

EMPREGO, TRABALHO E CIDADANIA

Ettore Gelpi

Consultor da UNESCO e professor da Sorbonne

Tradução: Heloísa Xavier

O autor faz neste artigo uma reflexão acerca do impacto das transformações tecnológicas nos países do Primeiro Mundo, que colocam também, para realidades como a nossa, enormes desafios.

Haverá regras capazes de distinguir entre formação para emprego, formação para trabalho e formação para cidadania? Haverá regras que estabeleçam que esses tipos de formação sejam voltados somente para o indivíduo, omitindo a dimensão coletiva presente em qualquer atividade educacional? Pode haver algum projeto educacional que não seja baseado tanto na dimensão pessoal quanto na dimensão coletiva?

A separação desses três aspectos de treinamento causou o desastre a que hoje presenciamos. Uma das discussões em pauta é a que se refere ao treinamento para desenvolvimento pessoal; entretanto, o título pomposo simplesmente camufla uma lógica de especializações e mesmo de competição.

O conceito de *trabalho* é bem mais amplo do que o de *emprego*. Cobre as atividades produtivas do trabalhador autônomo — estável ou instável —, os esforços do desempregado para ser reintegrado ao sistema produtivo e as tarefas domésticas realizadas por homens, mulheres e, em alguns casos, por crianças. Quanto a emprego, não devemos reduzi-lo simplesmente a um cargo em empresas públicas ou privadas; o setor cooperativado, no sentido mais amplo, também cria vagas, além de ter, por natureza, a vocação de promover a cidadania.

Tenderia a distinção entre emprego e trabalho a reduzir a importância do trabalho ou, então, a aumentar a importância do emprego? Será trabalho a atividade residual (atividade produtiva não-formal, tarefas domésticas etc.) que não faz parte do emprego ou serão trabalho e emprego expressões individuais e coletivas da criatividade humana? Paralelamente a essa

proposta de distinção entre emprego, trabalho e cidadania, será que não deveríamos propor uma distinção entre indivíduo, trabalhador e cidadão, cada um desses três termos necessariamente evocando os outros dois? Não é somente o intermediário que vive a contradição entre atividade produtiva, consciência e cidadania, mas todos aqueles cuja atividade produtiva esteja, consciente ou inconscientemente, em contradição com os interesses coletivos.

TRÊS CATEGORIAS DE TRABALHADOR

Na prática, faz-se uma distinção entre trabalhadores integrados em estruturas produtivas — com contrato e salário fixo —, trabalhadores em situações instáveis e desempregados. Reforçar essas distinções significa enfraquecer a cidadania.

Não só é o trabalho necessário, como o custo do desemprego é muito alto: destrói a herança da humanidade, insidiosamente causa uma variedade de problemas físicos e mentais, exclui da sociedade, gera agressividade e, muitas vezes, reduz o campo cultural dos que ainda têm trabalho. A busca de maior lucratividade, que implica o uso intensivo de moderna tecnologia e gera desemprego, pode ser benéfica para as empresas a curto prazo, mas a médio e longo prazos pode virar-se contra elas e contra a sociedade, até mesmo em termos econômicos. Outro dos efeitos danosos do desemprego, que cabe ressaltar, é a substancial insegurança que cria na população trabalhadora. Tanto trabalhadores com emprego fixo, tra-

balhadores instáveis e desempregados, objetivamente partes de um mesmo grupo embora aparentem interesses divergentes, todos têm motivos para preocupação. Quanto às vagas criadas pela lógica das novas desigualdades — que provoca a insegurança e a exclusão —, são apenas vagas improdutivas, em geral na área de serviços de segurança, que simplesmente tentam extinguir o fogo que ateamos. Além disso, a crescente privatização de funções de vigilância traz, como consequência para a vida coletiva, a fomentação da violência que os próprios “vigilantes” vivem.

Os desempregados são trabalhadores? Sim, porque são um produto da nova organização do trabalho. Eles estão “desempregados” da mesma forma que outros estão “encostados” ou “à beira de um enfarto”. Devemos colocar os desempregados em um gueto ou devemos considerá-los trabalhadores plenamente alinhados, ou seja, gozando de alguma capacidade econômica, direitos sociais e capacidades normais de comunicação? Frequentemente, os desempregados demonstram criatividade e habilidades nascidas fora do sistema que os rejeitou. São trabalhadores em seus plenos direitos, que têm o direito de compartilhar as vantagens econômicas da modernização que afetou seus trabalhos, e se essa modernização ocorre devido à competição internacional, sua lógica é, então, criar novas formas de comunicação com os trabalhadores de outros países e de outros continentes para partilhar o direito ao trabalho e ao consumo.

O CONTEXTO EDUCACIONAL

Os horários e os lugares de encontro entre trabalhadores em emprego fixo, trabalhadores instáveis e desempregados deveria ser fora do horário de expediente, porém, não no horário de lazer. Tal possibilidade de encontro é difícil, pois a separação da vida produtiva traz consequências para a sistematização do horário fora do expediente. Daí a necessidade de uma nova integração dos três tipos de trabalhadores. Enquanto os trabalhadores em empregos fixos têm uma clara distinção entre seu espaço de trabalho e seu espaço de vida pessoal, essa distinção é mais tênue para as duas outras categorias, o mesmo ocorrendo em relação ao horário de trabalho. Condições de vida muito diferentes de trabalhadores instáveis ou desempregados são a origem de situações de conflito entre eles próprios, o que traz consequências óbvias para a cidadania.

A formação e o treinamento aparece de forma particular para os trabalhadores instáveis e os desempregados. O fato é que o acesso ao treinamento é muito difícil para os primeiros, e de qualidade duvidosa para os segundos. Talvez, diante da importância do treinamento, um dos primeiros passos para a cidadania deva ser um treinamento inicial igualitário para todos e uma educação para adultos aberta a todos os adultos.

Jovens e adultos empregados, que não trabalham em grandes ou médias empresas, jovens e adultos em empregos instáveis e desempregados encontram, em geral, três tipos de dificuldade: a primeira é a de acesso à informação sobre o treinamento; a segunda se refere aos custos desses treinamentos, e a terceira é a dificuldade de absorver a parte do conteúdo do treinamento que tenha relação com sua situação específica, em constante mudança ou, então, de inércia. Os programas de treinamento hesitam entre uma categorização — que logo se torna rígida e excludente — e uma oferta de capacitação muito genérica.

Mudanças tecnológicas e organizacionais levam ao desenvolvimento de novas profissões, com perfis de certa forma indefinidos, e à transformação de antigas funções, igualmente pouco definidas. Essas profissões e funções estão na intersecção da pesquisa, da organização, do treinamento e da informação. Em ambos os casos, a educação geral torna-se essencial tanto para compensar um déficit inicial quanto para permitir uma posse plena dos instrumentos de expressão.

O PROBLEMA DO TREINAMENTO

Em termos globais, é, portanto, impossível falar de uma educação para o adulto, não importa qual seja a abordagem. A educação de adultos tem necessariamente um aspecto individual, um aspecto vocacional e um aspecto coletivo, sendo que cada um desses aspectos inclui os outros dois e a eles está ligado. Portanto, o desenvolvimento do indivíduo e do cidadão encontra-se não na somatória desses aspectos do desenvolvimento do trabalhador, mas sim na própria lógica desse desenvolvimento.

A consequência pedagógica dessa última observação é que a educação geral não deve ser moldada somente de acordo com o treinamento vocacional. Essas formas *ad hoc* de educação são cruéis e ridículas; por exemplo, quando sugerem a um jovem gerente de banco — que conseguiu alcançar o posto através de promoções internas — que frequente mais noites de ópera ou quando um trabalhador migrante é excluído de um curso de filosofia. Talvez tais aberrações ocorreram porque os conceitos de cultura e treinamento se tornaram confusos. O conceito de cultura é como uma grande boneca russa: estamos agora tentando remontar as peças em ordem inversa, sem muita esperança de sermos bem-sucedidos.

Claro que todo mundo se declara a favor do direito de trabalho para todos, só discordando quanto às formas, aos meios e à quantidade de trabalho. Mas, será que os sistemas econômico, social e educacional são compatíveis com tal declaração de princípios? O treinamento vocacional aceita, sem esperanças, jovens e adultos cujas trajetórias de carreira preparam para o desemprego. No entanto, como o direito ao trabalho é um dos aspectos mais importantes

da cidadania, a piada suprema seria ter de treinar os desempregados para a cidadania...

O treinamento para adultos normalmente consiste em duas partes heterogêneas: por um lado, o aprendizado de técnicas operacionais diretamente ligadas à execução de tarefas, e por outro, na melhor das hipóteses, uma iniciação à cultura geral, entendida como universal. Essa dualidade ajuda muito pouco os trabalhadores. Separando-se o universal das necessidades diárias, torna-se impossível conseguir que eles façam a conexão entre uma reflexão ampla e a prática profissional. Portanto, é preciso tornar o espaço de produção um espaço de cultura, desde que se dê aos trabalhadores uma oportunidade de reflexão e de expressão. Dessa forma, os trabalhadores tornam-se **visíveis**; deixam de ser anônimos na organização, seus discursos extrapolam a expressão funcional, e suas relações ultrapassam os limites de contatos meramente hierárquicos.

A tecnologia, em geral, chega nas empresas como uma imposição e uma ameaça. Os especialistas dentro das empresas percebem que ela é vivenciada como uma inevitabilidade inquietante. Será que a cidadania está limitada a ser uma defesa contra as devastações da tecnologia ou deve, ao contrário, ser o objetivo da tecnologia? Nem a ciência nem a tecnologia, como tais, podem ser acusadas de ameaças ao desenvolvimento dos trabalhadores. Mas, por outro lado, há uma ameaça real quando os valores da cidadania não aparecem com seu sentido básico de desenvolvimento científico e tecnológico. É o que acontece, por exemplo, com o meio ambiente, dentro ou fora do espaço de produção. A contribuição da ciência e da tecnologia pode, realmente, ajudar a transformar as condições de vida das populações, como pode também permanecer como uma mera fachada.

CAPACIDADES, CONTEÚDOS, CAPACITADORES E POLÍTICAS

A pluralidade de capacidades não pode ser limitada às vocacionais. Há capacidades sociais, culturais, estéticas, afetivas, psicológicas e físicas, todas essenciais ao "indivíduo-trabalhador-cidadão". São sua variedade e riqueza que reforçam a autonomia do jovem e do adulto em seu contexto. Contrariamente a isso, estamos, no momento, assistindo ao desenvolvimento de uma lógica agressiva de "profissionalismo" que, insistindo tão-somente na competição, na prática, afasta as pessoas do desejo de um desenvolvimento global. Uma distinção excessiva entre emprego, trabalho e cidadania nos treinamentos tem acarretado estruturas separadas e desequilibradas. Como podemos acreditar em educação do cidadão quando certas formas de treinamento vocacional contribuem para a criação de exclusão, de separação de indivíduos, além de fomentarem um antagonismo desenfreado? Como podemos acreditar em treinamento do indivíduo quando tudo é colocado de forma a separá-lo do coletivo?

O discurso a favor da tecnologia inclui muito menos aplicações do que as que poderiam ser pensadas para o campo da educação. Todavia, criatividade e realismo poderiam se unir aqui. Por que não usar os recursos inesgotáveis da tecnologia no campo da educação? A redução de custos demanda um aumento da utilização do indivíduo e do autotreinamento coletivo. Por que insistimos tanto na imposição de sistemas de comunicação complexos e custosos quando, na verdade, a tecnologia poderia colocar pessoas e grupos em contato interativo uns com os outros a custos bem baixos? Por que os sistemas de correio eletrônico são usados somente com propósitos comerciais, quando poderiam tornar-se vetores esplêndidos para uma comunicação interativa? Treinar instrutores é uma forma de separá-los ainda mais dos adultos ou será um caminho que permite a qualquer adulto tornar-se instrutor? Será que é impossível se ter uma visão mais ousada da economia de educação para adultos, isto é, acreditar que a avaliação possa levar em conta o desenvolvimento global do indivíduo?

Não podemos definir o conteúdo, os métodos e a avaliação dos cursos de treinamento se não considerarmos primeiramente o que favorece e o que vai contra o progresso da cidadania. As condições de vida produtiva, em geral, levam os trabalhadores a adotar uma atitude individualista, ligada à competição e à hierarquia, que os afasta da cidadania. Com frequência, o trabalho reaviva uma cultura primária onde há pouco espaço para a expressão e se favorecem a docilidade e a passividade. As questões de conteúdo e métodos de treinamento são, portanto, justapostas. Ao mesmo tempo que ensinamos um conteúdo, precisamos despertar ou cultivar uma atitude de expressão, condição essencial para a cidadania, pois produção de qualidade exige a aquisição de novas capacidades e habilidades que são parcialmente, também, as de cidadania: capacidade de expressão e comunicação, apoio ao trabalho de grupo, espírito de iniciativa, senso de responsabilidade, necessário, devido a uma linha de comando mais curta etc. Entretanto, é claro, essa convergência só existe quando os agentes da produção são **visíveis** e capazes de negociar sua participação, não somente no local de trabalho, mas também de uma forma mais global.

Caso isso não ocorra, todos esses elementos positivos serão revertidos pelo poder da organização, que acabará eliminando até mesmo as antigas áreas de liberdade que costumavam existir em locais de produção. A situação é, dessa forma, altamente ambígua.

Essa ambigüidade estende-se aos capacitadores, cujo número cresceu enormemente nos últimos vinte anos. A variedade dos capacitadores, as oportunidades de treinamento — setor que se expandiu muito enquanto outros passavam por dificuldades —, a gradual comercialização da educação, todos esses fatores contribuíram para o surgimento de uma profissão cuja identidade cultural e social é incerta. A autonomia restrita de serviços de treinamento domiciliar — muito dependente da hierarquia gerencial — e as necessi-

dades econômicas das empresas de treinamento, frequentemente agravadas pelas suas ambições financeiras, determinam a escolha dos capacitadores e de seus "perfis", continuando a influenciá-los.

O dualismo do mercado de trabalho torna o mundo dos capacitadores também dualista: por um lado, capacitadores domiciliares e os que trabalham em empresas de treinamento e, por outro lado, aqueles que trabalham sob encomenda enquanto especialistas em determinadas áreas (*ad hoc*), sendo as duas categorias diferenciadas pelas suas condições de trabalho. O treinamento inicial e — acima de tudo — a natureza da continuidade desse treinamento são transmissores de conhecimento mas também condutores de uma ideologia gerencial que não facilita o acesso a pontos de vista críticos. Ao avaliar o treinamento, raramente é possível levar em consideração o papel de incentivadores de expressão, que pode ser desempenhado por instrutores que não necessariamente se distinguem por sua qualificação ou reputação. Qualquer ação de treinamento, de fato, opera em dois níveis simultaneamente: o da transmissão de conhecimento e o da participação cultural na vida social. Na maioria dos casos, o segundo nível é eliminado pelas empresas, baseadas na falsa crença de que, dessa forma, podem melhorar a eficiência e a lucratividade que, na realidade, ocorrem por meio do treinamento de natureza social.

Será que o vocabulário e o estilo freqüentemente utilizado na educação de adultos e no treinamento vocacional não devem também ser questionados? Por que os adultos do mundo econômico são convidados algumas vezes a se moldarem à linguagem sumária e árdua da administração e outras às delicadas nuances de um humanismo excessivamente emotivo? Por que os instrutores de adultos e os professores ainda usam a linguagem corporativa quando, na realidade, estão em plena competição? Essa ridícula situação não esconderia uma violência que sequer se reconhece como tal? E — parafraseando Velásquez — sob o verniz da liberdade não haveria uma lógica mais rígida do que poderíamos supor?

Talvez devêssemos também levantar a questão de avaliação e pontuação de créditos. Mediante uma espécie de mecanismo de compensação, querem fazer crer que a avaliação está se tornando cada vez mais precisa e meticulosa, e há mesmo quem a reivindicue como "científica", quando, na verdade, cada vez mais perde de vista seus verdadeiros objetivos e a correta escala de valores. A expansão quantitativa da avaliação e os procedimentos de pontuação de créditos estão sendo acompanhados de uma erosão progressiva da capacidade individual de auto-avaliação e de avaliação do treinamento. Avaliação está se tornando um bom negócio. Quanto à pontuação de créditos, parece estar crescendo na proporção inversa à importância dos diplomas.

A reflexão sobre treinamento deve agora se concentrar na análise do que pode inibir ou impedir seu avanço: a) as contradições do mundo da produção — que ao mesmo tempo estimulam e dificultam o treinamento vocacional; b) as autoridades — que tendem a invocar a cidadania somente quando se encontram frente a frente com a ameaça de violência, e a desencorajá-la quando ela pode se tornar um real poder democrático; c) a ideologia gerencial — que freqüentemente subordina a própria produção a razões e a interesses abstratos; d) a mídia — que desencoraja a manifestação das particularidades e, portanto, o relacionamento autêntico; e) as confusões metodológicas — consequência das contradições entre discurso e ação.

Será possível planejar políticas de treinamento preocupadas com as relações entre emprego, trabalho e cidadania? Não só é possível como necessário. O treinamento tornou-se um elemento estrutural em qualquer atividade produtiva. Políticas podem ser pensadas para programas iniciais, gerais e vocacionais para jovens e adultos e para treinamento inicial e contínuo de capacitadores. Pensar na necessidade de políticas de treinamento não contradiz a idéia de que todos podem ser trabalhadores, capacitadores e cidadãos.