

PROFISSIONAIS DA EDUCAÇÃO: SUBJETIVIDADE E TRABALHO

Regina de Fatima Damazo.

RESUMO

O texto aponta para uma discussão do papel do professor no contexto do trabalho procurando discutir os difíceis caminhos percorridos por um profissional da educação para encontrar um lugar para a sua subjetividade no espaço organizacional.

Num cenário globalizado, o papel do professor ainda está preso as amarras de um paradigma secular que o conduz a um desempenho profissional desvinculado das novas propostas da gestão do Ser na construção do Fazer.

PALAVRAS CHAVE

Globalização, qualidade no trabalho, espaço organizacional e subjetividade.

ABSTRACT

The text points out at an argument of role of professor in-context of work searching argue the ways ranged difficult for an occupational of the accomplishment to find a place for the your subjectivity in the bay organizational.

In a scenery globalizado, the role of professor still is prisoner the bridle of an agelong paradigm that lead him(it) the an occupational performance desvinculado of the new proposed of the administration of To be in the construction of Do.

KEY WORDS

Globalization, quality in the work, deep space organizational and subjectivity.

INTRODUÇÃO

De maneira geral, é pouco comum em um artigo a descrição do profissional da educação – o professor - como um trabalhador, isto é, mesmo participando das regras do vínculo empregatício, esse profissional se vê e é visto como gerador de serviços diferente–simbolicamente falando – daquele que, reconhecidamente, produz e gera economia para o país.

Hoje é possível encontrar textos que examinam a questão do professor em interação ou não com a sua subjetividade no ambiente de trabalho, mas pouco é descrito do papel desse profissional e principalmente da função da sua subjetividade nas questões políticas e econômicas em torno da produção do conhecimento.

Esse texto tem, portanto, o objetivo de apresentar a questão da subjetividade do professor no ambiente de trabalho e, em especial, examinar a mesma questão na organização educacional na medida em que mudam os parâmetros da produção, as maneiras de entender o significado do trabalho na vida do homem e, não menos importante, as mudanças nos valores econômico-sociais sobre a qualificação do trabalhador. Assim, no texto procuro identificar se há, num ambiente organizacional, por meio da literatura e da minha experiência profissional, lugar disponibilizado para a subjetividade do homem frente às mudanças dos paradigmas que, desde muito tempo, nortearam a vida do trabalhador.

De início no assunto, tomo como referência a implantação do sistema de acumulação fordista de produção de bens e serviços, identificando diante da chamada era do conhecimento (Hirata,1999) o quanto, nas organizações, os novos paradigmas de produção e de participação da força de trabalho mudaram as normas que dirigiam o trabalho e o trabalhador, indicando transformações – principalmente das áreas de educação e tecnologia – nas características das qualificações dos trabalhadores, revertendo o entendimento da qualificação como extensão da especialidade para o campo das competências, onde o trabalhador passa a ser avaliado pelo níveis de

percepção e criatividade na solução de problemas que surgem no cotidiano organizacional.

Na continuidade do texto costuro a inferência da qualidade em todos os ambientes organizacionais - entre eles o educacional - o qual implantou a idéia de conquista do trabalhador no controle da sua produção e de seu processo de trabalho. Entendo que, como os demais princípios que tratam da convivência do ser humano nas organizações, a qualidade total devem ser investigada quando os seus princípios enaltecem a participação do homem na organização do seu trabalho, clamando que a era atual pertence ao trabalhador, ao Knowledge Worker, que passa a carregar em si os instrumentos para a realização do seu trabalho e, para tanto, deverá estar capacitado para retirar de si a miséria econômica e cultural tão bem já comentada por Marx.

Por último, nesse texto, analiso os conflitos que passa o profissional da educação entre o fazer técnico e a expansão da sua subjetividade no fluxo de suas tarefas.

Meu objetivo, enfim, foi enfatizar que as fases que completam o texto examinam o grande desafio das organizações, principalmente educacionais, em reverter a maneira como seu 'recurso humano' vem sendo tratado diante da necessidade de transformação econômica-social e psicológica do trabalhador atual que está sendo avaliado por uma política econômica de informação e não mais por uma exata definição de produção.

Procuo, neste texto, encontrar respostas para as minhas dúvidas mais freqüentes sobre as possibilidades da convivência do humano e da técnica no mesmo espaço de produção. Em síntese, procurei as respostas para as seguintes dúvidas: As organizações, em especial as educacionais, estão preparadas para reter com naturalidade um trabalhador criativo, com atitudes e características pessoais e profissionais diferentes do padrão anteriormente determinado pela sociedade empregatícia? O quanto ainda persiste nas organizações modelos de gerenciamento de recursos humanos que dão a primazia a *one best way* (Hirata,1999), os quais enaltecem o valor hierárquico do poder nas relações inter e intrapessoais, dimi-

nuindo os espaços de reflexão do trabalhador enquanto sujeito das novas modalidades de produção? O modelo de trabalhador estrutural está preparado para visualizar a dinâmica da sua estadia nas organizações, de modo a refletir sobre a condução subjetiva de seu desempenho com permeabilidade nos relacionamentos com o outro e não mais sobre a égide de uma descrição de cargos? E por fim, está o ambiente educacional preparado para conviver com um trabalhador, um profissional da educação, sintonizado com a nova era?

1. CAPITALIZANDO A SUBJETIVIDADE

Com a troca de espaço do trabalho – socialmente reconhecida – oferecida pela Revolução Industrial no final do século XIX, coube ao homem deixar de pensar que sua subsistência sempre dependeria exclusivamente da sua produção doméstica (Leite, 1994), ou seja, a Revolução Industrial chamou o homem para ser participante de uma nova forma de entendimento de construção de trabalho, na qual estaria contida uma organização científica de trabalho (Castro, 1993) que, além de oferecer uma nova prática para a subsistência humana, permitiria ao homem adentrar em uma reorganização do seu trabalho sem que ele necessitasse planejar os caminhos de sua produção. Dito em outras palavras, ao homem seria permitido, por meio do seu vínculo com o trabalho organizado, vencer o sofrimento de manter a si e a sua família sem necessitar a convivência com as regras da concorrência econômica. Não acredito, olhando a história, que houve, de início, uma grande adesão do homem a esse novo modo de ganhar dinheiro e subsistir, já que todo homem, naturalmente, resiste às mudanças que desequilibram a ‘normalidade’ do seu cotidiano. Mas acredito que a mesma sociedade que era beneficiária do trabalho organizado procurou infiltrar no mundo da vida (Habermas, 1990), um sentido angustiante para que o homem não encontrasse em sua história pessoal relação alguma com o contexto social, econômico e histórico proposto pela Revolução Industrial, de modo a ficar insustentável a esse homem pensar-se ‘produtivo’ sem ver-se numa condição de trabalho organizado.

Os princípios burocráticos que modelaram a cadeia hierárquica de comando nas organizações colocaram ao homem um freio no 'ter e no ser', de forma a modificar tudo aquilo que o registro de sua história de sujeito havia construído até então. Sem mais o controle de sua produção, sem mais poder refletir no resultado de suas ações, o homem, através do trabalho organizado, conheceu o sofrimento que não tivera antes sentido: a perda da ressonância simbólica entre o 'ter e o ser' de maneira que produziria aquilo que não teria e, diante do resultado do seu trabalho, não mais reconheceria sua produção. Portanto, os encontros do homem com as situações de seu trabalho foram se transformando no sentido desse homem deixar de ter que olhar para seu passado, pois lá não havia mais registros de memória que pudessem auxiliá-lo a transpor o sofrimento que sentia.

Para produzir, então, o homem não mais precisaria estar engajado numa representação social, psicológica, estética, etc, não mais conheceria a quem produzia, não mais precisaria manipular seus conhecimentos para as tarefas que lhe eram requeridas, já que as regras ditadas por um comando revelavam as direções a serem seguidas. Sem pensamento, sem criação, com olhar fixo na rotina, o homem, trabalhador que era, enterrou a sua esperança de encontrar no trabalho o prazer. Sem esperança, o homem deixou de ter afeto pelo ambiente de trabalho, pelo seu lar, pelo encontro com os amigos, enfim, pelo prazer de ter a si mesmo.

Desconhecido para si e para o outro, o trabalhador perdeu a sua afetividade em relação ao que construía, já não havia mais sentido pensar em sua produção dessa maneira, pois a sociedade empregatícia lhe ensinou que em ambientes estáveis o trabalhador ideal era aquele que produzia seguindo a orientação de seus superiores, mantendo-se em adequado comportamento com as regras de convivência da organização, respeitando a hierarquia e produzindo na razão dos incentivos financeiros. Em outras palavras, não havia espaço para o engajamento da subjetividade no ambiente do trabalho, não havia o espaço para a participação do seu entendimento da maneira de fazer suas tarefas, era inconcebível para a cultura

organizacional que o homem precisasse sair do isolamento para produzir. “As pessoas são, dessa forma, sob a demasiada influência do modo de “ter”, transformadas em objetos dos quais a organização dispõe, e suas relações tomam o caráter de propriedade” (Davel e Vergara,2001:32)

Com o passar dos anos, das guerras, da história que foi registrando a origem das nações ricas e das nações pobres, o mundo dos negócios que antes era tão provável, conheceu um novo modelo de relação capitalista de produção: a chamada globalização da economia que não só revolucionou a maneira pela qual as organizações deveriam produzir, mas foi a grande responsável pelo acréscimo de outros sofrimentos nas suas relações com o mundo do trabalho, como por exemplo, o sofrimento do sentir-se excluído da sociedade quando se encontrava desempregado. “Se em décadas passadas o trabalhador encontrava um movimento sindical e mesmo uma legislação protetora (welfare state) quando ocorria a perda do emprego...hoje...ele se sente totalmente fragilizado e sem amparo no tecido social” (Wickert,1999:35)

A globalização da economia inaugurou uma nova modalidade de produção: de organizações ricas em degraus de comando para organizações com enxugamento de cargos e de níveis de comando e, acrescentando ao trabalhador especialmente a todos aqueles estão diretamente implicados na produção direta, a autogestão do seu trabalho - a idéia da dimensão central da participação da subjetividade na realização das atividades de uma organização - de organizações que se beneficiavam do isolamento do conhecimento do trabalhador para organizações que centralizam seus empreendimentos nos relacionamentos dos seus trabalhadores para a criação de conhecimentos coletivos ; da organização que remunerava o trabalhador pela exata quantidade de sua produção para organizações que remuneram seus trabalhadores pelo nível do seu comprometimento com os grandes desafios, caracterizados por um mercado instável; de organizações que sobreviviam dos territórios de cultura conhecida para organizações que são competitivas porque reconhecem que a sua sobrevivência está

na criação de novos entendimentos e de ações propostos pela diversidade cultural.

Assim, no mundo de economia globalizada, o jogo que hoje as organizações fazem para a manutenção da sua sobrevivência num mercado instável, além das mudanças que foram acima citadas, tem como regras o manejo de inovações tecnológicas, de posse de equipamentos eletrônicos que agilizem as informações intra e extra organização, de uma reavaliação da política organizacional de modo a contemplar espaços para a concretização de uma administração descentralizada, de um campo psicológico favorável para o desenvolvimento de trabalho de equipes no qual o trabalhador possa demonstrar engajamento e qualificação flexível diante do “estado instável de distribuição de tarefas” (Hirata,1999:16).

Todos esses arranjos físicos e humanos que são estipulados pelo jogo proposto pela globalização para que as organizações se mantenham competitivas, não minimizam, ainda, os impactos negativos da primeira revolução industrial sobre a permanência da obscuridade da subjetividade do trabalhador no ambiente do trabalho. O desenvolvimento de um novo paradigma de produção que a globalização impôs ao mundo das organizações exige um trabalhador ‘disposto’ a recuperar a esperança de ter afeto, prazer por aquilo que realiza. Durante décadas o homem foi exposto a uma realidade de rotina com tarefas desinteressantes, realidade essa que unicamente mensurava o nível de desempenho do trabalhador entre o saber e o fazer (Dejours,1992). O homem, diante dessa realidade, aprendeu a viver com o sofrimento da permanente insatisfação e angústia de sua mente e de seu corpo, ambos explorados pela acirrada submissão ao controle organizacional, e hoje esse homem se encontra fragilizado, psiquicamente falando, pois de muito o desejo não faz parte do seu cotidiano: nem mente nem corpo voltou a se encontrar, não há espaço para que o homem por inteiro se reconheça. Um estranho para si, um estranhamento de si.

Portanto, não acredito que o trabalhador atual se encontra preparado para confrontar-se com as várias identidades

que o mundo do trabalho construiu e nem mesmo se encontra preparado para apresentar ao mundo organizacional o seu verdadeiro eu. Os desejos e as necessidades humanas de muito se encontram sublimadas, apresentando-se, hoje, como comportamentos economicamente adequados.

O desenvolvimento de competências nesse novo paradigma do trabalho não poderá ser conquistado se no mesmo espaço que convive o trabalhador não puder conviver o homem que está dentro desse trabalhador, o qual é o único que poderá restituir a si o seu espaço de expressão subjetiva no contexto das organizações. Essa é a maneira pela qual entendo como todo trabalhador poderá realmente fazer-se reconhecido por "...suas inimitáveis e insubstituíveis qualidades humanas" (Davel e Vergara,2001:31).

Para que o devido desenvolvimento de competências do homem/trabalhador possa ter serventia a ele e à organização é necessário que o campo educacional esteja participando dessas modificações no campo da produção. Entendo que a responsabilidade do campo educacional na participação da subjetividade em ambientes organizacionais deverá ser mediada por uma dimensão da prática pedagógica, a qual possibilita a discussão das verdades nos níveis intra e intersubjetivo (Habermas,1990), aumentando os espaços onde o sujeito possa minimizar os efeitos de anos de aprendizagem de relacionamento e prática com objetos, onde se veja "...obrigado a entender-se junto com os outros sobre o que pode significar o fato de **conhecer objetos ou agir através de objetos**, ou ainda **dominar objetos e coisas**" (Siebeneichler,1998:61-2).

A máscara que a capacitação profissional tecnológica-racional impôs ao trabalhador escondeu o ser humano e, hoje, esse trabalhador sente dificuldade em tomar decisões as quais não estejam atreladas ao que, imediatamente, seja útil. O campo educacional tem sua parcela de culpa na formação do profissional acrítico, não-reflexivo, pois em seu 'ambiente de conhecimento' não há entre os atores de entendimento (Habermas,1990), o um lugar de repassar outra coisa que se não o conhecimento acumulado. Essa concepção tradicional,

como é da consciência de todos, mantém-se em qualquer nível de escolaridade. Nessa metodologia de ensino, o homem como aluno é objeto do ensino, não necessita esse homem, portanto, comunicar-se consigo e com o outro para a construção do seu conhecimento. É treinado, e nesse treinamento, o sujeito da ação é um outro homem, o professor. Esse professor é sujeito não porque seu “trabalho é subjetivado” (Saviani,1991:57), não é seu, é de outrem, daquele que dita as regras da polaridade extremista do utilitarismo.

Portanto, o aumento da extensão da subjetividade do homem/trabalhador pressupõe a participação ativa do campo educacional, pois esse campo de muito está “...adormecido ao lado de um gigantesco manancial de possibilidades subutilizadas, e de que ele tem de começar a batalhar por espaços mais amplos e renovados...” (Dowbor,1996:38-9).

Na minha visão, educar é não renunciar a proposta de auxiliar as pessoas a ascender na vida, ou seja, ajudá-las a encontrar um lugar na estrutura atual da sociedade. Esse auxílio deverá ter a intenção de formar a consciência crítica dessas pessoas e, combinado a isso, incorporar o reconhecimento da tecnologia presente, a fim de que possam essas pessoas apresentar novas habilidades intrapsíquicas frente às tarefas prementes em qualquer tipo de vínculo com o trabalho. “À diferença “teoricismo”, que faz teoria por teoria e vive da mera especulação, teoria faz parte inevitável de qualquer projeto de captação da realidade, a começar pelo desafio de definir o que seja “real”” (Demo,1996:21)

2. ESPAÇO EDUCACIONAL :HÁ ESPAÇO PARA A SUBJETIVIDADE DO PROFESSOR?

No atual ponto da história que nos encontramos, já foi possível identificar os sérios problemas que esse novo significado de produção provoca no trabalhador do “Made Taylor” (Leite,1997). A pressão para a participação do trabalhador nas situações-problema que emergem no cotidiano das organizações de modo geral não está surtindo efeito, pois o trabalhador não tem tido, dentro da formação de sua história no contexto

organizacional, a possibilidade de obter a idéia do que seria, dentro de um círculo de qualidade, 'um compartilhamento de idéias'. Não há o entendimento de como ele, trabalhador do sabor da organização do trabalho científico, possa opinar, entender o grau de sua participação na busca da qualidade, portanto está difícil, no momento, ser ele o agente ideal da articulação das regras estabelecidas pelo mercado.

Assim, de maneira sucinta e não totalmente aqui examinada, posso concluir que a passagem do trabalhador pelo sistema de qualidade imposto pela globalização não modificou expressivamente a maneira como ele poderia se comunicar dentro das organizações. Por comunicação entendo uma dinâmica de corpo e mente observando, participando e intensificando habilidades de interpretação nas várias maneiras que o ser humano tem para tornar-se parte do cotidiano. A globalização não vem se preocupando com a legitimação da subjetividade do trabalhador, mas abre espaço para uma outra dimensão de comunicação : a subjetivação (Rouleau,2001) que nada mais é que outro canal aberto do capitalismo entranhado na vida do homem. Essa subjetivação tem como objetivo conduzir emoções humanas às condições racionalistas que permitam a reprodução das condições sociais que estão aliadas à sociedade burguesa.

Em meio a toda essa dinâmica do estado da subjetividade do trabalhador na nova era, questiono, como já o fiz anteriormente, o quanto que um professor poderá se identificar com a história apresentada. Uma história real que faz parte de todo o indivíduo que pertence a uma organização. Questiono, novamente, após a descrição das necessidades do novo trabalhador, o quanto que as instituições educacionais se vêem como organizações de um espaço globalizado? O quanto que os dirigentes das instituições educacionais enxergam o professor como um trabalhador que deve estar permeado pelas exigências de um mercado globalizado?

Dentro da minha experiência, como consultora educacional e como psicopedagoga, vejo que as minhas questões recebem respostas opostas ao que seria procedente para um

mundo globalizado. Percebo que as instituições educacionais estão fora do jogo competitivo, não se comprometem com o trabalho globalizado e muito menos analisam seus alunos como próximos participantes do mercado globalizado. São, hoje, alunos, sejam eles crianças, sejam eles adolescentes que, um dia, terão de refletir sobre globalização, trabalho e subjetividade quando estiverem de cara com o mercado de trabalho. Que escola é essa?

Essa escola não tem, ainda, o olhar para o futuro, pois também não tem recurso humano dirigido para esse futuro. Essa escola pensa no ontem e no hoje, pois lhe incomoda, ainda, aquilo que não resolveu no passado, seja: o fracasso escolar, a evasão escolar, a metodologia de ensino mais adequada ao perfil do aluno brasileiro. Não quero aqui deixar intencionado que não abraço essas discussões. Elas fazem parte do meu cotidiano profissional, mas insisto no olhar diferenciado, no olhar atualizado para essas discussões. Em primeiro lugar, como processo de atualização de discussão, seria necessário que as escolas, de qualquer natureza, deixassem de valorizar o professor pelo 'velho plano de carreira', que ainda analisa o desempenho do professor pelos cursos que faz, pelo tempo de serviço, etc. Há muito, as organizações de amplo poder competitivo deixaram de avaliar seus profissionais por esse quadro. A exemplo nas indústrias e nas empresas prestadoras de serviço a implantação da Curva de Maturidade, instrumento de avaliação de desempenho, que hoje responsabiliza o trabalhador para ser comprometido com aquilo que disponibiliza no seu capital intelectual. Em outras palavras, não adianta cursos e cursos, tempo de experiência se tudo não fizer efeito direto naquilo que se produz e, principalmente, não seja esse conhecimento obtido dessa permanência de reciclagem, fonte geradora de novos modos de produção de conhecimento não só para si, mas para o outro.

Um segundo aspecto da atualização da discussão estaria na reavaliação por parte do professor com aquilo que vem tomando como referência do seu modo de trabalhar. Enxergar-se como trabalhador seria primordial, pois, por meio des-

sa análise, poderia esse professor reverter a maneira pela qual a sua dignidade técnica é conferida. Como já disse Libâneo (1998) expresso no seu livro *Adeus Professor, Adeus Professora? Novas exigências educacionais e profissão docente*, “É preciso resgatar a profissionalidade do professor, reconfigurar as características de sua profissão na busca da identidade profissional” (10). Nesse modo de reavaliação, o professor apropria para si uma investigação histórica da fisionomia do seu campo de atuação. É necessário, urgente, que os professores, indistintamente da natureza do local de seu trabalho, revejam a sua ação mais perto das novas realidades da sociedade, principalmente do significado de *ter e ser* no mundo pós-moderno. Significa, também, reavaliar a sua identidade profissional dentro daquilo que vem sendo descrito pela cúpula da administração educacional para as atividades do professor.

Faz-se urgente, dentro da reavaliação da identidade profissional, uma mensuração do espaço que há nas organizações institucionais para o aparecimento da subjetividade do professor. Na minha constatação profissional encontro, nessas organizações, apenas o espaço para a discussão individual do futuro profissional de cada um, num modelo individualizado, portanto descolado da atualização. Na visão dos muitos professores com os quais trabalho há a concepção de que o seu futuro depende muito, ainda, das regras da administração escolar e dos órgãos públicos. Pensando assim, os professores não criam, não discutem, não se vêem como equipe, portanto, não há espaço para que nenhuma subjetividade possa interferir no relacionamento pessoal e profissional entre a comunidade escolar. Não há como interferir e refletir na cultura organizacional. Perde, em razão disso, não só o professor, mas todos que de forma direta e indireta vêm na instituição educacional um caminho para a busca instrumental e pessoal de novos enfrentamentos sociais, econômicos e psicológicos.

As novas práticas de gestão de pessoas, estruturadas na real participação do professor/trabalhador, por meio do seu comprometimento, por meio do compartilhamento de suas idéias e de seus conhecimentos ainda são restritas a poucos

profissionais das organizações educacionais, principalmente aos que coordenam pessoas. Assim, os espaços destinados à subjetividade são pequenos, poucos cabem e muito desses espaços não são democráticos. A entrada neles depende, de certa forma, do indivíduo pensar unicamente nos objetivos organizacionais, possibilitar a troca de favores, auxiliar na continuidade do mecanismo de gestão de pessoas fragilizado, doente, institucionalmente falando, que insiste em permanecer vivo, por mais que seja custosa a sua permanência. Voltando ao que já foi descrito; discutir fracasso e evasão escolar e a metodologia de ensino adequada dentro de uma cultura organizacional acéfala, não traz mudanças. Pensar é dinâmico, é ação que deve ser desenvolvida eliminando aquilo que é estranho ao seu humano. Pensar estranhando a própria ação, sentindo-a longe de si, entorpece o homem, não traz referências pessoais e, evidentemente, afasta de si o outro.

Nessa idéia, o professor fica distante do seu trabalho, não reconhece aquilo que produz e, ainda, distancia o aluno do seu trabalho. Há, ainda, nas instituições educacionais, a grande divisão de tarefas, 'Made Taylor': o professor faz a sua parte o aluno faz a dele. De outro lado, a administração escolar e a sua assessoria fazem a parte delas. Todos em locais apropriados, em horários marcados. Num lugar onde se diz que o conhecimento convive, permeia, há o maior distanciamento humano. Em outras palavras, não pode existir necessidade humana onde não há espaço para o verdadeiro eu. Tudo é um jogo econômico, que tem regras próprias, não questionáveis do ponto de vista dos participantes desse jogo.

Todo professor sabe o que significa passar um conteúdo sem uma ligação com o seu cotidiano e, muito menos, com o cotidiano do aluno.

É preciso, primeiramente, minimizar o medo dos professores em falar sobre os seus pensamentos e precariedades do seu trabalho em relação aos demais. Impor limites de ação ao fazer técnico é fundamental para a dignidade pessoal e profissional. Se fala em trabalho multidisciplinar, mas não há respeito nas limitações de ação, resultando num trabalho compe-

titivo, sem crescimento pessoal. Isso é subjetivação, como já nos informou Rouleau(2001). Ao mesmo tempo em que as instituições educacionais exprimem novos modelos de aplicação para o ensino-aprendizagem, reduz a participação do professor para o expressamento de uma nova linguagem profissional. No livro "Professora Sim, Tia Não" de Paulo Freire(1991) fica bem claro a necessidade de mudança no contexto de comunicação do professor com o aluno e com a administração escolar. Em outras palavras, uma relação de força que imprime ao professor uma classificação de *modus operandi*, sem a qual esse trabalhador não poderá ver-se como integrante de uma classe.

Um terceiro aspecto, e último, da atualização da discussão se faz em razão do papel da escola em abrir espaços para avaliar a fisionomia que hoje oferece à sociedade desde a sua criação. Utopias a parte, o que se espera dessa instituição é uma proposta aberta para a comunidade que a procura onde seus alunos, os pais e os professores desses alunos possam, claramente, identificar-se com a missão da instituição. Nunca, em minha vida profissional, vi qualquer organização sobreviver no mercado quando o seu quadro de colaboradores trabalhava com o desconhecimento da filosofia e dos valores organizacionais. O que já vi, em especial, são instituições educacionais que lutam para dar respostas para alunos, pais e professores do porque aplicam leis diferenciadas para cada um. Os meus exemplos vão desde o professor não ser convidado a participar de um reunião com os pais de seu aluno ou o aluno não participar de uma reunião onde a direção da escola discute seu futuro, etc. Acredito que o leitor já conhece essa história.

É preciso, também, aproximar os professores que estão trabalhando em conjunto para o mesmo espaço, para o mesmo objetivo. Embora não se reconheçam coletivamente, se faz necessário o desenvolvimento de um sentimento de solidariedade entre esses trabalhadores para que possam, juntos, aumentar a sua força de negociação ao perceberem que têm meios comuns como: desemprego, futuro do seu campo de trabalho, valor da sua qualificação na cultura organizacional, participação no trabalho de equipe, entre outras.

Ao se reconhecerem na coletividade, haverá a consciência individual de cada um desses professores, mas como trabalhadores que são, de modo que cada um possa expressar seus sentimentos, angústias e sofrimentos que seu trabalho tem gerado.

A instituição educacional, no seu lado, ao ver-se como organização de um mundo globalizado, deverá dar início às possibilidades de renovação dos espaços de atuação humana de seus professores/trabalhadores – você, possivelmente, poderá entender aqui as reuniões pedagógicas que pouco abrem espaço para uma discussão da postura profissional - ganhando por tornar a alienação de seus professores em algo inteligível, possível de ser modificado e transformado em conhecimento, saúde mental é física dos seus trabalhadores.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Tratar um assunto como esse, principalmente dirigindo-o aos profissionais da educação não é simples, pois exige um redimensionamento de várias práticas educacionais, as quais, hoje, impedem a discussão do sofrimento no trabalho do professor.

A falta de espaço para a análise do campo da subjetividade do professor dentro das instituições educacionais revela a imaturidade tanto da administração escolar como dos órgãos públicos em abrir discussões para a melhoria da qualidade de vida do trabalho do professor. Projetos de qualidade de vida no trabalho inundam organizações em vários países, inclusive no Brasil. Mas, como sempre costumo dizer, a escola do meu país anda alguns passos atrás da sociedade, portanto aquilo que já é pertinente ao social, não tem valia para o contexto escolar.

Assim, num mundo globalizado, quem fica para trás demonstra uma lentidão com seus objetivos e baixa motivação para melhorar as passadas, prejudicando o caminho daqueles que precisam andar em passos mais rápidos. O ditado “Devagar se chega longe” merece, com todo o respeito, uma análise mais cuidadosa por parte das instituições educacio-

nais, pois a geração presente é rápida, tem sede de informações e tem consciência que se andar nos passos da nossa geração terá, com certeza, dificuldades para se ambientar no mundo novo. Muitos dessa nova geração têm esse exemplo em suas próprias famílias.

Resumindo, as questões que lancei no início deste trabalho e as respondi durante este percurso, deram ao leitor a idéia de que é necessário debater cada questão como uma temática, ou seja, implicar em investigações sobre qual tipo de escola hoje aceita o professor atinado com a nova era; qual escola dá primazia aos aspectos criativos do professor abrindo espaços para o cultivo do capital intelectual desse profissional e, por fim, qual escola reúne em si amplitudes subjetivas que conseguem ser vivenciadas no coletivo.

O professor tem que se conscientizar que a falta de profissionalismo que invade o campo educacional é fruto, também, da sua conivência em aceitar os fatos como eles se apresentam. Como disse Piaget(1976) em seu livro *Psicologia e Pedagogia*, faltaria ao professor a devida adequação intelectual de seu trabalho para, então, ser considerado não só por ele, mas por toda a sociedade que participa da construção e do resultado do seu trabalho, um professor de definição clara e correta amparado na intelectualidade da sua linhagem profissional.

“Falta prestígio intelectual ao professor que não atingiu o status normal a que tem direito na escola de valores intelectuais. O professor não se enxerga como especialista, apenas como um transmissor do saber” e “Na economia da educação” os problemas relativos à população estudantil que mais tem chamado a atenção localiza-se nas estruturas hierárquicas, no corpo docente como categoria social...” (Piaget, 1976:25)

Finalizando, a escola anda de costas a tudo aquilo de que o ser humano hoje necessita para realizar-se como profissional e cidadão. A escola, no seu processo de trabalho, ainda está sensibilizada ao controle das ações do corpo docente e do corpo discente para dirigi-los aos objetivos políticos da cúpula administrativa.

Sem desafios à sua frente, o professor é apenas um reproduzidor de conhecimentos e todo documento é bem social, intocável. Tudo é feito pelo professor sem esforço próprio, sem habilidades a desenvolver, sem detectar aptidões em seus alunos, sem delegar responsabilidades.

A autonomia para tomada de decisões está longe do nosso professor de hoje. Acreditamos como Rubem Alves que “Nosso espaço funcional, gerenciado, torna possível falar sobre funcionários deprimidos pela instituição” (1995:20).

BIBLIOGRAFIA

ALVES, R. *Conversas com quem gosta de Ensinar*. São Paulo: Artes Poéticas, 1995.

CASTRO, N. A. *Qualificação, qualidades e classificações*. São Paulo: Revista Educação & Sociedade, n. 45, agosto, 1993.

DEJOURS, C. *A loucura do Trabalho*. São Paulo: Cortez, 1992.

DEMO, P. *Pesquisa. Princípio Científico e Educativo*. 4. ed. São Paulo: Cortez, 1996.

DAVEL, E. e VERGARA, S. C. *Gestão de Pessoas, subjetividade e objetividade nas Organizações*. In: DAVEL, E. VERGARA, S. C. (org.) *Gestão com Pessoas e Subjetividade*. São Paulo: Atlas, 2001.

DOWBOR, L. *Educação, Tecnologia e Desenvolvimento*. In: BRUNO, L. (org.) *Educação e Trabalho no Capitalismo Contemporâneo*. São Paulo: Atlas, 1996.

FREIRE, P. *Professora sim, Tia não*. Petrópolis: Vozes, 1991.

HABERMAS, J. *Para a reconstrução do materialismo histórico*. São Paulo: Brasiliense, 1990.

HIRATA, H. *Da polarização das qualificações ao modelo da competência*. In: 1994.

FERRETI, C. J. et. al. *Tecnologias, Trabalho e Educação. Um debate multidisciplinar*. Petrópolis, RJ: Vozes.

LEITE, M.P. de; *O futuro do trabalho- novas tecnologias e subjetividade operária*. São Paulo: Página Aberta, 1994.

LEITE, J. E. T. *Nós quem, cara pálida?: a razão depois de Taylor*. In:

DAVEL, E. e VASCONCELOS, J. (org.) *Recursos Humanos e Subjetividade*. Petrópolis: Vozes, 1997.

LIBÂNEO, J.C. *Adeus Professor, Adeus Professora?* Novas exigências educacionais e profissão docente. Coleções da Nossa Época. São Paulo: Cortez, 1998.

PIAGET, J. *Psicologia e Pedagogia*. 4.ed. Rio de Janeiro: Forense Universitária, 1976.

ROULEAU, L. *Emoção e Repertórios de gênero nas organizações*. In: DAVEL, E., 2001.

VERGARA, S. C. *Gestão com Pessoas e Subjetividade*. São Paulo: Atlas.

SAVIANI, D. *Ensino Público e algumas falas sobre Universidade*. Coleção Polêmicas do nosso tempo. 5. ed. São Paulo: Cortez, n. 10, 1991.

SIBENEICHLER, F.B. *Jürgen Habermas. Razão comunicativa e emancipação*. Rio de Janeiro: Tempo Brasileiro, 1989.

WICKERT, L. F. *O adoecer Psíquico do Desempregado*. In: *Psicologia: Ciência e Profissão*, ano 19, n.1, 1999.

Regina de Fatima Damazo – Psicóloga, Psicopedagoga, Mestre em Educação, Professora do Curso de Pedagogia da FAAT, Coordenadora do curso de pós graduação em Psicopedagogia da FAAT.