

II INTERNATIONAL MEETING OF ISSOW

Work, Professions and Organizations: Tensions, Paths and Public Policies

24-25 November 2016 :: Caparica, Portugal - Faculty of Sciences and Technology (FCT NOVA)

Theme 6): Education and Training

Educação/formação para a paz mundial

António da Silva Mendes, PhD

asilvamendes@netcabo.pt

CPES, Universidade Lusófona de Humanidades e Tecnologias, Lisboa

Associação Ibero Americana de Sociologia e Comunicação

Associação Madrilená de Sociologia, Madrid

Resumo

Passamos por uma época de turbulência, própria da mudança rápida de paradigmas que sempre origina uma certa fragilidade sobretudo nas economias menos abertas à inovação e nas pessoas menos preparadas para os novos desafios.

O novo desafio consiste em pôr a tecnologia ao serviço da pessoa humana e do saber. O homem será o fator diferencial num mercado cada vez mais competitivo, em que a qualidade tende a ser o principal atrativo para os clientes e o conseqüente sucesso das organizações.

As profundas mudanças políticas e económicas mundiais colocam um desafio importante para a sobrevivência das organizações e incluso do próprio homem.

Assiste-se ao aparecimento de um novo tipo de economia posto em marcha com a globalização e a implementação crescente das novas tecnologias que pode pôr em causa a Paz Mundial.

É a chamada economia informacional que exige formação que muitos trabalhadores não possuem. Por tudo isso, existe o risco de que se abra um fosso entre os trabalhadores, as organizações, os países desenvolvidos e os pouco desenvolvidos, o que implica a necessidade dos vários atores sociais desenvolverem novas competências que lhes permitam adaptar-se a este contexto emergente. A chave é uma cultura/educação axiológica, baseada na solidariedade e na tolerância.

Palavras-chave: Axiologia, Cultura, Educação, Tolerância

A Paz constitui, atualmente, um campo motivador de investigação científica na área das ciências sociais. Procura-se identificar os mecanismos fundamentais produtores de violências para, assim, se encontrarem as melhores estratégias para a construção da paz. É neste campo da “*peace research*” que desenvolvo a minha investigação.

Refiro-me a “violências” como inibidores da paz porque realmente não há uma mas várias violências: a violência na família, na escola, nas empresas, na sociedade, no mundo. Basta consultarmos diariamente os “*mass media*” para termos uma perceção, ainda que sucinta, dessas violências.

A violência tem diversas origens, é multifacetada, podendo existir dentro da própria paz e no “*modus operandi*” da sua construção. Impõe-se, pois, uma análise sociológica, psicológica, biológica da violência como meio de encontrarmos antídotos que permitam a sua redução.

Contra a violência da guerra, do terrorismo, da criminalidade geral, recorre-se cada vez mais à segurança.

Os políticos, os governantes em nome da segurança impõem muitas vezes um poder autocrático sobre as pessoas, olvidando as transformações políticas, económicas e sociais mais adequadas. As dinâmicas conflituais internacionais e intranacionais têm que ser objeto de estudo envolvendo políticos, líderes de opinião, movimentos sociais, educadores em geral.

O Homem nasce humano, mas não nasce humanizado. Há que humanizar o Homem. Isto é trabalho da educação e da formação. É preciso estudar os conflitos, aprender a geri-los dando a primazia à paz sobre a violência.

O conflito é uma realidade. Só não há conflitos nos cemitérios. O conflito pode até ser positivo como gerador de energias. Há que educar para a paz, aprendendo a gerir os conflitos. O diálogo interdisciplinar é um instrumento para a construção da paz.

A diplomacia, a negociação contra o conflito devem ser usadas por todos os Homens de boa vontade, principalmente por aqueles que assumem responsabilidades na Governação dos povos, na direção dos Grupos religiosos e outros. O diálogo inter-religioso é uma urgência, uma fonte de paz. Como escreveu Hans Kün em “O Islão – História, Presente, Futuro”: *Não haverá paz entre as religiões sem o diálogo entre as religiões.*

Também a Religião Cristã Católica, no Concílio Vaticano II e em diversos documentos publicados pelos últimos Papas tem apelado ao diálogo inter-religiosos como um compromisso que é necessário assumir em nome da Paz Mundial, de que destaco “Diálogo e Missão” (1984) e “Diálogo e Anúncio” (1991). Deste último, evoco a passagem seguinte: “O diálogo sincero supõe aceitar reciprocamente a existência das diferenças, ou também das contradições, e respeitar a livre decisão que as pessoas tomam em conformidade com a própria consciência”.

Também fora das religiões há “vozes que clamam no deserto”. Recordo aqui, pela sua dimensão e impacto, alguns grandes vultos do nosso tempo:

- John Lenon, que nasceu em Liverpool, na noite de 9 de Outubro de 1940, quando a Alemanha nazi estava a bombardear a cidade. Anos mais tarde integrou a banda “The Beatles” com Paul McCartney, George Harrison e Ringo Starr e, nos anos sessenta do século passado, passou ao

mundo uma mensagem de paz com a sua música genial de que destaque *Give Peace a Chance (dê uma oportunidade à paz)*.

- Mahatma Gandhi, nascido na Índia em 2 de Outubro de 1869, combateu a guerra através do diálogo tendo conseguido a independência do seu país e evitado o ataque do exército inglês.
- Martin Luther King, líder negro pacifista e pastor americano, nascido em 1929, em Atlanta, na Geórgia, U.S.A. Passou toda a sua vida a lutar pela realização do seu sonho de paz, de amor e de fraternidade contra o racismo e a injustiça social. Foi prémio Nobel da Paz em 1968.
- Dalai Lama, líder espiritual tibetano nascido em 1935.É a autoridade máxima do budismo tibetano. Prémio Nobel da Paz em 1989 em reconhecimento da sua campanha pacifista para acabar com a dominação chinesa no Tibete.

Essas vozes e muitas outras, a maioria certamente de gente anónima que vive quotidianamente semeando amor na família, na escola, na sociedade propõem-nos desafios para a construção da paz:

- Os meios de comunicação social têm que deixar de ser alimentadores dos conflitos, fomentadores de uma cultura de guerra e tornarem-se agentes de paz.
- É necessário reforçar os poderes reguladores das instâncias internacionais multilaterais consagradas na Carta das Nações Unidas.
- Os mais frágeis, as minorias, os povos, as autoridades comunitárias e tradicionais têm que ser envolvidas na construção da paz.
- A paz tem que ser construída e alicerçada no respeito pelas culturas, pelas tradições e singularidades das pessoas envolvidas.
- As escolas de todos os níveis e os centros de investigação têm que debruçar-se profundamente no estudo e na divulgação das respostas mais adequadas à prevenção e gestão de conflitos, fomentando uma cultura de paz.

Em 1993, em Londres, foi publicado um importante documento: *A GLOBAL ETHIC. THE DECLARATION OF THE PARLIAMENT OF THE WORLD'S RELIGIONS* de que destaco três parágrafos, como súmula do que atrás disse:

- 1 - Não haverá sobrevivência da humanidade sem PAZ MUNDIAL.
- 2 - É necessário que as crianças e jovens sejam educados na família e na escola, para uma cultura de não-violência.
- 3 - Cada povo, cada raça, cada religião tem em relação aos outros um dever de tolerância, respeito e inclusive de profunda estima.

Esta sociedade já caracterizada como uma “sociedade da informação e do conhecimento”, como uma “sociedade postmoderna”, também é considerada por alguns analistas como uma “sociedade do risco” (Beck, 1986) ou como a “era do vazio” (Lipovetsky, 1988).

A família, o trabalho e o emprego, a economia, a ciência e a tecnologia que, ao longo dos séculos, nos serviram como âncoras sociais estão hoje a ficar fragilizadas pela ação corrosiva dos ácidos de uma modernização não sustentável, deixando-nos sós como caminhantes perdidos no meio de uma terra desértica ou, mais dolorosamente ainda, sofrendo a solidão no meio dos outros.

Este individualismo, este desprendimento dos laços tradicionais acentua-se cada vez mais nos países industrializados do mundo ocidental. É evidente a necessidade urgente de uma reflexão profunda sobre as novas vias de socialização, os novos processos de integração social, os novos tipos de controlo. As patologias que afetam as famílias, conduzindo muitas vezes à sua dissolução, a mudança dos papéis do homem e da mulher, a flexibilização do tempo laboral remunerado e da carreira profissional, a ameaça do desemprego, são fatores de instabilidade social.

O homem atual, talvez mais do que nunca, terá que aprender a entender os problemas e as crises da sociedade em que vive para sobreviver à profunda instabilidade que o rodeia, terá que aprender a navegar no caos sem perder de vista os objetivos que pretende alcançar.

A procura de equilíbrio, a homeostase, é algo inerente à natureza humana. Esta tendência natural em busca da estabilidade, da segurança e identificação, podem transformar-se em referenciais, polos de atração de sentido positivo ou negativo. A cor da pele, a raça, o sexo, o grupo étnico, a idade e outras referências são exemplos de centros de atração, coesão e organização de muitos jovens que, às vezes, acabam por degenerar em grupos como os “cabeças rapadas”, os

“hooligans”, os “neo-nazis”, grupos que encontram na violência a saída para as suas frustrações, desenganos e, tantas vezes, os seus medos. Estas frustrações, esta revolta/rebeldia, nasce muitas vezes dos medos acumulados, reais ou imaginários, e da leitura, equivocada ou correta, do meio em que nasceram e/ou vivem.

Geradores de ansiedade, de stress negativo, os medos surgem nas pessoas menos preparadas, mais frágeis, como ofensas ao seu próprio eu. E a tendência, infelizmente mais comum, é no sentido de descarregar nos outros toda a agressividade acumulada, entendendo os demais como potenciais competidores por um “lugar ao sol” ou a causa próxima do seu infortúnio. A intolerância cresce nesta sociedade competitiva e individualizada na qual o êxito de alguns se baseia muitas vezes no fracasso dos outros, em que a riqueza de poucos se forma à custa da pobreza de muitos.

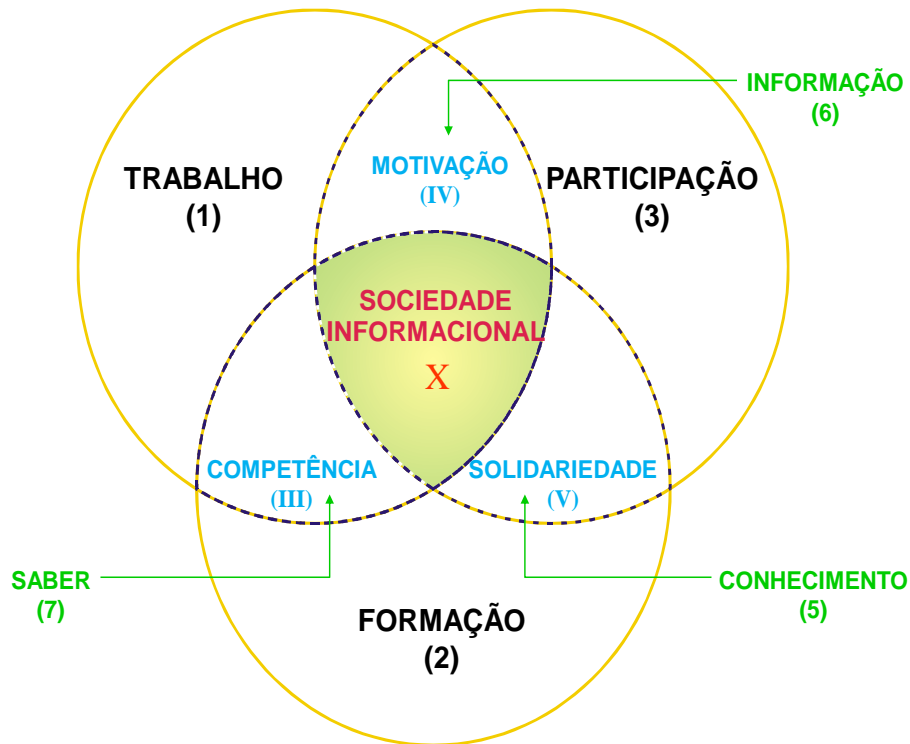
Educar para a tolerância deverá ser a primeira preocupação das famílias, das escolas e dos governos. Não é possível aprender tolerância numa escola intolerante, numa família intolerante. A tolerância aprende-se; a intolerância também. A educação das crianças e jovens que constituem a esperança de um mundo melhor, deverá, pois, basear-se numa reflexão informada da realidade com vista à autonomia (aspeto cognitivo); ao desenvolvimento do sentido de responsabilidade tendo por objeto a relação interpessoal (aspeto afetivo, emocional); à criação de um espaço humano e humanizante nos grupos de pertença como, por exemplo, a escola, a empresa e outros.

Se fizermos de cada empresa uma organização axiológica, regida por valores que respeitam e enfatizam a dignidade da pessoa humana, aprenderemos a viver melhor com os outros, a descobrirmo-nos nos outros, a gerir os conflitos através do diálogo, aprendendo a ser, na partilha de objetivos comuns e na solidariedade.

Quando pensamos nos desafios que o séc. XXI nos põe, por exemplo no âmbito laboral, na formação/informação e na participação dos trabalhadores nas organizações e na sociedade a que pertencem, isto reflete-se num novo tipo de sociedade em construção, a chamada sociedade informacional que marca este início do séc. XXI e esta assenta estruturalmente em três pilares:

1. O trabalho; 2. A formação; 3. A participação.

O modelo que apresento e descrevo seguidamente, fruto da minha investigação e reflexão sobre estes temas, parece-me mostrar a senda que temos que percorrer para a construção da paz nas organizações.



1. O trabalho surge numa dupla perceção: trabalho objetivo e trabalho subjetivo. No sentido objetivo, o trabalho aparece como uma atividade transitiva, como uma atividade que se inicia no sujeito – ser humano e que está dirigida a um objeto externo, significando o domínio do homem sobre a natureza. É nesta vertente que incluímos as técnicas e as tecnologias, as máquinas e todos os meios cada vez mais sofisticados que se utilizam na agricultura, na indústria e nos serviços em apoio às pessoas mas que, por vezes, parecem reduzir as pessoas a escravos desses recursos. No sentido subjetivo, o homem surge como pessoa, como sujeito do trabalho. É como pessoa que realiza as ações que formam parte do processo do trabalho e são as ações referidas que devem contribuir para a realização da humanidade do homem no cumprimento da sua vocação como pessoa que é. Assim, sobressai a importância do sentido subjetivo do trabalho sobre o sentido objetivo. A dignidade do trabalho não reside tanto na sua

dimensão objetiva. Não é o trabalho que dignifica o homem, mas o homem que pode ou não dignificar o trabalho.

Associada à reflexão sobre a natureza do trabalho, percorreu-se um caminho pela história percebendo o trabalho como categoria antropológica, como laço social, como castigo e chegou-se a uma visão atual entendendo o trabalhador como homem económico, como homem social e como o homem complexo dos nossos dias.

Do trajeto percorrido na reflexão efetuada, resulta que não está à vista o fim do trabalho mas antes um novo trabalho, um trabalho qualitativamente diferente. O trabalho do futuro, com mais recurso à “mente de obra” que a tradicional “mão de obra”, estará crescentemente apoiado no conhecimento extraído da informação e terá que entender-se como um elo de ligação entre o passado, o presente e o futuro e não como uma rutura abrupta com a tradição.

2. O segundo pilar indicado é a formação, em associação interativa com a informação. Fez-se atrás referência à importância da formação pessoal e profissional, à sua perceção como remédio, como investimento e como meio de realização da pessoa humana, do trabalhador, contribuindo para o seu crescimento pessoal e profissional. Enfatizou-se a importância da sua eficácia em termos pessoais e organizacionais no enquadramento da sociedade informacional e do mercado global em que a competitividade exige mais qualidade, mais competência. Constatou-se a necessidade de efetuar uma avaliação qualitativa e quantitativa da formação como meio de calcular o retorno sobre o investimento efetuado na realização das diferentes ações. Também se analisou o trajeto que vai desde o diagnóstico das necessidades de formação até à implementação das respetivas conclusões e concluiu-se que não há mudança sem formação e que, nesta sociedade informacional, o processo de aprendizagem tem que ser contínuo. O saber é um bem altamente precioso e o trabalhador terá que manter-se atualizado se quiser ter condições de empregabilidade.

A grande ameaça da nova sociedade, baseada no conhecimento, é a exclusão social do trabalhador por falta de competências atualizadas e adequadas às necessidades reais do mundo laboral. A formação é um direito e um dever que os trabalhadores devem ter sempre presentes.

3. O terceiro pilar indicado anteriormente é a participação. Numa sociedade altamente individualista, a participação dos trabalhadores, a todos os níveis da hierarquia organizacional,

nem sempre é fácil embora seja o melhor caminho a seguir nas organizações que querem progredir.

Aprender a trabalhar em equipa, conhecer a sua dinâmica, perceber a sintonia do grupo e os objetivos que se têm que alcançar, são passos importantes que ainda estão por dar na maioria das empresas.

A participação exige o estudo e a consideração das competências individuais dos trabalhadores da organização e das competências coletivas que a mesma deve possuir. As organizações qualificantes apostam nas competências e a isso se deve o seu êxito.

Porque a nova sociedade que está em construção acelerada se caracteriza por uma mudança rápida em todos os seus componentes, concluímos que é importante considerar as novas competências que surgem com o desenvolvimento, com o progresso técnico e tecnológico fruto da investigação científica e a inovação constante. Existe uma sintaxe, uma semântica e uma pragmática em evolução que exige de todos os interlocutores sociais uma permanente atenção e uma formação contínua. A nova cultura organizacional é, necessariamente, uma cultura de abertura à mudança e à criatividade.

No modelo apresentado considera-se que, se temos uma formação (2) adequada ao trabalho que se tem que fazer (1) tem-se competência (1+2=III). Se temos formação adequada à participação (2+3=V) teremos facilitada a solidariedade, condição fundamental para a construção de uma cultura organizacional de paz, tranquilidade e harmonia laboral que fomenta a eficácia das organizações e que contribui para a sua rentabilidade. Se temos trabalhadores que participam ativamente no trabalho da organização e que conhecem os objetivos que se pretendem alcançar, e que se sentem envolvidos na respetiva vida socioprofissional (3+1=IV), teremos trabalhadores motivados, primeira condição para atingir bons resultados em qualquer organização. O fator-chave de sucesso das organizações dos nossos dias é o fator-humano, o capital humano. O fator distintivo mais importante no mercado global do nosso tempo é as pessoas. Sem pessoas motivadas não é possível ter uma empresa e/ou um país de sucesso. A intersecção dos universos referenciados (trabalho, formação, participação, competência, motivação, solidariedade) constitui, ao fim e ao cabo, a área de convergência total que enforma a denominada “Sociedade Informacional” que, por isso

mesmo, representamos, com um **X** já que resulta da competência do cruzamento de todos os elementos referidos.

Importa acrescentar que a competência (**III**) deve ser entendida na dupla vertente da competência técnica e da competência relacional. Na competência técnica cabe toda a informação que conduz ao domínio do conhecimento científico, ao domínio das tecnologias, da operacionalidade/aplicação dos conceitos aprendidos. Na competência relacional inclui-se a interação com as pessoas e a sua envolvente, a relação interpessoal em todas as suas dimensões, sendo esta uma das debilidades mais frequentes nas empresas e uma das causas de climas organizacionais que desmotivam as pessoas.

A motivação (**IV**), incluída neste modelo, refere-se à motivação de natureza intrínseca, a chamada auto-motivação, extremamente importante para superar obstáculos, dificuldades que surgem constantemente no quotidiano das organizações, hoje mais competitivas que nunca.

Também se refere a motivação extrínseca, a que se deve mais aos outros, a que se deve ao contexto laboral, familiar, social. Aqui, a relação dos chefes com os seus trabalhadores, a liderança dos grupos, a envolvente socioprofissional, económica, política, familiar são aspetos essenciais que têm que ser considerados quando se pretende construir uma sociedade equilibrada onde a saúde psicológica e física sejam estimuladas. Mais importante que as recompensas de natureza material, como oportunamente foi referido, constata-se que é o reconhecimento do mérito pessoal e profissional, o apoio à formação e ao desenvolvimento dos trabalhadores.

Finalmente, indicou-se a solidariedade (**V**). A solidariedade deve entender-se numa perspetiva tridimensional: solidariedade com o presente; solidariedade com o passado; solidariedade com o futuro. Só, assim, se poderá desenvolver um progresso sustentado, sem ruturas violentas, com uma aposta mais forte na inclusão social.

A solidariedade com o passado faz-nos herdeiros de algo que vamos tentar melhorar, corrigindo o que já não está adequado às necessidades do presente. A solidariedade com o presente exige a concretização aqui e agora das expectativas positivas daqueles que nos antecederam e a que se junta o que as novas condições, o novo contexto, o novo saber permitem. A solidariedade com o futuro convida-nos a ousar viajar no tempo, sonhar, construir

hoje as condições que, a médio e longo prazos, permitam que seja mais rica a herança recebida quando a transmitirmos a quem, depois de nós, venha.

A escola, que desde o ensino pré-primário/infantil, passando pelo secundário e superior (universitário/politécnico) forma os agentes, os interlocutores sociais que planeiam, gerem e executam o trabalho, terá que ser uma organização axiológica onde esteja sempre subjacente investigação científica produtora de conhecimento; os valores que tornam a pessoa humana cada vez mais responsável e mais consciente dos seus direitos e deveres como cidadã do mundo, segundo a visão socrática.

A informação (6), em interação permanente com a motivação, fomentará o “querer”, a vontade que permite vencer os constrangimentos e alcançar o êxito.

O conhecimento (5), em interação com a solidariedade em todos os seus aspetos, determinará o “poder” que conduz à realização pessoal e profissional. Não é suficiente querer, é necessário poder alcançar a eficácia.

O saber (7), na dupla aceção “saber fazer” e saber-ser”, resulta da interação do saber com as competências. O saber é a soma das competências atuais com as novas competências tendo como resultado a “empregabilidade ativa”.

A motivação mais a informação resultam no “querer fazer”. A competência mais o saber resultam no “poder fazer”. A solidariedade mais o conhecimento resultam no “saber ser”. E a sociedade informacional, que também é do conhecimento e da aprendizagem, é afinal a área de convergência total de todos os sectores assinalados.

A construção desta nova sociedade pós-industrial, pós-moderna, exige saber fazer, querer fazer, poder fazer, saber ser. Isto pressupõe motivação, competência, solidariedade, informação, saber, conhecimento.

Pode transferir-se informação mas não conhecimento. O conhecimento não se transmite, adquire-se. E a sua aquisição exige esforço, perseverança, trabalho árduo e contínuo. A cultura do “fácil” que se instalou nas famílias, nas escolas, nas empresas, na sociedade, é responsável, em grande parte, pelo insucesso escolar e profissional. A mudança urgente e necessária que se

está operando nas áreas técnica e tecnológica deverá ser acompanhada por mudança de mentalidades, de atitudes e de comportamentos.

A escola axiológica tem, na sociedade contemporânea, um papel fundamental, determinante do próximo-futuro, já que se verifica uma atração poderosa por parte dos jovens com elevado potencial para comportamentos que podemos incluir numa “cultura de especulação”. Em contraposição, é importante criar situações de aprendizagem que fomentem o gosto pela investigação, o espírito de análise crítica que conduz à descoberta, à criatividade, ao sonho. Há que fomentar uma “cultura do fazer”. Provar e avaliar, aprender fazendo e fazer aprendendo.

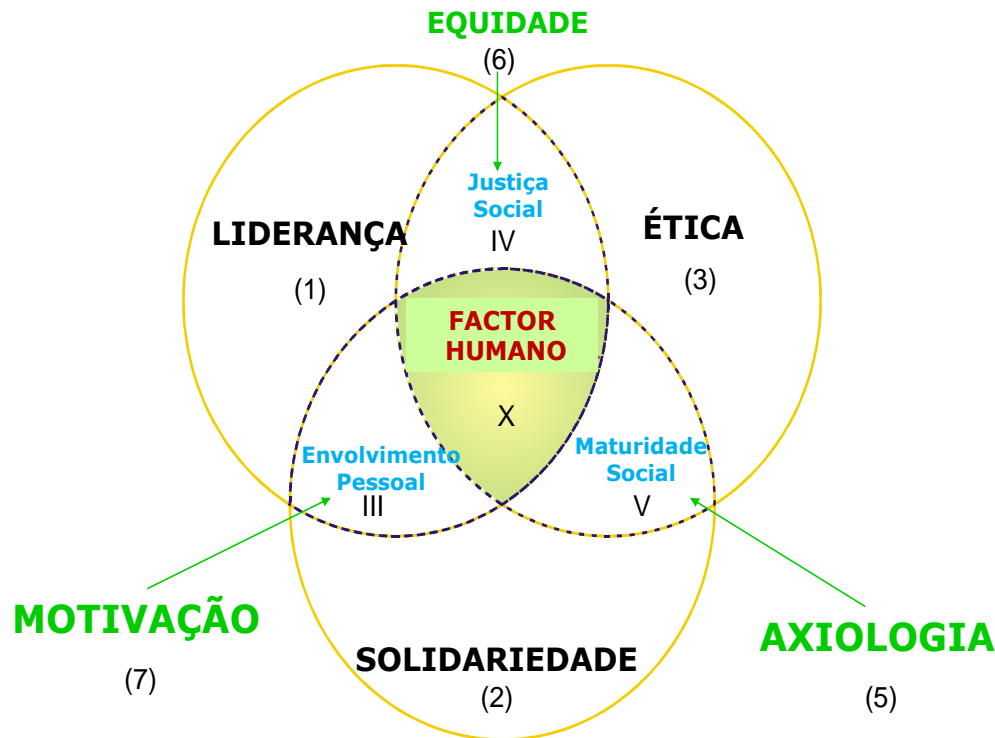
O padre e escritor português (séc. XVII) António Vieira dizia: “O Homem é aquilo que faz”. E tinha razão. Esta “cultura do fazer” está, ao fim e ao cabo, na origem do pensamento científico moderno e do progresso tecnológico.

A “cultura da especulação” promove atitudes e comportamentos que exploram, em seu próprio proveito, o desconhecimento e a insegurança dos outros levando-os nos jogos da vida de que falou Eric Berne (Games People Play, 1974), a assumir não o papel de competidores mas inimigos que, a todo o custo, há que vencer. Não promove a curiosidade saudável mas a esperteza, a vontade de ganhar aos outros de qualquer maneira, desvalorizando a cooperação e a solidariedade. Ainda que possa conduzir a vantagens de curto prazo e é aqui que se joga o futuro das pessoas e das organizações. Pelo contrário, a “cultura do fazer” constitui a circunstância, usando a expressão de Ortega y Gasset, com a qual a humanidade poderá desenvolver-se graças à descoberta de uma realidade onde o progresso científico, o desenvolvimento tecnológico, a cooperação e a solidariedade, no respeito pela natureza e pela dignidade da pessoa humana.

Uma cultura de paz, que urge implantar e desenvolver como pressuposto fundamental para a sobrevivência da humanidade, exige que nas famílias, nas escolas, nas empresas, na sociedade em geral, se pratique a ética, a cidadania e a tolerância.

No modelo que aqui apresento e descrevo, fruto da minha reflexão e estudo como sociólogo e como psicólogo social, refiro os alicerces sobre os quais podemos e devemos construir uma cultura que conduza à paz e compreensão mundial.

CULTURA DE PAZ



Os três alicerces sobre os quais se pode construir uma cultura de paz são:

1. Liderança; 2. Solidariedade; 3. Ética.

A liderança (1) associada à solidariedade (2) conduz ao envolvimento pessoal e à sua motivação. A solidariedade (2) com ética (3) permite a maturidade social baseada na axiologia, nos valores que sustentam a dignidade humana. A ética (3) enformando a liderança (1) conduz à justiça social e à equidade na relação interpessoal.

No centro, no cruzamento de todos os universos referidos, está o fator humano. É com as pessoas e para as pessoas que devemos trabalhar, se quisermos implementar e desenvolver uma cultura do encontro, uma cultura de paz.

A globalização é um novo modelo de design societal (Caraça, 2003) que exige saberes e conhecimento, alimentados por uma informação adequada que podem levar ao desenvolvimento de competências que conduzam as pessoas a serem incluídas no grupo dos vencedores. Os

outros, os excluídos, serão lixo social dificilmente reciclável. Existe um perigo para o qual devemos estar atentos: O perigo de que os principais atores sociais não estejam interessados na ampliação da globalização a todos, guardando para eles as vantagens adquiridas e criando “muralhas do conhecimento” (Caraça, 2003), estruturas complexas de comunicação apenas acessíveis àqueles que sabem como aceder a determinadas linguagens que possuem a chave para a sua descodificação. Profissionais e especialistas organizados em empresas e associações, cuidadosamente treinados nas suas áreas de competências. As novas “muralhas do conhecimento” terão que ser globalizadas para que não sirvam de obstáculo ao desenvolvimento e não sejam um fator de discriminação, de novo apartheid, “criando uma muralha cultural entre os incluídos e os excluídos. O desenvolvimento projetado nas tecnologias mais avançadas, na educação e na formação, surge como o motor de um novo processo de desenvolvimento onde existe o risco de que se sublime a tecnologia e se olvide o Homem. Fomentar a criação de uma cultura de tolerância e dignificação da pessoa humana que conduza à paz mundial deve ser o nosso principal objetivo de vida.

Bibliografia

- Beck, U. (2015): Sociedade de Risco Mundial, Edições 70, Lisboa
- Bergoglio, J. (Papa Francisco) (2015): Formar, Exigência e Paixão, Ed. Paulinas, Lisboa
- Bergoglio, J. (Papa Francisco) (2013): O Verdadeiro Poder é Servir, Ed. Nascente, Lisboa
- Castells, M. (2002): A Sociedade em Rede, Ed. Calouste Gulbenkian, Lisboa
- Chardin, T. (1965): O Fenómeno Humano, Ed. Tavares Martins, Porto
- Damáσιο, A. (2000): O Conhecimento de Si, Ed. Publicações Europa-América, Lisboa
- Goleman, D. (2006): Inteligência Social, Ed. Temas e Debates, Lisboa
- Goleman, D. (2015): Uma Força Para o Bem – a visão do Dalai Lama, Ed. Circulo dos Leitores, Lisboa
- João Paulo II (1981): Laborem Exercens – O Trabalho humano, Ed. A. O., Braga
- Koninck, T. (2010): A Nova Ignorância e o Problema da Cultura, Ed. 70, Lisboa
- Lipovetsky, G. (2012): A Sociedade da Deceção, Ed. 70, Lisboa
- Lipovetsky, G. (1988): A Era do Vazio, Ed. Relógio D’Água, Lisboa
- Lucas Marín, A. (2000): La Nueva Sociedad de la Información, Ed. Trotta, Madrid
- Lucas Marín, A. (2006): Estructura Social – La realidad de las sociedades avanzadas, Ed. Pearson, Madrid
- Méda, D. (1999): O Trabalho, um valor em vias de extinção, Ed. Fim de Século, Lisboa
- Mendes, A. (2009): Trabalho, Formação e Participação na Sociedade Informacional, ISMAT, Portimão
- Moreira, A. (2016): Futuro com Memória, Ed. Clube de Autor, Lisboa

- Morin, E. (1999): O Desafio do Séc. XXI, Ed. Piaget, Lisboa
- Neves, J. (2016): A Economia de Francisco, Ed. Principia, Lisboa
- Ortega y Gasset, J. (2002): Meditaciones del Quijote, Alianza Ed.,
- Patrício, M. (1997): A Escola Cultural e os Valores, Porto Editora, Porto
- Patrício, M. e Sebastião, L. (2004): Conhecimento do mundo social e da vida, Ed. Universidade Aberta, Lisboa
- Rego, A. e Cunha, M. (2015): Papa Francisco – As Lições de Liderança, Ed. Sílabo, Lisboa
- Tornielli, A. e Galeazzi, G. (2016): Papa Francisco – Esta Economia Mata, Bertrand Ed.,