

A loucura do trabalho

Hoje li uma publicação no LinkedIn sobre o trabalho depois dos 50 anos, algo na linha do age-friendly, construída em tom de sátira sobre as descrições de vagas. Entre as "competências" exigidas, era quase preciso ser amigo do Elon Musk, ter energia inesgotável e aparência de 38 anos. É de rir, para não chorar.

A caricatura funciona porque reconhecemos nela um exagero muito próximo da realidade. Basta olhar para muitas ofertas de emprego, inclusivas ou não, para encontrar listas de exigências altamente refinadas, desproporcionais face às funções e, muitas vezes, completamente desalinhadas com a remuneração oferecida.

E quando a vaga se apresenta como inclusiva, a contradição torna-se ainda mais evidente: fala-se em abertura, diversidade e oportunidade, mas mantêm-se critérios tão estreitos que poucos candidatos conseguem, de facto, corresponder ao perfil procurado.

O que é que estas exigências revelam sobre a forma como estamos a conceber o trabalho?

Talvez a explicação não esteja na raridade dos perfis, mas no desenho do próprio trabalho: estamos, de facto, a desenhar trabalho que inclui? Ou estamos a sofisticá-lo ao ponto de excluir silenciosamente quase todos?

O mercado é rápido e essa rapidez cria uma sensação constante de urgência, como se tudo tivesse de ser feito para ontem. Mas talvez a questão não esteja apenas na velocidade. Talvez esteja na forma como a lógica da pressa deixa cada vez menos espaço para os tempos naturais de aprendizagem, adaptação e construção de competência.

Quando a urgência se torna a norma, algumas pessoas não são excluídas por falta de capacidade, mas porque os seus ritmos não são aceites. Talvez o problema não seja a escassez de talento, mas a perda da noção de que o trabalho é uma construção relacional, que depende do ajustamento entre as pessoas e o contexto em que atuam.

Trabalho humano não é uma infraestrutura de disponibilidade contínua. Não é um sistema desenhado para operar 24 horas por dia, com pausas mínimas e exigências sem limite. Ainda assim, há cada vez mais funções que se aproximam dessa lógica, como se a elasticidade humana fosse infinita e como se a adaptação fosse apenas uma questão de vontade.

A urgência permanente tem ainda outro efeito: enfraquece o próprio desenho do trabalho. Funções tornam-se mais difusas, expectativas mudam constantemente e aquilo que deveria ser construído de forma sustentável passa a ser gerido em estado de adaptação contínua.

As máquinas operam assim. As pessoas, não.

O que fica desta experiência não é apenas a perda de um "fit" entre candidato e vaga. É uma pergunta mais ampla e mais urgente: até que ponto estamos a construir trabalho que reconhece o humano ou apenas sistemas que o utilizam como recurso ajustável?

Porque, antes de perguntar quem serve para o trabalho, talvez devêssemos perguntar que tipo de trabalho estamos a criar.

Katia Bonfanti