

Educação

por **FERNANDO NOGUEIRA DIAS**

O Trabalho como Factor de Educação e Desenvolvimento Humano

De um modo geral, quando pensamos no nosso trabalho, de imediato pensamos na nossa fonte de subsistência. O trabalho constitui para a pluralidade das pessoas um lugar onde obrigatoriamente têm de estar, para produzir algo, cumprindo regras e normas. Dependendo da cultura a que pertencem e de factores de carácter individual, a maioria das pessoas vêem no trabalho um fardo, algo que têm de carregar até quase ao fim das suas vidas.

É possível que esta visão do trabalho na cultura Ocidental esteja relacionada com a ideia de “pecado original” e a consequente expulsão de Adão e Eva do Jardim do Éden. O trabalho tem, na quase totalidade dos casos, sido perspectivado pela sua vertente sacrificial e, no campo do imaginário colectivo, quase poderíamos formular a lei sociológica de que se uma parte dos indivíduos pudesse viveria “à grande e à francesa e não poria mais os pés no trabalho”. É a expressão que se ouve, com frequência, quando se está a chegar ao final de um feriado, de um fim-de-semana ou de umas férias, ou “se me saísse o euro-milhões!...”.

Todavia, o trabalho não tem necessariamente que ser visto desta forma. Independentemente das dificuldades por que cada um passa para sobreviver, das pressões que cada um sofre para se manter no seu emprego e das agruras que passa para diariamente para lá chegar, ou de volta a sua casa, ao fim do dia, o trabalho constitui, ou pode pelo menos constituir, uma fonte de educação e de realização humana muito enriquecedoras. Com efeito, para além de o trabalho poder representar uma fonte de rendimento para subsistência e sobrevivência dos indivíduos, o trabalho pode igualmente ser um espaço de desenvolvimento e de equilíbrio humanos.

No trabalho, os indivíduos têm a oportunidade de desenvolver sentimentos de segurança ontológica¹, auto-estima, auto-realização e sentimentos de utilidade

¹ Estado mental estável resultante do sentido de continuidade em relação aos acontecimentos da vida de um sujeito.

para consigo e para com os outros. No trabalho, os indivíduos podem adquirir o sentido da sua identidade pessoal e profissional, sentirem-se pessoal e profissionalmente prestigiados, esboçar o seu projecto de vida, assim como desenvolver as suas capacidades psico-afectivas.

Também no trabalho, para além de uma profissão, os indivíduos têm a oportunidade de aprender regras de convivência humana e desenvolver capacidades sócio-afectivas, assim como constituir amizades e obter compreensão e solidariedades individuais e colectivas. Não menos importante é o desenvolvimento da Identidade grupal e institucional que o sujeito vai adquirindo ao longo do processo de socialização secundário, em que se vai sentindo identificado com o trabalho e com a organização a que está ligado. Por outro lado, através do trabalho e ou da organização a que pertence, é igualmente possível adquirir prestígio e reconhecimento social.

Como é pois possível tratar tão mal ou desvalorizar o trabalho quando ele pode ser uma fonte de riqueza a vários níveis e dimensões da vida humana? A destruição dos aspectos que se acabam de referir, como possíveis de se realizarem mediante uma relação de trabalho, é algo que tem preocupado autores e investigadores de diferentes proveniências académicas.

Não vamos recuar a Marx para analisar os conceitos de alienação, de exploração ou de mais-valia do trabalho, como também não vamos visitar o conceito de burocracia em Max Weber. Veja-se apenas o que está a acontecer em algumas partes do mundo, dito moderno e avançado, no que se refere à destruição das condições ambientais de trabalho, à cultura e ao clima organizacional, no sentido que acima explicitámos.

Nos fóruns internacionais e pela comunicação social do mundo inteiro, e em jeito de perfume sedutor para convencimento das massas, começou-se pela difusão de chavões e de explicações, urgentíssimos e imprescindíveis à Humanidade, relativos a “crise que aí vinha”, “deslocalização”, “internacionalização de mercados”, “desregulamentação”, “internacionalização dos negócios”, “globalização”, “concorrência”, “rendibilidade”, etc., para fazer face ao mercado, que cada vez mais se tornava competitivo e concorrencial.

De imediato, outros chavões começaram a insinuar-se, como justificação e legitimação dos primeiros, traduzidos de seguida em conceitos como “flexibilidade”, “adaptação”, “modernização”, “novas tecnologias”, “empreendedorismo”, “flexi-segurança”, etc., para cobrir e legitimar as venturas e desventuras de quem tem a nossa vida nas suas mãos, deixando-nos ao fim e ao cabo no meio da precariedade, da instabilidade, da imprevisibilidade, da insegurança e do futuro incerto.

Introduzindo-se discretamente nas sociedades, sub-repticiamente na legislação laboral e com despudor no mundo das empresas e das organizações públicas, a ideia de flexibilidade, como uma necessidade imperiosa por parte dos representantes das organizações, ganhou foros de inevitabilidade. A ameaça à sociedade e aos governos de que a flexibilidade seria uma condição *sine qua non* para a sustentabilidade e permanência das empresas no mercado ganhou finalmente a batalha, e a tudo e todos se sobrepôs.

Como é sabido, ao abrigo da dita flexibilidade, têm-se cometido as maiores atrocidades às empresas e às organizações públicas e privadas. Igualmente, ao abrigo deste conceito, de modo algum flexível, a flexibilidade tem servido para atropelar o direito dos cidadãos à sua subsistência e à sua dignidade.

É conhecido em todo o mundo neste momento, 2008/2009, que de nada serviu a dita flexibilidade. A especulação, as falsas crises em determinadas empresas, as deslocalizações injustificadas, o desrespeito de muitas empresas para com os compromissos assumidos com os seus colaboradores e com os Estados em que operam, os crimes económicos resultantes de uma fraca ou inexistente vigilância por parte dos organismos responsáveis e o oportunismo de algumas empresas em não cumprirem a legislação, ao abrigo da ideia de “crise”, levou uma parte da população a perder a esperança na vida e a fé nas instituições.

Com a flexibilidade veio a precariedade e a instabilidade: instabilidade nas empresas e nas organizações públicas, instabilidade na vida privada das pessoas e na sociedade mais vasta, e até no mundo. Como consequência, gerou-se um clima de insegurança e de medo, que tomou conta sobretudo daqueles que trabalham por conta de outrem: tudo temos que fazer, tudo devemos aceitar, a tudo devemos obedecer, pois corremos o risco de perder o emprego.

A ideia de estabilidade, diga ela respeito ao que quer que seja, quase se esvaiu do vocabulário e do imaginário do mundo social e do trabalho; este conceito faz-nos quase sentir estarmos frente a um anátema. Estabilidade, previsibilidade, são palavras e ideias “fora de moda” – o que agora conta é a “mudança”. É preciso mudar, seja lá para onde for, o que não podemos é ser “conservadores”, não podemos, nem devemos, ter medo da mudança. A grande questão que se nos coloca, porém, é esta: mas que mudança, para onde, em função de quê, com que objectivos, com que vantagens, e se as houver, a quem servem?

O caminho que as sociedades modernas percorreram ao longo dos séculos em matéria de civilização, de direitos humanos e do trabalho, a estabilidade e a paz conquistadas à custa de sacrifícios, e por vezes de vidas humanas, parecem ter sofrido um apagão histórico, social e político: não se fala mais no assunto - isso é coisa do passado. Agora somos todos modernos; vivemos no mundo globalizado; temos de ser flexíveis; adaptarmo-nos a tudo e a todos; o que era ontem já não é hoje, mas o que é hoje talvez já não seja amanhã. Tudo isto em termos de trabalho, mas também, e mais grave ainda, em termos de relações humanas e sociais.

A instabilidade é o totem à volta do qual todos dançamos “alegremente” anestesiados pela mensagem que o “Grande Irmão” nos vai paulatinamente introduzindo nos ouvidos e na pele: “necessitamos de uma Nova Ordem”. O pior é que ela já anda por aí!