

Direito ao trabalho e cidadania social – A educação ao serviço da solidariedade¹

Maria Helena Magalhães da Silveira Ribeiro²

Resumo

Neste artigo procuramos reflectir sobre o direito ao trabalho e os novos desafios que se colocam à integração socioprofissional num cenário de precariedade e vulnerabilidade, tentando evidenciar as possibilidades de intervenção sócio-pedagógica a este nível. Assumindo uma perspectiva direccionada para a mudança positiva, entendemos que é urgente promover dinâmicas sociais conducentes a uma (re)configuração das políticas de «protecção» social, em conformidade com as exigências de flexibilidade vindas de uma sociedade laboral em constante mudança. Esta reflexão insere-se numa investigação em curso sobre o direito ao trabalho num quadro de cidadania solidária, realizada no âmbito do Mestrado em Pedagogia Social e tendo por base a nossa experiência profissional na área de promoção da empregabilidade, concretamente na Associação Metropolitana de Serviços, no desenvolvimento e implementação de projectos com vista à promoção da empregabilidade na área metropolitana do Porto, encerrando tipologias diversas: desde as acções de diagnóstico, à formação profissional e à gestão de redes institucionais e de parcerias estratégicas na prossecução destes objectivos.

¹ Este artigo surge no âmbito do mestrado em Pedagogia Social, como trabalho de avaliação na Disciplina de Políticas Sociais, leccionada pela Professora Isabel Baptista.

² Socióloga, Mestranda em Pedagogia Social na UCP, técnica dinamizadora de um projecto de intervenção na Associação Metropolitana de Serviços.

Introdução

Consideramos que uma estratégia de combate à precariedade do emprego, subordinada a princípios de desenvolvimento humano obriga a reflectir hoje sobre a própria natureza dos laços sociais. Neste sentido, o nosso estudo procura lançar pistas e hipóteses na concepção de propostas, tendo sempre em conta que a intervenção só ganha sentido num contexto em que se promove a capacitação humana para a construção de uma cidadania solidária, em que a participação constitui uma das vertentes.

Esta reflexão parte da identificação de três fenómenos de vulnerabilidade social, que surgiram naturalmente das inquietações profissionais sentidas: a “precariedade laboral”, associada ao desemprego e ao emprego precário, a “discriminação social”, fruto de uma sociedade discriminadora e fragmentada, e as “dificuldades no acesso a uma educação plural”, associada a práticas educativas pré-formatadas e desajustadas.

No seguimento destas preocupações, os direitos sociais que identificamos passam por três vectores fundamentais nos percursos de vida de cada um de nós: o direito ao trabalho, o direito à diferença e o direito a uma cidadania solidária.

Num terceiro momento, passamos a identificar três desafios de cidadania de acordo com um enquadramento sócio-pedagógico que busca, antes de mais, o respeito pelos direitos acima enunciados: a “promoção de desenvolvimento humano sustentável”; a “construção de uma relação social solidária” e a “construção de comunidades educadoras e aprendentes”.

É pois a partir destes enunciados que procuramos sustentar algumas “possibilidades de intervenção sócio-pedagógica”. Importa também clarificar este conceito a que nos referimos ao longo do artigo: a intervenção sócio-pedagógica pretende antes de mais uma mudança positiva, ancorada no postulado da aprendizagem ao longo da vida e na perfectibilidade das pessoas. Intervindo nas “zonas de interacção humana” (Baptista: 2007), ela aposta na capacitação das pessoas e no respeito pela especificidade de cada um. Uma intervenção sócio-pedagógica assume desde logo a importância do laço social e toma como referência base os valores de proximidade, cidadania, alteridade e comunidade.

Direito ao trabalho e desafios de cidadania

No que toca aos desafios de cidadania a assumir na garantia do direito ao trabalho, a intervenção sócio-pedagógica poderá actuar em dois níveis: por um lado, o reforço (ou mesmo redefinição) das políticas sociais no que concerne os apoios e acompanhamento das pessoas em situação de desemprego que estão neste momento fortemente direccionados para quem possuía uma *integração dita estável*, (i.e., apenas os contratos de trabalho com um limite mínimo de duração garantem a protecção social no desemprego por um período igualmente limitado). Segundo Joaquim Azevedo e António Fonseca, o esbatimento da noção de compromisso salarial e de vínculo tem sido tão significativo que chega mesmo a desaparecer. Zygmunt Bauman fala mesmo de um “rompimento irreparável” do eixo da vida que girava em torno do trabalho e da decadência acelerada da experiência de comunidade (Bauman em Azevedo e Fonseca: 2007).

No cruzamento deste cenário com as políticas sociais promovidas pelos poderes públicos, Gilbert Clavel (2004) aponta também contradições claras. É que “a iniciativa dos poderes públicos, paradoxalmente, e em nome da luta contra o desemprego e a exclusão, desenvolveu uma série de medidas que são, tanto formas precárias, como atípicas de emprego.” Os poderes públicos, numa tentativa remediativa, acabam por reforçar os ciclos da precariedade, propondo respostas insuficientes e insatisfatórias.

A questão central é que as políticas sociais nesta área apenas se resumem a uma intervenção institucional que enceta uma contratualização com as pessoas em situação de desemprego, contratualização essa que apenas as inscreve em deveres, ignorando os seus objectivos de vida, a sua realização pessoal através do trabalho, buscando antes mais uma colocação rápida e descaracterizada, assente no primado económico.

Robert Castel, um dos investigadores de referência nas questões da exclusão, propõe ele mesmo o “repensar da protecção social” no sentido de inverter a tendência de uma organização social em que as pessoas “não dispõem de um mínimo de recursos, de apoios e de direitos para conduzir a sua existência social com um mínimo de independência” (Castel: 2006). Esta reflexão pode levar-nos um pouco mais longe, na medida em que lança pistas para a compreensão de um novo conceito de exclusão; é que “sujeitos integrados tornam-se vulneráveis,

particularmente devido à precarização das relações de trabalho, e as vulnerabilidades oscilam quotidianamente para aquilo que chamamos de exclusão” (Castel: 1995).

A percepção empírica que temos do fenómeno é que a perda do emprego resulta muitas vezes na perda das protecções e que quanto menor for a força desta relação, mais fracas se tornam as redes de sociabilidade das pessoas e se vão reduzindo as possibilidades e as condições para uma nova integração sócio-profissional.

Esta percepção é também balizada pelo estudo levado a cabo pelos autores Joaquim Azevedo e António M. Fonseca sobre “os imprevisíveis itinerários de transição escola-trabalho” em 2007, no qual é possível constatar que, em situação de desemprego, o recurso a redes sociais e informais de apoio é bem mais expressivo do que o recurso ao IEFP, o que coloca a tónica na importância das redes de contactos e solidariedades, às quais os desempregados vão tendo cada vez menos acesso, com o avançar do tempo.

Retomando a perspectiva de Robert Castel, segundo a qual, as medidas de protecção social do Estado-Providência se refugiam sobretudo nos imperativos de natureza sócio-económica ditados pela instabilidade do mercado de emprego, isso leva-nos a ponderar a necessidade de repensar o próprio conceito de Estado-Providência, da mesma forma que o autor propõe o repensar das protecções sociais, balizadas até agora num conceito de pobreza residual, mas que se tem vindo a modificar ao longo dos anos, e para o qual já não servem as respostas ditas tradicionais. A “nova pobreza” refere-se, na maioria dos casos, a “situações que traduzem uma degradação relacionada com um posicionamento anterior. Assim é a situação de quem vive um trabalho precário ou que ocupa uma moradia de onde pode ser expulso se não cumprir com os seus compromissos” (Castel: 1995).

Deste modo, as novas políticas poderão ser concebidas num quadro de mais e melhor desenvolvimento humano, dotando os cidadãos de competências e capacidades necessárias a uma definição conjunta dos novos lugares sociais (Dortier: 2001), e sobretudo para que possam ser agentes activos na construção de uma cidadania solidária.

Emprego e compromisso social das empresas

Ora, por outro lado, se é um facto que as políticas sociais para o emprego se encontram fortemente condicionadas pelo mercado de trabalho e pelas oportunidades que dele vão surgindo, também é verdade que as entidades empregadoras se habituaram a instrumentalizar as pessoas enquanto recursos humanos, buscando incessantemente o *super-trabalhador* detentor de todas as competências pessoais, sociais e técnicas *humanamente possíveis*. Num estudo levado a cabo pela *Associação Metropolitana de Serviços* entre 2005 e 2006, junto das entidades empregadoras da Área Metropolitana do Porto, as características consideradas decisivas para a admissão de um novo funcionário passam por uma bateria de competências que vão desde a *Seriedade/Lealdade* como a mais decisiva até ao *Domínio da Função a desempenhar*, passando pelo *empenho*, a *pontualidade e assiduidade*, bem como o *bom relacionamento com os outros* (Cf. «Entre empresas e trabalhadores: o mercado de trabalho na grande área metropolitana do Porto», A:M:S: 2006)³

Esta não deixa de ser uma situação paradoxal: o nível de exigência das entidades empregadoras coloca a tónica em perfis pessoais e sociais, ligados a valores de integridade e respeito pelo humano, mas também é verdade que temos assistido, e muito concretamente a partir do final dos anos 90, a uma série de iniciativas empresariais que “recorrem a modos muito diferenciados de aproveitamento do conhecimento, da inteligência, e da capacidade criativa dos seres humanos, e que se cruzam num ambiente social marcado pela cada vez mais difícil articulação harmoniosa entre o mundo da educação e da formação, e o mundo da trabalho e do emprego” (Azevedo e Fonseca: 2007).

Neste cenário de aproveitamento e precariedade, o desafio que se coloca à Pedagogia Social poderá passar por uma intervenção junto das entidades empregadoras no sentido destas desempenharem um papel relevante na promoção da empregabilidade, muito concretamente na promoção da educação e

³ Este estudo foi desenvolvido pela Associação Metropolitana de Serviços, no âmbito do PAFE (Plano Assistido para a Formação e Emprego, financiado ao abrigo da medida 5121 do POEFDS. A questão relativa às qualidades dos trabalhadores consideradas decisivas para a sua contratação, foi concebida sob a forma de uma escala de atitudes, na medida em que os inquiridos se posicionavam perante as competências (variáveis) pré-estabelecidas.

no combate ao emprego precário, invertendo a forte tendência de *desfiliação da sociedade salarial*, recorrendo assim a uma expressão utilizada por Robert Castel. Trata-se de traçar um caminho de compromissos mútuos, envolvendo as entidades geradoras de emprego na concepção de novas estratégias que, acompanhando as transformações do mercado de trabalho e das novas competências por ele exigidas, assegurem a protecção das pessoas “em situações de mobilidade, alternância entre dois empregos, mudança de emprego, de reciclagem...”, em suma, que “associe novas protecções a novas situações” (Castel: 2006).

Trata-se também de combater a degradação do modelo de sociedade salarial tradicional e promover a urgente humanização das novas relações de trabalho. Sendo admissível que as empresas buscam o lucro, e que dele depende a sua sobrevivência, é também um facto há muito balizado pela sociologia das organizações, pela psicologia do trabalho e mesmo pela gestão de recursos humanos, que a promoção de um ambiente de trabalho propício ao desenvolvimento das pessoas, e as estratégias de motivação individual para as tarefas (intrínseca e autónoma), contribuem decisivamente para o sucesso empresarial. De acordo com o estudo acima mencionado, “é possível que as empresas possam realizar uma gestão mais consciente e clara, conseguindo um melhor ambiente de trabalho e obtendo um maior comprometimento dos seus funcionários, com relações mais consistentes com os seus fornecedores e clientes e uma melhor imagem face à comunidade” (A.M.S: 2006).

A assumpção deste tipo de comprometimento conduz a uma mudança cultural, de valores e atitudes, contribuindo para a construção de uma sociedade mais justa e solidária. Mas a introdução de certas premissas éticas nos negócios pressupõe o respeito pelo direito, os valores, princípios e interesses de todos aqueles que, de uma forma ou de outra, são por ela afectados, isto é, “valores e transparência direccionados para os públicos internos, meio ambiente, fornecedores, consumidores e clientes, comunidade, governo e sociedade” (ibidem), que muitas das vezes não são “considerados compatíveis” com a sustentabilidade económica das entidades empregadoras.

Se nas dinâmicas de contratação, as empresas inquiridas pela A.M.S. manifestaram claramente uma atitude positiva face à prioridade que dão à contratação de pessoas em situação de desemprego (55,3%), o mesmo não



acontece em relação às pessoas em situação de desemprego de longa duração (agregando apenas 18,2% de respostas). Por seu turno, nas dinâmicas de modalidade contratual, e estabelecendo aqui uma ponte com os dados presentes no estudo levado a cabo pelos autores Joaquim Azevedo e António Fonseca, estes, apontam precisamente para o crescimento da precariedade dos vínculos laborais: em Portugal, “entre 1994 e 2004, quase duplicou a percentagem de activos com contrato de trabalho não permanente” (Azevedo e Fonseca: 2007), passando de 12% para 21%.

Ora, neste quadro de precariedade (contratos de trabalho de curta duração, estágios profissionais que não se concretizam em empregos, a chamada *moda dos recibos verdes*, e o trabalho temporário) as empresas cada vez menos se constituem como espaço de realização pessoal, de acolhimento da diferença, de enriquecimento humano, mas antes como um espaço de promoção da precariedade laboral, de insegurança e de instabilidade, o que, em última análise, conduz as pessoas a um estado de *precarização da existência* e de *gestão do incerto* (na medida em que a instabilidade laboral, como fenómeno macro, afecta todas as outras dimensões da vida das pessoas).

Gilbert Clavel interpela-nos também neste sentido: “se este movimento da precarização do trabalho é sintomático da degradação do modelo de sociedade salarial tradicional, cria as condições que possibilitam um processo de exclusão de maior amplitude do qual o desemprego representa um termo problemático.” (Clavel: 2004).

Este não é um contexto desejável para nenhum sector da sociedade, pelo que o segundo desafio para a Pedagogia Social será então o trabalho com as empresas na constituição destas como espaço de realização pessoal para os trabalhadores, na consciencialização de que a segurança profissional conduz à motivação e satisfação individual dos trabalhadores e que esta constitui um factor de produtividade e diferenciação estratégica.

Para além disso, é necessária a tomada de consciência de que são as pessoas que fazem as empresas - capital humano em detrimento do capital-máquina, e que estas são sobretudo o reflexo do humano, que o acolhimento da diferença e a relação humana solidária dentro de uma estrutura organizacional produtiva podem ser também factores de diferenciação estratégica num quadro de competitividade.

Independentemente das questões de ordem económica e estratégica já referidas anteriormente, permanece o ponto central: é que a estabilidade profissional das pessoas que constroem a empresa, e o respeito pelos direitos que lhes assistem enquanto trabalhadores são igualmente decisivos, pois é a partir deles que a empresa se constitui como espaço de acolhimento, de construção de valores e espaços comuns, em suma, de criação de cultura organizacional. Neste sentido, qual é a missão da empresa? “Podemos dizer que se trata de gerar lucro. Ponto Final. Podemos insistir na performance, na tecnologia... mas também podemos considerar que a empresa é uma forma de vivermos juntos e de construir sociedade” (Sainsaulieu em Cabin: 2001).

Partindo deste pressuposto, só a permanência potencia a dinamização das relações de sociabilidade, de construção e partilha de espaço e valores comuns, em suma, da construção da relação laboral solidária ancorada num conceito de empresa como “comunidade com lugar à mesa para todos” (Marques em Baptista: 2007) da qual nos fala Rui Marques, e na qual “se partilha desde logo a tarefa de pôr a mesa, promovendo-se assim a capacidade de se gerar história conjunta” (Baptista: 2007).

Capacitação das pessoas: o sentido da intervenção sócio-pedagógica

No que concerne o “direito à diferença” e à “cidadania solidária”, os desafios passam por dois vectores fundamentais: por um lado, o fomento das comunidades educadoras e aprendentes como resposta à situação de vulnerabilidade decorrente de práticas e respostas educativas pré-formatadas (*prontas a consumi*) e desajustadas dos objectivos de vida e de realização pessoal de cada um. É importante, antes de mais, “perceber no terreno como é que os homens e mulheres que trabalham e aprendem ao longo da vida estão a ser capazes na sociedade do conhecimento, de se adaptar a essa sociedade, de desenvolver as suas capacidades e de se realizar enquanto pessoas” (Azevedo e Fonseca: 2007).

Por outro lado, a construção de uma relação social solidária só é possível num quadro de acolhimento, partilha e comunhão da diferença, i.e., das características

de cada um de nós que nos demarcam enquanto seres humanos únicos, que enriquecem a dinâmicas das comunidades e das relações entre as pessoas, e que, em última análise, constroem identidade comum.

No cerne destas questões estão então as práticas educativas (ancoradas no já referido paradigma da aprendizagem ao longo da vida) e a capacitação humana para a participação cidadã. Se por um lado, e partindo dos pressupostos advogados por Isabel Baptista, a *comunidade aprendente* deve funcionar como uma “zona de encontro inter subjectivo” e partilha de saberes, talentos e experiências, tendo por base a relação solidária, em que as pessoas não se encontram pelas suas similaridades, mas sim pela riqueza que reside nas suas diferenças – é esta a alquimia da relação humana. Por outro lado, ela só ganha sentido num contexto de participação cidadã responsável.

O desafio que se coloca é então a construção de uma intervenção sócio-pedagógica ancorada numa multidisciplinidade e num conjunto de saberes, abertos à diferença e ao diálogo. Não se trata apenas da necessária “capacitação subjectiva” (Baptista: 2007) das pessoas para a participação cidadã, mas também, e acima de tudo, de “cuidar do espaço relacional” (ibidem) onde as interacções se desenvolvem e onde as intervenções fazem sentido. Atrevemo-nos até a ir um pouco mais longe, considerando que o fundamental num projecto de intervenção é a *construção com* e não a *construção para*. Não se trata de acolher e “consumir” a diferença do outro, mas de construir uma nova identidade com ela.

Concretizando um pouco mais, o objecto da intervenção social (no quadro da Pedagogia Social) não são as pessoas, nem os lugares (território), mas sim a zona de interacção entres eles – aquilo que designamos por *terceiro lugar* e que podemos aproximar do conceito que Giddens (num enquadramento de alternativa política mais solidária) designou por *Terceira Via*. É neste *espaço* que a organização das solidariedades sociais ganha sentido, tendo em conta que todos somos sujeitos de vulnerabilidade: basta pensar nos fenómenos potenciadores de vulnerabilidade social como a saúde, o emprego, os afectos, a solidão. Ora esta ideia não deixa de contrariar a visão clássica dos projectos de intervenção assentes numa espécie de discriminação positiva, pautados por uma filosofia de intervenção guiada pelo défice (por aquilo que as pessoas não são, não detêm e não possuem), mas esta ruptura é tão urgente como necessária, precisamente

porque se quisermos construir novos lugares sociais em prol do desenvolvimento humano (e sustentável), temos de partir de uma base positiva, e não de um enunciado de fragilidades. Podemos partir da mesma ideia na análise do fenómeno da exclusão: “de tanto se repetir a ladainha da ausência, oculta-se a necessidade de analisar positivamente no que consiste a ausência. Isto por uma razão de fundo: os traços constitutivos das situações de exclusão, não se encontram nas situações em si mesmas” (Castel: 1995).

Ainda no seguimento do que nos é proposto por Isabel Baptista, não podemos deixar de concordar que é partindo deste pressuposto que se constrói a verdadeira cidadania solidária, ancorada nos valores de proximidade e comunidade, mas também defendemos que a via é a participação cidadã, pelo que um dos desafios que se coloca à Pedagogia Social é a capacitação das pessoas para a participação activa num “projecto de sociedade” ao longo de toda a sua vida.

Daí a necessidade do *construir com*, e da criação de condições para a participação cidadã responsável - uma educação para a cidadania ancorada em três vectores: mostrar às pessoas os seus direitos e os seus deveres, desenvolver as suas capacidades, estimular o trabalho em equipa e o sentido de comunidade, ancorados em dois paradigmas fundamentais – a educação ao longo da vida e a relação social solidária.

Considerações Finais

No final deste texto, e como matéria de reflexão que tencionamos prolongar num projecto de investigação conducente ao grau de Mestrado em Pedagogia Social, importa lançar algumas possibilidades de aprofundamento sócio-pedagógico às inúmeras inquietações aqui levantadas: desde o repensar as novas formas de actuação política no que concerne as protecções sociais, à situação de precariedade laboral que nos obriga a uma quotidiana *gestão do incerto*. Importa reflectir sobre o lugar das entidades geradoras de emprego na concepção destas respostas, e a possibilidades de intervenção que advêm da aprendizagem ao longo da vida, que pode assumir aqui novos contornos, reforçando o sentido de empresa-comunidade.

O desafio maior talvez seja ainda a promoção da capacitação das pessoas para o exercício de uma cidadania solidária quando a nossa vivência está tão

fortemente marcada por lugares de incerteza. Reconhecendo a importância da educação no processo de desenvolvimento humano, concretamente na promoção de mudanças positivas, pensamos que estas são questões fundamentais para a Pedagogia Social.

Bibliografia de referência

Azevedo, Joaquim e Fonseca, António; (2007). *Imprevisíveis itinerários de transição escola-trabalho*, Vila Nova de Gaia, Edição da Fundação Manuel Leão.

Baptista, Isabel; 2007. *Políticas de alteridade e cidadania solidária - As perguntas da Pedagogia Social* In Cadernos de Pedagogia Social. UCP Editora.

Cavaco, Paula e Ferreira, Hélder (coord.). 2006. *Entre empresas e trabalhadores: o mercado de trabalho na grande área metropolitana do Porto*, Participação de Cristina Novo, Elvira Lopes, Helena Ribeiro e Hélder Ferreira. A.M.S; Porto.

Cabin, Philippe ; 2001. *Les relations de travail à l'épreuve*, na Revista Sciences Humaines, Hors Série, n. ° 33, Junho – Agosto de 2001.

Castel, Robert; 2005. As armadilhas da Exclusão, In *Y a-t-il d'eux exclus? L'exclusion en Debat, Lien Social et Politiques* – RIAC, 34, Paris, Montreal.

2006. *Repenser la protection sociale*, na Revista Sciences Humaines, n.º 168, Fevereiro de 2006.

Clavel, Gilbert; 2004; *A sociedade da Exclusão*, Porto Editora

Delors, Jacques. (Org.), 1996. *Educação, um tesouro a descobrir*, Porto, ASA.

Dortier, Jean François ; 2001. *Aux sources du lien social*, In Revista Sciences Humaines, Hors Série, n.º 33, Junho – Agosto de 2001.

Giddens, Anthony; 1999. *Para uma Terceira via*. Lisboa: Editorial Presença.