de relations de travail*. Paris, L'Harmattan, 1992.



PESSOTI, Gustavo; SAMPAIO, Marcos Guedes Vaz. Transformações na dinâmica da economia baiana: políticas de industrialização e expansão das relações comerciais internacionais. *Conjuntura & Planejamento*, Salvador, n.162, p.36-49, jan./mar. 2009

SCHWARTZ, Yves. De la qualification à la compétence, *Education Permanente*, n° 123, Le Développement des compétences, 1995.

SCHWARTZ, Yves. *Expérience et connaissance du travail*. Paris, Ed. Sociales, 1988.

SCHWARTZ, Yves. Travail et usage de soi. In : BERTRAND, M. (et alii.). *Je, Sur l'Individualité*. Paris, Messidor. 1987.

