

estamos  
**online**

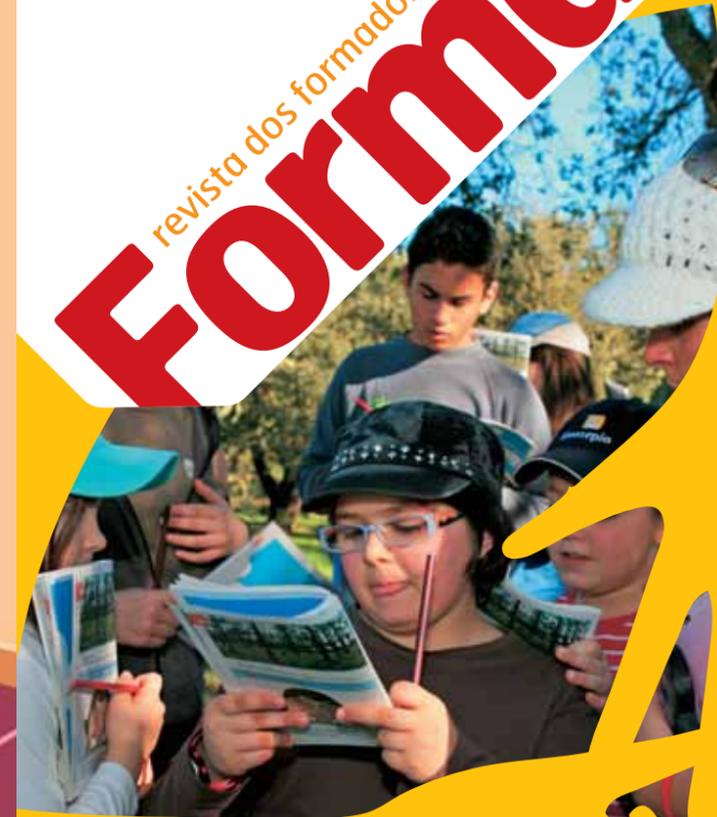


visite-nos em:  
**www.iefp.pt**

paulo buchinho © 2007

- ▶ número 62
- ▶ Jan. Fev. Mar. 2008
- ▶ Trimestral
- ▶ 2.50 euros

revista dos formadores  
**Formar**



**A Inclusão**



# editorial

**O que é a inclusão? Se é verdade que este** conceito surgiu inicialmente associado à integração das pessoas portadoras de deficiência e que se tornou depois mais abrangente abarcando outros grupos sociais prioritários, nos últimos anos evoluiu no sentido de que a sociedade deve estar preparada e estruturada para responder às necessidades de todos os cidadãos, valorizando e respeitando as diferenças e dando a todos as mesmas oportunidades, caminhando-se no sentido de uma «sociedade para todos».

Ou seja, quando falamos de inclusão estamos a falar de combater a pobreza, de reforçar a integração das pessoas com deficiência e dos imigrantes, de ultrapassar as discriminações e fomentar a igualdade de oportunidades, de tornar a educação e formação/qualificação acessível para todos. Nesta edição da revista procurámos que os artigos focassem estas várias vertentes,

sensibilizando os leitores para todas estas questões e para a importância de que se reveste o sucesso na concretização de um modelo de sociedade justa, coesa e igualitária.

Conseguir uma sociedade que garanta que os seres humanos sejam aceites independentemente das suas capacidades, garantindo-lhes o direito à dignidade, não é e não será nunca uma tarefa fácil. Os direitos sociais e individuais das minorias não são passíveis de serem garantidos por decreto. Tem de haver primeiro uma mudança de mentalidades, no sentido da assumpção de que a sociedade é plural e de que as diferenças e a diversidade devem ser respeitadas, compreendidas e enquadradas.

Esta mudança de mentalidades é algo que se realiza no quotidiano e por cada um de nós com atitudes de respeito, solidariedade e tolerância para com todos os outros seres humanos que, pelos mais variados moti-

vos, divergem dos *standards* que nos habituámos a considerar «normais».

Poderia terminar citando a célebre frase: «Todos diferentes e todos iguais!»

Mas não resisto a deixar um repto aos nossos leitores: vamos todos contribuir para uma sociedade mais justa, socialmente mais coesa, com um desenvolvimento mais sustentável e – sobretudo – mais inclusiva.

*Francisco Caneira Madelino*

**Francisco Caneira  
Madelino**  
Director da Revista,  
Presidente  
do Conselho  
Directivo do IEFP, IP



# sumário

## Editorial

### Dossier

Apoio à inclusão  
das pessoas com deficiência  
– Mudanças em curso > **04**  
*Acácio Duarte*

Construindo bom viver! > **12**  
*Maria Viegas*

O papel da escola face à inclusão > **17**  
*Luís Manuel Fialho Correia*

Querer é poder > **21**  
*Margarida Gil Marques*

Empreendedorismo como veículo  
de inclusão > **24**  
*Filomena Faustino*

### Análise Crítica

Os trabalhadores seniores face  
ao mercado de trabalho > **28**  
*Marta Sousa Ribeiro, Joaquim Luís  
Coimbra*

Por um mercado de trabalho  
sem discriminações > **33**  
*Ana Vale*

### Actuais

Comunicar em formação > **38**  
*Ana Penim*

Criatividade das mulheres em meio  
rural – Prémio Internacional  
atribuído às Capuchinhas > **42**  
*Luísa Falcão*

### Instrumentos de Formação

*Creative Commons* – licença  
para utilizar! > **46**  
*César Teixeira*

### Conhecer Europa

Luxemburgo > **50**  
*Ana Rita Lopes*



### Um Olhar Sobre...

A sociedade de consumo  
e os seus actores > **53**

*Carlos Barbosa de Oliveira*

### Esp@ço Internet

www.pnai.pt > **58**

### Debaixo d'Olho

Artigos publicados na revista

*Formar* em 2007 > **59**

Livros > **62**

### Divulgação

Qualific@2008 > **64**

# revista **Formar** n.º 62 primeiro trimestre de 2008

Propriedade > Instituto do Emprego e Formação Profissional, IP

Director > Francisco Caneira Madelino

Coordenadora do Núcleo das Revistas *Dirigir* e *Formar* > Maria Fernanda Gonçalves

Conselho editorial > Acácio Ferreira Duarte, Ana Cláudia Valente, António Oliveira das Neves, Cristina Paulo, Fernando Moreira da Silva, Francisco Caneira Madelino, José Alberto Leitão, José Manuel Henriques, Luís Imaginário, Maria de Fátima Cerqueira, Maria Fernanda Gonçalves

Colaboraram neste número > Acácio Duarte, Ana Penim, Ana Rita Lopes, Ana Vale, Carlos Barbosa de Oliveira, César Teixeira, Filomena Faustino, Joaquim Luís Coimbra, Luís Manuel Fialho Correia, Luísa Falcão, Margarida Marques, Maria Fernanda Gonçalves, Maria Viegas, Marta Sousa Ribeiro

Apoio administrativo > Ana Maria Varela

Concepção gráfica > Dupladesign

Capa > Jorge Barros

Ilustração > Paulo Cintra

Revisão > Laurinda Brandão

Montagem e impressão > SOCTIP – Sociedade Tipográfica, S. A.

Redacção > Departamento de Formação Profissional, Núcleo das Revistas *Dirigir* e *Formar*  
Rua de Xabregas, 52 – 1949-003 LISBOA  
Tel.: > 218 614 100 Fax: > 218 614 621

Registo > Instituto de Comunicação Social

Data de publicação > Março de 2008

Periodicidade > 4 números por ano

Tiragem > 11 000 exemplares

Depósito legal > 636959190

ISSN > 0872-4989

Os artigos assinados são da exclusiva responsabilidade dos autores, não coincidindo necessariamente com as opiniões do Conselho Directivo do IEF. É permitida a reprodução dos artigos publicados, para fins não comerciais, desde que indicada a fonte e informada a Revista.

Condições de assinatura > Enviar carta com nome, morada e função desempenhada. Toda a correspondência deverá ser endereçada para: Revista *Formar*, Rua de Xabregas, 52 – 1949-003 LISBOA  
[formar@iefp.pt](mailto:formar@iefp.pt)

# Apoios à inclusão das pessoas com deficiência - Mudanças em curso



## Introdução

Documentos importantes, como a Convenção dos Direitos das Pessoas com Deficiência (Nações Unidas), a Estratégia Europeia para a Deficiência e o correspondente Plano de Acção da Comissão Europeia para a Deficiência (Europa) e o Plano Nacional para a Integração das Pessoas com Deficiência ou Incapacidade (Portugal), colocam a questão dos direitos dos cidadãos portadores de deficiência, assim como os planos de acção necessários à satisfação desses direitos, na ordem do dia da agenda política nacional, europeia e mundial.

O quadro geral de articulação dos papéis do Estado (sector público), das Organizações não Governamentais (ONG), Cooperativas e Associações (sector social) e das empresas (sector privado) na prestação de serviços às

pessoas com deficiência encontra-se em profunda transformação, no contexto geral das tendências de evolução das sociedades actuais nesta matéria e no contexto específico das opções tomadas no Programa de Reestruturação da Administração Central do Estado (PRACE), no Plano Nacional de Acção (PAIPDI) e certamente também na programação e regulamentação do novo Quadro de Referência Estratégico Nacional (QREN).

Neste contexto, as pessoas com deficiência e suas famílias, assim como as instituições e os profissionais que nelas trabalham, interrogam-se, procuram perceber o que se está a passar e o que lhes poderá acontecer. Do meu ponto de vista, vários factores apontam para a necessidade de repensarem o seu posicionamento e reestruturarem as suas organizações para poderem assegu-

rar um novo futuro para o funcionamento dos seus serviços e para a estabilidade dos seus empregos.

Na verdade, a actividade de prestação de serviços às pessoas com deficiência está a passar por uma fase de profundas transformações. São vários os vectores que estão a influenciar as mudanças em curso. As notas seguintes destinam-se a concitar a atenção para alguns deles.



**Acácio Duarte**  
Psicólogo, Consultor

A prestação de serviços às pessoas com deficiência, que começou por ser, num passado mais ou menos longínquo, uma questão de «caridade» e que foi sendo, nas últimas décadas, sobretudo uma questão de «solidariedade», precisa agora de passar a ser, cada vez mais, uma questão de «cidadania».

A lógica é agora a da activação dos direitos das pessoas com deficiência; já não é, sobretudo, uma questão de boa-vontade de alguns; passa a ser, sobretudo, uma questão de obrigação de todos, da sociedade no seu conjunto

### Vectores de transformação da actividade de prestação de serviços às pessoas com deficiência

#### Pessoas com direitos, universalidade de acesso aos serviços, cidadania

Um primeiro grande vector de mudança para que os documentos políticos apontam parece ser mesmo uma mudança de paradigma do lado da «procura» dos serviços; a ideia é que se passe do anterior paradigma (pessoas com necessidades especiais – assistência – solidariedade) para um novo paradigma (pessoas com direitos – acesso de todos aos serviços – cidadania).

Na verdade, a prestação de serviços às pessoas com deficiência, que começou por ser, num passado mais ou menos longínquo, uma questão de «caridade» e que foi sendo, nas últimas décadas, sobretudo uma questão de «solidariedade», precisa agora de passar a ser, cada vez mais, uma questão de «cidadania». A lógica é agora a da activação dos direitos das pessoas com deficiência;

já não é, sobretudo, uma questão de boa-vontade de alguns; passa a ser, sobretudo, uma questão de obrigação de todos, da sociedade no seu conjunto.

Da passagem para a lógica dos «direitos» decorrem importantes consequências.

Uma delas tem a ver com o **posicionamento das pessoas com deficiência e das suas famílias**, que deverá passar a ser, por um lado, mais exigente, mais reivindicativo junto dos poderes públicos e junto dos prestadores de serviços, mas também, por outro lado, passar a assumir maiores obrigações de participação activa na busca e implementação das soluções para os seus problemas (*empowerment*). Outra das consequências é o princípio da «**universalidade**» de **acesso aos serviços**; ou seja, tem de passar a haver serviços suficientes para que todos os que dele têm necessidade possam ser atendidos.

Sendo assim, do princípio da universalidade de acesso decorrem outras consequências não menos importantes. Desde logo, a **necessidade de expansão da rede de serviços**. Note-se que, de acordo com o estudo «Mais qualidade de vida para as pessoas com deficiências e incapacidades» recentemente apresentado pelo Centro de Reabilitação Profissional de Gaia (CRPG) e Instituto Superior de Ciências do Trabalho e da Empresa (ISCTE), «do total das pessoas com deficiências e



incapacidades, cerca de 32% experienciam (ou já experienciaram) apoios e serviços disponibilizados pelo sistema de reabilitação». Ficamos assim a saber que a taxa global de cobertura dos serviços de apoio às pessoas com deficiência, em Portugal, tem andado à volta de um terço das necessidades reais.

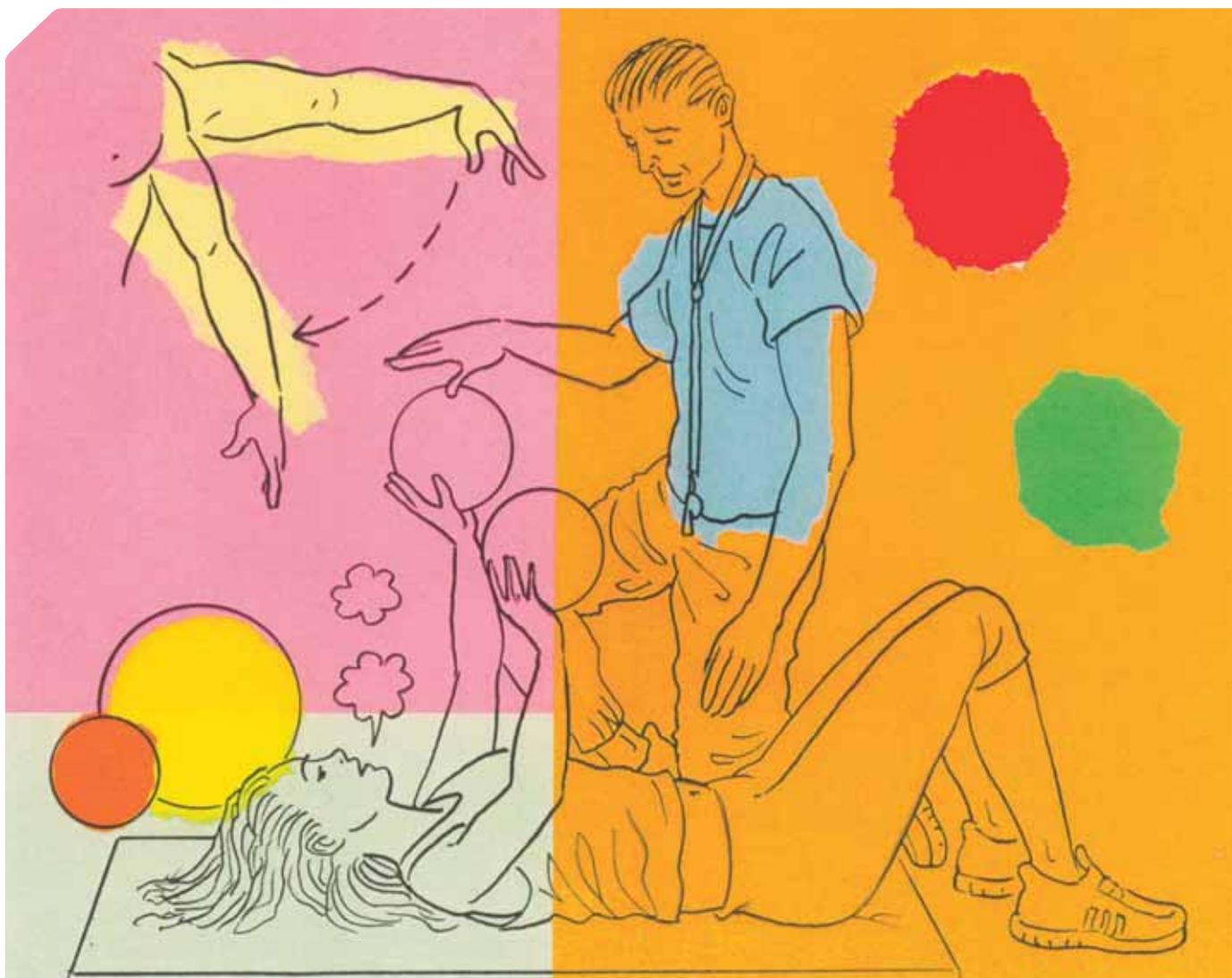
Depois, para que todos possam ter acesso aos serviços de que necessitam é de grande relevância que haja **pontos de informação, orientação e advocacy** capazes de promoverem uma adequada relação entre a «procura»/as necessidades das pessoas com deficiência e a «oferta»/serviços disponíveis nos sectores público, social e privado. (A esta ideia ligam-se vários assuntos da actual agenda técnica nestas matérias: as

*one-stop-shops*, espécie de «balcão único» ou de «loja do cidadão» para as questões da deficiência; os «centros regionais de competências», a avaliação holística das necessidades das pessoas com deficiência, os planos individuais, a aplicação da CIF – Classificação Internacional da Funcionalidade, Incapacidade e Saúde – e a elegibilidade para atendimentos e apoios financeiros específicos).

Quando se fala em universalidade de acesso há quem esgrima logo o argumento «escassez de recursos». Trata-se quase sempre de uma desculpa, deliberada ou inadvertidamente utilizada, para justificar que não se active o direito para uma parte das pessoas. Na verdade, a escassez de recursos, num país ou numa

família, será sempre uma falácia quando se arranja dinheiro para o supérfluo ou para o não indispensável e não se arranja dinheiro para o essencial (mal comparado, é como haver dinheiro para o pai, o «chefe», comprar um carro topo de gama e não haver dinheiro para cuidar do filho, do cidadão deficiente). Acresce que os recursos alocados à valorização, à qualificação dos cidadãos com deficiência, mais que despesa é investimento já que trará o correspondente retorno para a sociedade.

Outro aspecto importante a ter em conta é o potencial de expansão do campo de prestação de serviços às pessoas com deficiência decorrente da progressiva especificação e diversificação dos direitos sociais nas sociedades modernas: não apenas os direitos à



saúde, à educação, ao trabalho, mas também os direitos à família, à habitação, à participação na comunidade, ao desporto, à cultura, ao lazer, ao turismo, a uma velhice digna...

Este primeiro vector de mudança, apontando para a expansão quantitativa da rede de serviços, para a activação de outros direitos além dos direitos à saúde, à educação e ao trabalho, para uma diversificação maior dos serviços a prestar, configura uma janela de oportunidade, quer para as pessoas com deficiência e para a melhoria da sua qualidade de vida, quer para o futuro das instituições e do emprego das pessoas que nelas trabalham.

#### De um «Estado-providência» para uma «Sociedade-providência»

Um segundo grande vector de mudança, induzido pela evolução das sociedades modernas no que se refere ao papel do Estado na prestação de serviços à população, também parece conduzir a uma profunda alteração de paradigma, desta vez do lado da «oferta» dos serviços.

Não está ainda rodada uma expressão linguística para formular esta mudança, mas no essencial a ideia é a seguinte: precisamos de passar do anterior paradigma «Estado-providência» para um novo paradigma «Sociedade-providência» não nos deixando cair na tentação de um falso, de um irrealista «Mercado-providência». Na verdade, actualmente assistimos, no que aos direitos sociais e às correspondentes prestações de serviços diz respeito, a dois movimentos que parecem ir em sentido contrário:

> por um lado, com o desenvolvimento das nossas sociedades ocorre uma maior especificação e diversificação dos direitos sociais dos cidadãos, uma maior preocupação com a universalidade de acesso aos direitos e uma mais nítida obrigação de priorizar o apoio aos cidadãos mais des-



favorecidos por forma a evitar situações de exclusão; movimento que parece apontar para a necessidade de o Estado providenciar mais e melhores serviços;

> por outro lado, parece desejável menor despesa pública, menos funcionários e, conseqüentemente, redução de prestação de serviços por parte do Estado.

A conciliação destes dois movimentos aponta para a necessidade de fazer corresponder, a uma retracção da prestação de serviços do sector público, uma expansão da intervenção da sociedade civil (sector social, 3.º sector) e uma abertura à intervenção do sector privado neste campo.

Do meu ponto de vista, para uma adequada complementaridade entre os três sectores – privado, social e público – será de grande relevância que cada um se concentre na sua vocação própria:

- > especial vocação do **sector privado** para a venda de serviços a quem os possa comprar, numa **lógica comercial** de oferta-procura em que o preço assegura, não apenas a cobertura das despesas de investimento e de funcionamento, mas também a remuneração do capital, o lucro;
- > especial vocação do **sector social** para a prestação de serviços dirigida às pessoas com insuficiente capacidade de pagamento, numa **lógica** de actividade sem fins lucrativos, numa ambiência de **solidariedade social**, de mobilização de recursos da comunidade e de parceria com o sector público;
- > especial vocação do **sector público** para a prestação de serviços de satisfação dos direitos sociais dos cidadãos, numa **lógica de serviço público**, quando esteja em causa a universalidade do acesso (como é caso, por exemplo, da educação/escolaridade

obrigatória) ou o acesso por parte de certas faixas da população em especial dificuldade (como tem sido o caso, por exemplo, da formação profissional e emprego).

A ser assim, este contexto será favorável ao desenvolvimento das instituições do sector social.

Contudo, a existência, no mundo actual, de uma dinâmica de globalização económica e financeira de cariz ultraliberal constitui uma enorme, funda, vasta e disfarçada ameaça, já que tende a produzir uma sociedade em que o Estado e a sociedade civil têm um papel cada vez mais restrito e são cada vez mais fracos e em que o mercado e os actores multinacionais anónimos são cada vez mais poderosos, mais obcecados pela maximização do lucro, mais fervorosos escravos do deus dinheiro e, consequente-

mente, cada vez mais desumanos. A história prova à evidência que o funcionamento espontâneo do mercado tende a promover a exclusão: os ricos tornam-se cada vez mais ricos, os pobres tornam-se cada vez mais pobres, num quadro de uma lógica que em linguagem popular se diria: «Quem pode, pode, quem não pode, pudesse!...» Mesmo sendo conseguida a adequada complementaridade entre os três sectores que atrás aponte, o quadro geral de referência do presente e do próximo futuro será bastante diferente daquele em que as instituições prestadoras de serviços à população deficiente funcionavam ao longo dos últimos 30 ou 40 anos.

Na verdade, considerava-se que era ao Estado que deveria competir prestar às pessoas deficientes os serviços necessários, fosse pela questão da universalidade de

acesso (ex.: educação), fosse pela questão do apoio aos candidatos em grande dificuldade no mercado de trabalho (ex.: formação e emprego).

Não obstante, se e enquanto o Estado não estivesse em condições de o fazer, as instituições (cooperativas e associações) fá-lo-iam, na medida em que tal lhes fosse possível, numa lógica supletiva (em vez do Estado), reivindicando junto deste regulação e financiamento.

Na ausência de resposta pública, até as organizações privadas, lucrativas (colégios de educação especial, nomeadamente), se sentiam também no direito de reivindicar financiamento público e o Estado na obrigação de atribuir subsídios às famílias para pagamento das mensalidades (as mais das vezes superiores aos concedidos às instituições sem fins lucrativos).



No novo contexto, a lógica será de complementaridade, de cooperação, de parceria, em que uns e outros terão de aprender e de construir. Este segundo vector de mudança, que aponta para a restrição do papel do sector público na prestação de serviços à população, também pode constituir uma janela de oportunidade para a expansão do sector social e das suas instituições desde que estas tenham iniciativa, capacidade, competência para conquistarem, marcarem e diferenciarem o seu espaço face às iniciativas e às dinâmicas do sector privado.

#### Atendimento das pessoas com deficiência em escolas e centros de formação comuns

Um terceiro grande vector de mudança ocorre nos campos de prestação de serviços relativos aos direitos das pessoas com deficiência à educação e ao trabalho. Trata-se, também, de uma alteração profunda e complexa. Pretende-se passar do anterior modelo de atendimento das pessoas com deficiência em escolas e centros de formação especiais, operados, sobretudo, pelo sector social (cooperativas e associações), para um novo modelo de atendimento das pessoas com deficiência em escolas e centros de formação comuns, operados, sobretudo, pelo sector público (ministérios da Educação e do Trabalho), com recurso a colaboração técnica do sector social. Isto implica passar de uma antiga relação de supletividade entre o sector social e o sector público para uma relação de complementaridade e de parceria. É a questão que na agenda actual dá pelo nome de *mainstreaming*; é a questão da inclusão, do atendimento integrado das pessoas com deficiência; é a questão das instituições do sector social passarem a «centros de recursos».

A consolidação e desenvolvimento desta opção do sector público de chamar a si o

atendimento integrado das pessoas com deficiência, seja em matéria de activação do direito à educação (intervenção precoce, educação infantil, ensino básico, ensino secundário), seja em matéria de activação do direito ao trabalho (orientação, formação profissional e emprego), acaba por acontecer numa conjuntura de contraciclo (ambiência geral de restrição do papel do Estado, constrangimentos orçamentais, redução de pessoal...). Este contexto favorece a busca de soluções em que o sector público mobilize recursos da sociedade civil, do sector social (conhecimento, *know-how*, meios técnicos, meios humanos), partilhe o seu espaço de intervenção, trabalhe em parceria. Trata-se de uma boa oportunidade de caminhar numa boa direcção.

Contudo, haverá que prestar grande atenção e mobilizar, num lado e noutro, enormes doses de humildade e de vontade de cooperação já que se terão de enfrentar e vencer grandes dificuldades. Nem os profissionais dos serviços comuns nem os profissionais dos serviços especiais estão suficientemente preparados para prestar os seus serviços às pessoas com deficiência em ambiente inclusivo (salas de aula, oficinas...); terão de aprender juntos e de se apoiarem mutuamente nessa aprendizagem.

Nem os modelos de organização pedagógica vigentes nas estruturas comuns estão suficientemente preparados para o atendimento integrado (capacidade de individualização, equipas multidisciplinares, etc.), nem os modelos de organização pedagógica das estruturas especiais podem ser importados para as estruturas comuns; terão de ser encontrados e implementados os ajustamentos necessários.

As organizações, os sistemas de gestão e os modelos administrativo-financeiros, seja do sector público seja do sector social, não estão preparados para trabalhar em parce-

ria efectiva; terão uns e outros de encontrar e implementarem as alterações necessárias.

Há que evitar modalidades de integração «selvagens», como os casos em que as estruturas comuns mal tenham competências e condições de trabalho sequer para atender os utentes sem necessidades especiais – situação em que as pessoas com deficiência, estando fisicamente na estrutura comum, sofrerão muito maior exclusão; ou os casos em que o acréscimo de trabalho, as novas necessidades e novas dificuldades inerentes ao atendimento destes novos utentes vem provocar a desestruturação dos serviços, com elevados prejuízos para todos. Há que evitar também que o sector público tenda a perceber a identidade das instituições do sector social (cooperativas e associações) como (apenas) «centros de recursos» de apoio ao seu trabalho; trata-se de uma nova função das instituições do sector social que terá de ser organizada e desenvolvida em conjunto com as suas outras múltiplas funções; não faz sentido (como tive oportunidade de ver num documento recente) que seja o Estado a procurar determinar o que seja e como se deva organizar essa vertente do trabalho das instituições.

Este terceiro vector de mudança, que aponta claramente para uma direcção correcta, precisa de ser concretizado com cuidado já que implica profundas transformações nas estruturas comuns para que a verdadeira inclusão ocorra; e que ocorra com benefícios para todos os utentes, como se pretende, e não com prejuízo para todos, como se corre o risco que aconteça. Acresce que as diferentes tipologias de deficiência (motoras, visuais, auditivas, relacionais, intelectuais, multideficiências...) e os respectivos graus de severidade tendem a contribuir fortemente para diferentes perfis individuais de necessidades e de potencialidades, face aos

perfis de saída dos currícula escolares e dos currícula de formação profissional e face aos perfis das profissões e dos empregos visados; assim como, naturalmente também, face às diversas condições materiais, técnicas e pedagógicas dos contextos concretos de aprendizagem.

Há aqui, de facto, um enorme caminho a percorrer, em verdadeiro trabalho de parceria entre o sector público e o sector social, porventura em velocidades diferentes, de acordo com os subconjuntos de problemas que diferentes segmentos da população a servir venham a colocar.

### Novos modelos de organização e de gestão das instituições do sector social

Um quarto grande vector de mudança tem a ver com os modelos de organização e de gestão das instituições do sector social. Tem a ver com os temas recorrentes na actual agenda deste sector: as questões da qualidade, da certificação da **qualidade** e da **sustentabilidade**.

Julgo que a transformação que precisa de ser feita se estrutura na confluência de dois vectores igualmente importantes: o sentido de mercado e o sentido da diferença. De facto, vários factores apontam para que as instituições do sector social passem a funcionar num contexto de forte concorrência. É o caso da abertura deste espaço ao sector privado, na sequência da constrição do papel do sector público. É o caso da europeização do mercado, conduzindo à possibilidade de oferta de serviços, prestada em Portugal ou em outros países, com qualidade e preços mais competitivos. É o caso da concorrência entre as próprias instituições nacionais, competindo entre si pela «procura» e pelo acesso aos escassos meios disponíveis [sejam meios financeiros, meios técnicos de trabalho de qualidade ou meios humanos de elevada competência...].

Neste contexto, as instituições passam a precisar de um agudo **sentido de mercado** e de ter maiores capacidades de iniciativa, de empreendedorismo, de concepção e de inovação de produtos-serviços, de trabalhar com carteiras de projectos, de marketing da sua imagem e dos seus produtos. Precisam de ter produtos-serviços de qualidade e uma imagem de elevada competência técnica. Precisam de uma gestão eficiente e rigorosa, com grande enfoque na relação custo-benefício. Contudo, precisam também de construir e de mostrar um enorme **sentido de diferença**.

Na verdade, julgo que é um grande disparate pensar que as instituições do sector social serão tanto melhores quanto mais se parecerem com as empresas, com o sector privado. As instituições do sector social podem e devem ser diferentes, quer dos serviços públicos quer das empresas. As suas diferenças, os traços essenciais da sua marca, podem e devem ser transformados nas suas vantagens competitivas.

No seu caso, os modelos de gestão empresarial têm de ser compatibilizados com uma grande **participação** dos utentes (pessoas com deficiência e suas famílias), dos colaboradores (profissionais) e de instâncias da comunidade, não só na busca, concepção e implementação das respostas às necessidades mas também em diferentes patamares do sistema de gestão.

No seu caso, a política de gestão de recursos humanos tem de ser compatibilizada com as noções de **voluntariado**, **militância** pela causa das pessoas com deficiência e **dedicação pessoal** ao projecto colectivo.

No seu caso, as opções de escala e de dimensão têm de ser compatibilizadas com a natureza e os requisitos de **serviço de proximidade**. No seu caso, a orientação para o cliente tem de ser compatibilizada com o **princípio da universalidade de atendimento** de todos os

que precisam de apoio para a activação dos seus direitos (mesmo que de não-clientes ou de maus clientes se trate).

No seu caso, a relação com o Estado não é de «fornecedor» (como é o caso das empresas, quando exista), mas de **parceiro** na activação de direitos dos cidadãos portadores de deficiência.

Neste quadro, a questão da qualidade e da certificação da qualidade não se coloca do mesmo modo que para as empresas; tem de ser equacionada no triângulo **qualidade, universalidade, sustentabilidade**. Consequentemente, o que faz sentido é que a certificação da qualidade esteja sujeita a um sistema próprio do sector social. Inclusive, julgo que mais tarde ou mais cedo o próprio Código das Sociedades e o Código do Trabalho terão de ser levados a contemplar as especificidades do sector social.

Mais tarde ou mais cedo, deixaremos de estar na antiga referência de composição dos sectores – público, privado e cooperativo –, para passar para a referência sectores público, privado, social e cooperativo.

### Novos modelos de financiamento

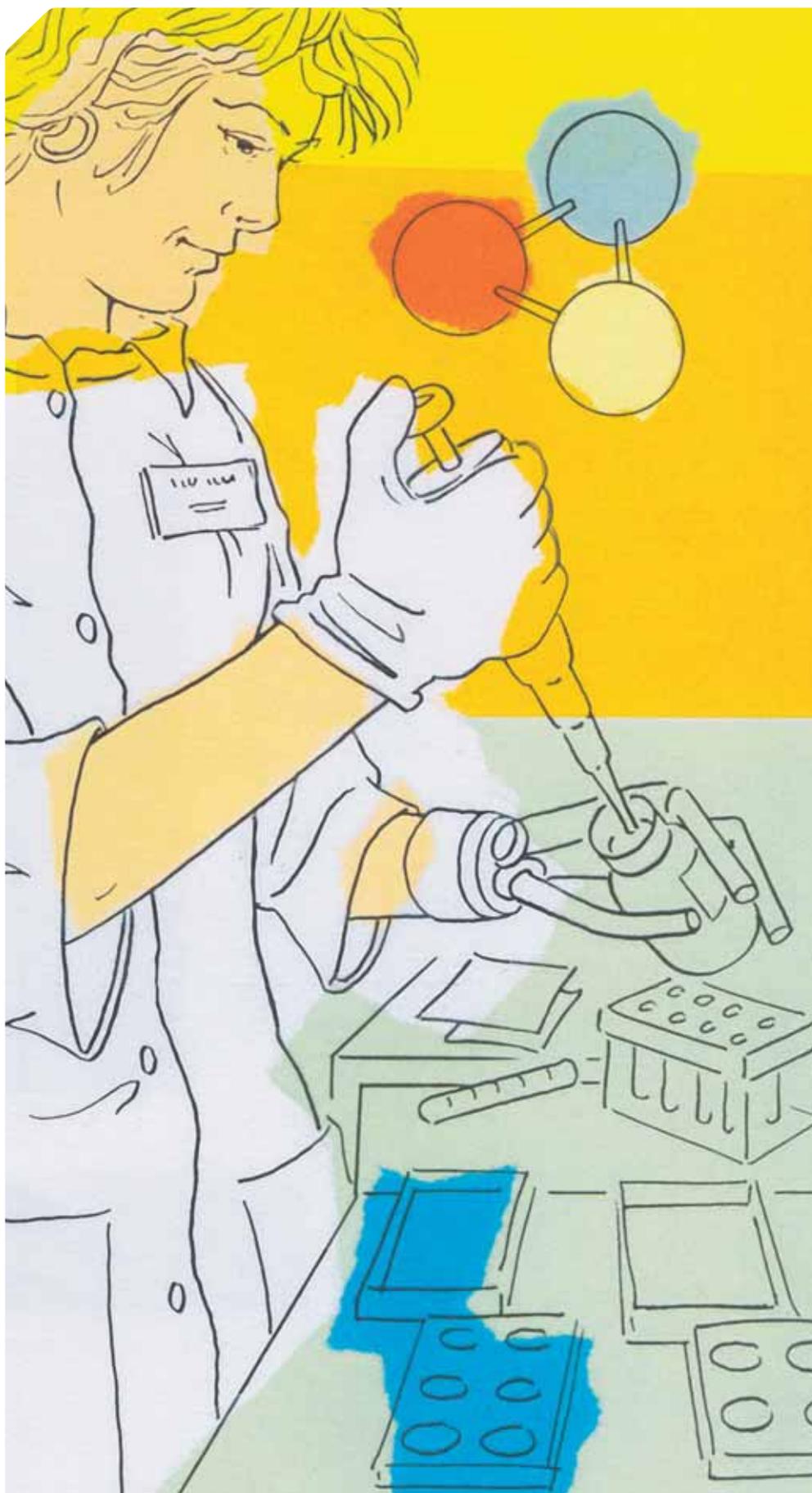
Um quinto grande vector de mudança terá a ver com os modelos de financiamento das prestações de serviços às pessoas com deficiência realizadas pelas instituições do sector social.

Vários indícios parecem apontar para a progressiva emergência de um novo modelo de financiamento com importantes diferenças em relação àquele com que se tem trabalhado nas últimas décadas, nomeadamente após o acesso aos fundos europeus; modelo este fundamentalmente de financiamento público, centrado nas actividades realizadas pelas instituições, com frequência candidatas a co-financiamento dos fundos europeus, com critérios de avaliação sobretudo burocrático-administrativos.

Algumas das ideias que, aqui e ali, tenho ouvido relativamente a este novo modelo parecem apontar para:

- > a necessidade de cumprir simultaneamente a obrigação de assegurar a universalidade de acesso aos serviços, a garantia de um *standard* europeu de qualidade e a sustentabilidade da rede;
- > a necessidade de juntar ao financiamento público um maior esforço das famílias e uma maior mobilização de outros recursos da sociedade;
- > a opção pela lógica de condicionar a avaliação e a concessão dos financiamentos aos resultados alcançados e aos seus impactos na qualidade de vida dos cidadãos (mais do que na verificação das actividades realizadas e das conformidades documentais);
- > a opção por relacionar a elegibilidade dos financiamentos com referenciais e critérios de qualidade;
- > a utilização progressiva da modalidade orçamentos personalizados, directamente geridos pelos próprios pessoas com deficiência e suas famílias, mobilizando uma maior co-responsabilização dos cidadãos e permitindo uma maior liberdade de decisão e de escolha de diferentes prestadores de serviços.

Claro está que muitos outros vectores de transformação, além dos cinco acima referidos, irão influenciar o devir desta área de prestação de serviços nos próximos anos. As instituições do sector social que intervêm neste campo, grande parte das quais arrancou a seguir ao 25 de Abril de 1974, vão ter de estar atentas a todos esses vectores e a passar por uma espécie de um novo nascimento para se poderem colocar neste novo patamar de trabalho ao serviço da activação dos direitos das pessoas com deficiência.



# Construindo bom viver!



## O início...

Tudo começou em 1998. Olga Mariano, agora presidente da Associação para Desenvolvimento de Mulheres e Crianças Ciganas Portuguesas (AMUCIP), recebeu uma convocatória da técnica de Serviço Social da Segurança Social responsável pela gestão e atribuição do então rendimento mínimo garantido: «Se quer continuar a receber o RMG vai ter que frequentar um curso de mediadora sociocultural.» Olga Mariano, viúva recente, no seu luto pesado, com três filhos em casa para criar, as contas para pagar, nem hesitou em responder: «Eu faço o que for preciso, senhora assistente.» Hoje conta-nos que nem sabia o que era exactamente o curso que lhe propunham, apenas conhecia de nome os mediadores imobiliários. Sempre tinha trabalhado na venda ambulante e ir para a «escola» não lhe agradava mesmo nada. «O que me fazia falta era o dinheiro», diz-nos com um sorriso matreiro.

O curso de mediação sociocultural foi organizado pelo CEFEM (Centro Europeu de Formação e Estudos sobre Migrações), no Seixal, no âmbito de um Programa de Inserção. Foram

<sup>1</sup> Parceria de Desenvolvimento constituída com Centro de Estudos para a Intervenção Social (CESIS) e a Direcção-Geral dos Assuntos Consulares e das Comunidades Portuguesas (DGACCP).

Para além da Parceria de Desenvolvimento o projecto contou ainda com a participação e o contributo de um conjunto alargado de diferentes entidades que se constituíram como rede de acompanhamento.

Associando-se ao Ano Europeu para o Diálogo Intercultural, a *Formar* foi conhecer o trabalho da Associação para Desenvolvimento de Mulheres e Crianças Ciganas Portuguesas – AMUCIP – e das cinco mulheres que, há cerca de oito anos, decidiram lutar pela melhoria das condições de vida das crianças e das mulheres ciganas portuguesas. Para realizar este artigo compilámos alguma informação sobre o Projecto Equal «P'lo Sonho é que Vamos», em que a AMUCIP é uma das entidades parceiras<sup>1</sup> e marcámos um encontro com as dirigentes da Associação. As horas em que estivemos à conversa passaram rapidamente; é sempre um prazer estar no meio de pessoas que continuam, apesar das dificuldades da vida, a ter sonhos e sobretudo força para lutar por eles!

seleccionadas cinco mulheres ciganas e onze africanas. Hoje, sabem que foi a primeira vez que se «apostou» nas mulheres ciganas para trabalharem como mediadoras. Diz-nos a Sónia Matos, uma das actuais dirigentes da AMUCIP: «Até ali as instituições não acreditavam que as mulheres tivessem poder e voz na comunidade cigana.»

A nível nacional já se tinham desenvolvido vários cursos de mediadores só frequentados por homens ciganos mas, dadas as dificuldades de afirmação deste perfil profissional

junto, nomeadamente, da administração central e local, no final da formação muitos deles não conseguiram arranjar colocação e acabaram por ser obrigados a voltar à venda

**Maria Viegas**  
Técnica Superior  
Consultora, Centro  
Nacional de  
Qualificação de  
Formadores/IEFP





ambulante, o que lhes causou grande frustração. Não foi o que aconteceu às cinco mulheres seleccionadas pelo CEFEM, hoje todas dirigentes da AMUCIP.

Ao longo desta entrevista contam-nos vários casos passados durante a formação que são emblemáticos dos choques culturais entre ciganos e não ciganos e da melhor ou pior forma como os iam conseguindo superar:

- > Como conciliar os modos distintos de organização cultural do tempo, em que a organização temporal dos ciganos tem muito pouco ver com a rigidez de horários da comunidade não cigana?
- > Como planear a prazo quando, por exemplo, se queria trabalhar a gestão familiar, numa lógica «mensal», quando na lógica da cultura cigana se vive sempre o dia-a-dia, sem grande investimento no futuro?

A Olga comenta-nos: «Quando a venda corre bem, compra-se o necessário, toma-se o pequeno-almoço no café, as crianças têm direito aos doces que quiserem... se no outro dia

não há dinheiro compra-se fiado e paga-se depois.» «Falar para o cigano de 13.º mês ou subsídio de Natal... é pura abstracção!», dizem-nos a Sónia. Todos estes exemplos mostram à evidência como as duas comunidades, ciganas e não ciganas, apesar de ocuparem o mesmo território há mais de cinco séculos têm vivido de costas voltadas e quando as duas culturas desejam criar laços de cooperação que levem a um bom viver... sentem imensas dificuldades porque percorrem um caminho ainda muito pouco explorado.

Mas apesar de tudo, hoje não têm dúvida de que a frequência da acção de formação de Mediadoras lhes deu para «abrir os olhos», como nos diz a Anabela Carvalho, hoje vice-presidente da AMUCIP: «Foi um ano de aprendizagem intensa, gerou-se um grande clima de cooperação entre todo o grupo e a equipa de formadores/as que também foi fantástica.»

Foi no final do curso que começou a crescer a ideia de criar uma Associação. «Começámos a dar importância à ideia de fazer alguma coisa pelas crianças e pelas mulheres ciganas.» Contam-nos que algumas figuras ligadas à Igreja Católica foram, naquele momento, essenciais para conseguirem levar o projecto para a frente. A Sónia relata-nos

como foi complicado todo o processo de legalização; a quantidade de formulários que era preciso preencher, o difícil que foi pôr no papel o que lhes ia na alma porque a linguagem dos estatutos não tinha o colorido da sua oralidade... Foi difícil, mas foi possível. Em 2000 cria-se a primeira, e ainda hoje única, Associação de Mulheres Ciganas (segundo o Alto Comissariado para a Integração e Diálogo Intercultural, IP – ACIDI – existirão, em todo o país, cerca de quinze associações lideradas por homens ciganos).

No final do estágio do curso fizeram uma megafesta em duas escolas do Seixal, para a qual foram convidadas várias individualidades, que levaram à presença de vários órgãos de comunicação social. No decorrer da festa apresentaram a todos os convidados a Associação recém-criada. No dia seguinte, os jornais faziam manchete: «Cinco Mulheres Ciganas vão Revolucionar as Mulheres Ciganas» ou ainda «Já Nasceu a Emancipação das Mulheres Ciganas». Contam-nos que estas notícias tiveram um eco negativo enorme na comunidade...

Decidiram então que era demasiado cedo... que elas próprias precisavam de ter mais experiência. Tinham que ir trabalhar para o meio



dos não ciganos e afirmarem-se enquanto profissionais. E foram. A Sónia conta-nos o que lhe aconteceu no primeiro dia de trabalho, quando a coordenadora lhe disse: «Esta é a sua secretária, pode ir buscar àquele móvel tudo o que precisar.» «Eu morri! Porque eu nunca tinha estado sentada a uma secretária e não tinha nenhuma ideia do que era necessário... depois calmamente fui olhando para as secretárias das minhas colegas e lá fui buscar um agrafador, um furador, lápis, borracha, canetas. E eu até já tinha frequentado um curso de formação... ora quem sempre só andou na venda não tem a bagagem necessária para ir trabalhar, é um choque muito grande.»

Esse período recordam-no como um tempo de amadurecimento, no qual se afirmaram como profissionais competentes, umas a trabalhar como mediadoras e outras como auxiliares de Acção Educativa, em que os ciganos e os não ciganos as respeitavam pelas suas competências e pela sua dedicação. Também mostraram aos seus que é possível exercer outras actividades além da venda ambulante. Que se pode aparecer na televisão, nos jornais, mas continuar a ser cigana. Como nos refere a Olga: «Queremos avançar mas sem romper os laços, queremos que as mulheres avancem connosco.» É esta cultura de compromisso que sentem que estão a construir.



### P'lo sonho é que vamos – novo desafio

Terem participado desde 2004 no Projecto Equal «P'lo Sonho é Que Vamos» foi outro passo que consideram fundamental no seu percurso. Como refere a Anabela, «com o projecto foi possível dizer à comunidade: agora é com vocês que a associação vai trabalhar». Falam da dificuldade das primeiras reuniões, em que sentiam que as parceiras do projecto eram fantásticas e criavam um clima de grande à vontade, mas elas não conseguiam abarcar tanta informação e tanto papel. Diz-nos a Sónia: «Mas o meu coração dizia: deste projecto vai sair muita coisa boa para nós, temos que agarrar esta oportunidade com as duas mãos.» Sempre cumprindo o lema do Equal «De igual para Igual» e não querendo «trabalhar para» mas «trabalhar com», foi possível evoluírem da ideia inicial, em que apenas queriam ter um espaço para trabalhar com as crianças, para uma visão mais alargada dos objectivos do projecto:

- > Ensaiar respostas para a conciliação da vida profissional, pessoal e familiar e o percurso escolar de pessoas ciganas.
- > Promover o diálogo intercultural entre comunidades ciganas e não ciganas.

Hoje, e graças ao apoio de várias entidades, nomeadamente a Câmara Municipal do Seixal e a Fundação Montepio, foi possível reabilitar uma vivenda há muito abandonada, situada no meio do Bairro da Cucena – um bairro de reatamento social onde vivem muitas famílias ciganas e africanas. «Bendita Vivenda», foi assim que lhe chamaram, em plena festa de inauguração, em Março de 2006, no decorrer do projecto. A AMUCIP tinha finalmente uma sede e esse facto deu-lhe um enorme aumento de credibilidade porque «os ciganos para acreditarem têm que apalpar», refere



Noel Gouveia, também dirigente da AMUCIP. Hoje desenvolvem actividades de tempos livres para cerca de trinta crianças, o «espaço de apoio à conciliação» funciona de «porta aberta». Procuram que os pais e as crianças, de ambos os sexos, valorizem mais o percurso escolar. Como nos refere a Olga: «A escola não tem valor nenhum para a maioria dos ciganos, a não ser para os homens tirarem a carta de condução e as raparigas aprenderem só a ler e a escrever. Ora, nos tempos que correm é indispensável haver uma alteração de mentalidades e ninguém melhor que nós pode ajudar a fazê-la. Nós conhecemos a tradição. Os ciganos não entregam o cuidado dos filhos pequenos nas mãos de quem não conhecem, mas neste momento têm confiança em nós. Temos que dar muita atenção às crianças em idade pré-escolar. As nossas crianças andam à vontade, sem regras e sem horários até aos 6 anos porque acompanham os pais na venda.» Quando vão para a escola são logo «enfiados» num horário rígido, dentro de uma sala fechada, ouvindo uma linguagem

distante, onde não há música nem dança, onde parece que tudo o que lhe era importante até ali ficou à porta da escola. Claro que nesta situação muitas vezes se pode dizer que o insucesso começa logo no primeiro dia...

No âmbito do projecto houve um cuidado particular em não fechar o espaço às crianças não ciganas do bairro e de realizar um trabalho de parceria com as escolas e as outras entidades da comunidade que desenvolvem as mesmas valências. Este trabalho de articulação permite que a AMUCIP vá desenvolvendo, cada vez mais, o seu projecto de intervenção social e comunitária. Para percorrer este caminho dizem que foi essencial todo o apoio e a «formação em exercício» que as entidades parceiras, nomeadamente o CESIS, realizaram. Confessam que ao princípio nem percebiam bem a sua utilidade e hoje reconhecem que teve um papel essencial no seu processo de empoderamento. É a passagem do aqui e agora para uma intervenção planeada, com os objectivos definidos, que permite depois a avaliação do trabalho executado.

### O trabalho com as famílias

A porta da sede também está sempre aberta para as famílias. Hoje dizem que é normal virem à Associação pedir informações ou outro tipo de ajuda e ficam tristes quando as mulheres, mesmo as viúvas, dizem que também querem trabalhar e elas não têm qualquer resposta.

Para as raparigas dos 13 aos 16 anos criaram um *atelier* de dança que tem tido uma grande participação. Através desta actividade, além da fruição da música pretende-se também cativar as jovens para a continuação dos estudos, tendo-se já conseguido alguns resultados, como nos conta a Noel Gouveia.

No âmbito do «P'lo Sonho é que Vamos» também organizaram várias tertúlias, quase

sempre com «casa cheia». Uma delas foi sobre a situação do mercado de emprego e formação e foi animada pelo director do Centro de Emprego do Seixal. Falou-se muito da crise da venda ambulante, da concorrência das lojas chinesas e da preferência das pessoas pelas grandes superfícies. Estas mudanças provocam grandes dificuldades às comunidades ciganas. Mais uma vez, a Olga faz-nos um reparo: «Olhar para esta situação com cuidado e dar apoio a estas pessoas pode prevenir situações futuras muito complicadas.» Sentem que a grave crise da venda ambulante pode estar a levar a uma alteração de mentalidades nas comunidades ciganas no que concerne ao trabalho por conta de outrem, que sempre foi aceite com grande relutância e, muitas vezes, apenas com carácter de sazonalidade na agricultura.

Para a AMUCIP era muito importante que as oitenta pessoas que na altura da tertúlia se mostraram disponíveis para frequentar cursos de formação, porque reconheceram que estão muito mal preparadas para competir no actual mercado de trabalho, tivessem essa oportunidade. A concretização deste projecto levanta várias questões a que é preciso dar resposta. Sabemos que a oferta formativa «regular» e o nível de exigência dos pré-requisitos muitas vezes não se adequa a estes grupos. Por outro lado, também não será desejável que se pulverizem cursos para ciganos e não ciganos. Mas também é certo que não se pode tratar como igual aquilo que é diferente...

A dupla certificação e os percursos formativos qualificantes completos são longos e é preciso sobreviver enquanto se frequenta a formação.

Como conseguir arranjar respostas formativas diversificadas e adequadas ao seu nível da escolaridade e das suas condições so-



cioeconómicas? Como pode a formação profissional combater a subsídio-dependência e ser um verdadeiro instrumento para combater a exclusão?

Este é o repto que a AMUCIP lança às várias instituições, nomeadamente ao IEFP e à Segurança Social e a todas as entidades que queiram responder ao desafio.

### Promover o diálogo intercultural

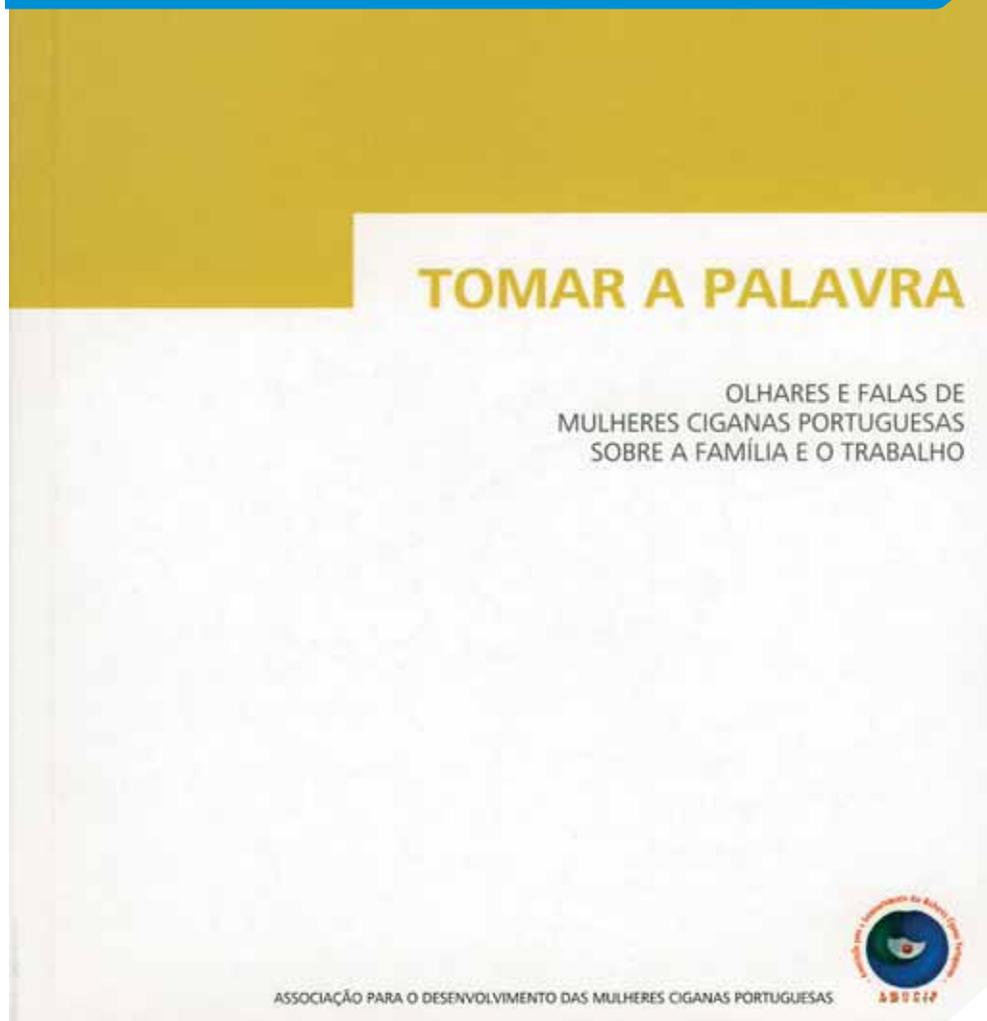
Promover o diálogo intercultural entre as comunidades ciganas e não ciganas é, como vimos, outro dos objectivos primordiais do projecto «P'lo Sonho é Que Vamos». Como fazer? A interculturalidade constrói-se, criando espaços de partilha de igual para igual; foi nesse sentido que os elementos da AMUCIP, com o apoio da equipa do projecto [CESIS e DGACCP], conceberam um módulo sobre a cultura cigana. A Sónia explica-nos: «Para a construção deste módulo foi essencial termos frequentado um curso de formação pedagógica inicial de formação de

Os governos deveriam incorporar uma perspectiva de género nas suas estratégias dirigidas às pessoas ciganas, com base em investigação rigorosa que identifique adequadamente os interesses e as questões que afectam as mulheres, para além do seu papel tradicional de prestação de cuidados maternos.

[Comissão Europeia, 2004]

*Tomar a Palavra*

Olhares e falas de mulheres ciganas portuguesas sobre a família e o trabalho  
 Livro editado pela AMUCIP, 2006, obra subsidiada pela então Comissão para a Igualdade e para os Direitos das Mulheres (CIDM)



formadores, organizado pelo Centro Nacional de Formação de Formadores e também com o apoio logístico do Centro de Formação Profissional do Seixal do IEFP.

Voltámos a estar presentes as cinco mulheres que iniciámos este sonho, conseguimos trazer outras mulheres ciganas e também técnicos de várias instituições. Mais uma vez foi difícil, durante semanas, conciliar a

formação, o trabalho e as responsabilidades familiares (sempre a cargo das mulheres). Mas mais uma vez, valeu a pena. Adquirimos novas competências que agora nos são indispensáveis para conseguirmos desenvolver este módulo de formação para técnicos e profissionais não ciganos que queiram, que estejam disponíveis, para compreender melhor a nossa cultura e podermos ficar

todos e todas melhor preparados/as para combater os preconceitos que existem de parte a parte.

A Anabela refere: «Aqui também, de certeza, que fomos pioneiras, fomos as primeiras formadoras ciganas a ter o Certificado de Aptidão Profissional (CAP), o que nos permitiu desenvolver esta formação para vários grupos de técnicos no Alentejo e no Seixal. Durante a acção 3 do Projecto vamos disseminá-lo. Esta formação pode desempenhar um papel muito importante na criação do bom viver entre as duas comunidades. Quem melhor do que nós próprias para falar da nossa cultura e ajudar a prevenir situações de discriminação e a lutar contra os preconceitos e os estereótipos que existem? É importante dizer que estamos disponíveis para desenvolver esta formação para os serviços que contactam com as comunidades ciganas e que muitas vezes não conseguem trabalhar em conjunto sem haver tensões e crispações.»

A terminar, pergunto-lhes como vêem o futuro, sobretudo quando terminar o projecto «P'lo Sonho é que Vamos». É a Anabela quem responde primeiro: «O meu receio é que se depois do projecto não tivéssemos verbas para continuar com as portas abertas, as pessoas do bairro iam dizer “realmente não há lugar para nós!” porque este sonho agora já não é só destas cinco mulheres, é de toda aquela comunidade.»

A Olga termina: «Ninguém pode pensar em fechar portas, esta Associação já mostrou que pode desenvolver trabalho muito útil, tanto no apoio à sua comunidade como no diálogo com a comunidade não cigana, promovendo a cidadania a que todos e todas temos direito.»

Depois da entrevista, na viagem de regresso, na solidão do carro, perguntava-me como é possível falarmos tão facilmente em direitos humanos e em sociedades democráticas quando continuamos com tantas situações de exclusão secular no nosso seio...

# O papel da escola face à inclusão



## Uma história igual a muitas

Zeca era um menino como muitos outros que existem por aí, filho de pais cabo-verdianos que vieram para Portugal à procura de uma vida mais desafogada, mais compensadora das árduas e mal pagas horas de trabalho diário.

Os pais trabalhavam, não de sol a sol mas desde antes de o sol nascer até depois de o sol se pôr, o pai numa obra ou outra que ia aparecendo, a mãe em «casa de senhores», fazendo limpezas. Nenhum deles detinha qualquer qualificação profissional, qualquer habilitação académica relevante; o pai tinha aprendido com o pai dele o que sabia do ofício, a mãe nunca tinha tido sequer um ofício, aliás, mal sabiam escrever os seus nomes ou entender as palavras escritas, mesmo aquelas que por vezes vinham nos jornais e falavam da sua terra.

Zeca, agora com cerca de 15 anos, nasceu pouco tempo depois da chegada a Lisboa. A irmã, Gisela, já tinha 5 anos quando veio com os pais e foi ela quem, apesar de ainda muito criança, tomou conta do irmão passados poucos meses de este nascer porque a mãe tinha de trabalhar.

Viviam num bairro onde habitavam outros da sua condição, degradado socialmente, marginalizado pela vida, castrador de ambi-

ções dignas do ser humano. Escusado será dizer que Gisela apenas fez a escola primária, com muito custo, pois tinha que dividir-se entre a escola e a tarefa diária de cuidar do irmão e da casa. Ainda tentou continuar mas as faltas eram muitas, a desmotivação instalou-se por não conseguir acompanhar as matérias e, por fim, desistiu. Foi doloroso, primeiro porque a escola tinha-lhe mostrado possibilidades que ela nem sequer imaginava, depois porque já tinha feito amigos e custou-lhe deixá-los. Impossibilitada de continuar a estudar, ambicionava arranjar um emprego que a tirasse dali, que lhe possibilitasse viver como viviam as outras raparigas da sua idade.

O irmão tornou-se para ela o seu filho prematuro, pois aos 10 anos já tinha uma prática imensa de todas essas tarefas que são próprias de quem trata de bebés. Foi perdendo a curiosidade pelo estudo. Tudo se agravou ainda mais quando o pai, atormentado pela falta de trabalho, se entregou à bebida e, perdido o «norte», reagia com violência às agruras da vida e, como de costume, quem pagava eram os menos culpados, a mulher e os filhos. Não aguentou muito tempo, um dia saiu de casa e nunca mais apareceu.

Zeca depressa chegou à idade de ingressar na escola. Era uma criança turbulenta, in-

«Não sabendo que era impossível foi lá e fez»  
– Jean Cacteau

disciplinada, fruto dos exemplos que lhe tinham sido dados por aqueles que lhe deviam ter mostrado exactamente o contrário. O 1.º ciclo foi terrível: Zeca era hábil e rápido no raciocínio, mas também violento e desafiador das regras. Depressa foi marginalizado por professores e colegas, o que o tornou ainda mais distante daquele mundo. A custo conseguiu passar para o 2.º ciclo onde encontrou outros que faziam da marginalidade a atitude perante a vida. Zeca estava cercado: em casa a revolta era constante com a mãe e a irmã em confronto diário com as dificuldades, na escola depressa arranhou fama de inadaptado e na rua... bem,

**Luís Manuel Fialho  
Correia**

Presidente do Conselho  
Executivo da Escola  
Secundária D. Pedro V,  
Lisboa





na rua as coisas eram bem mais feias: aos 14 anos já tinha ficha na polícia por roubo de telemóveis e assalto a viaturas.

Encontrou um ponto de fuga, o futebol. Naquele clube pequeno num bairro longe do seu, Zeca afirmou-se pela positiva. Era tão bom quanto os melhores e nem precisava de ameaçar ninguém, bastava que o deixassem jogar à sua maneira. Sonhou um dia ser famoso, ganhar muito dinheiro, ter tudo o que lhe havia sido negado. Um estúpido acidente numa fuga após um roubo de uma viatura deixou-o coxo para o resto da vida. O sonho esfumou-se em menos de nada. Desorientado, ainda mais revoltado com tudo e com todos, Zeca achou que o dinheiro que podia ser ganho no futebol também podia ser ganho como *dealer* e a escola era um mercado de possibilidades infindáveis.

Afundados neste abismo, Zeca e a irmã olhavam para a escola com a mágoa e a revolta de nunca terem podido fazer realmente parte dela. Invejavam, desprezando, os que nela tinham sucesso e reconhecimento.

Após três repetências chegou o 3.º ciclo numa escola secundária e Zeca, já com um longo historial policial, pensou que as perspectivas de «negócio» se tinham alargado. Quando se matriculou veio com a irmã, sempre convinha dar uma imagem inicial de inocência, ela reparou que a escola oferecia uma maneira de continuar a estudar, mais acessível, de acordo com a formação inicial de cada um. Parecia interessante esta oportunidade de voltar a entrar num meio que lhe possibilitava outras ambições.

Nesse ano não se matriculou, tinha de mudar algumas coisas da sua vida e nesse momento não o conseguia fazer. Mas percebeu que a escola tinha mudado, que dava mais oportunidades a quem tinha interrompido o percurso escolar e se preocupava com os que tinham ficado pelo caminho. Uma escola que procurava integrar, não excluir, não atirar para a rua os jovens desadaptados e «lavar daí as mãos».

Não tem sido fácil incutir estes pensamentos na cabeça do irmão. Não tem sido fácil

desviá-lo da marginalidade. A escola tudo tem feito, no sentido não de excluir o Zeca mas de o integrar na comunidade escolar. Ao mesmo tempo, a Gisela sabe, porque já falou com os responsáveis, que a mesma escola tudo fará para integrar todas as «Giselas» que por lá aparecerem. O futuro torna-se mais risonho, há uma luz que brilha com mais intensidade no fundo deste túnel...

Esta história, apesar de se terem mudado os nomes e omitido alguns pormenores que identificavam os personagens, infelizmente é uma história verdadeira. Infelizmente, também chegam às escolas todos os anos potenciais alunos como os da história aqui contada. Digo potenciais porque ainda não são alunos, possivelmente nunca o foram e não sabemos se algum dia o serão. São fundamentalmente jovens com problemas de integração na sociedade e que encaram a escola como a extensão do sistema que os tem marginalizado, ou porque os obrigam a cumprir regras ou simplesmente porque os ignoram e tudo fazem para os excluir, expurgando a comu-

nidade escolar de um elemento indesejável. A conclusão que deste caso poderemos desde já retirar é que, sem dúvida, há um caminho a percorrer pelo próprio. Tem de haver um desejo e um entusiasmo intrínsecos ao aluno, mas a escola tem aqui um papel decisivo: cabe aos professores e aos profissionais da educação proporcionarem os meios para a concretização desse caminho, têm de preocupar-se, orientar, insistir, exigir, compreender e, quando for preciso, castigar.

### Que inclusão?

A escola, enquanto espaço privilegiado de apropriação e consolidação de conhecimentos, enfrenta actualmente novos desafios. Para os conseguir enfrentar e resolver com êxito tem de se tornar mais flexível e aberta a novas atitudes. O paradigma da escola de preparação de elites está a ser substituído pelo paradigma da escola universal, da escola «para todos». Neste sentido, cabe à escola e à administração escolar prepararem e darem condições aos professores para conseguirem responder aos novos desafios de forma criativa e assertiva, viabilizando o ensino e criando novas respostas e possibilidades.

Neste contexto, a questão da inclusão escolar pode, na minha opinião, ser abordada em quatro grandes vertentes.

### Jovens em risco escolar

A escola pública não consegue dar resposta a muitos destes casos, a meu ver porque muitas vezes não tem meios para recuperar a pessoa até esta se «tornar aluno». Que inclusão, então? A possível, a dos casos mais leves [acho que ainda fomos a tempo com o Zeca e a irmã], aqueles casos em que ainda é possível inverter o rumo através do estreitamento das regras ou da responsabilização social.

Mas não sejamos idealistas ao ponto de pensarmos que todos podem ser integrados na escola pública. Actualmente existe em Portugal uma franja larga de jovens que vêm de famílias completamente desestruturadas e elas próprias já marginalizadas e socialmente excluídas e que não conseguem ter uma atitude positiva perante a escola e aquilo que ela tem para lhes oferecer. Para resolver estes casos de exclusão mais acentuados deviam, na minha opinião, ser criadas instituições intermédias entre a escola pública e a «casa de correcção», onde os jovens fossem

obrigados a regras de responsabilização e de integração na sociedade até, por assim dizer, se «curarem dos males» que a vida lhes proporcionou. Existem as casas abrigo para jovens em risco familiar mas não existem «casas» para jovens em risco escolar ou em risco de desenvolvimento de cidadania ou de conhecimentos e saberes.

### Aprender ao longo da vida

Uma outra área social onde a política de inclusão tem funcionado é a dos alunos adultos com baixa escolaridade e, por consequência, com precariedade de emprego. São pessoas que, apesar de há algum tempo já terem tomado consciência de que as habilitações académicas são determinantes no progresso da carreira profissional, só agora voltaram à escola, uns porque vinham trazer os filhos e aperceberam-se que a escola oferecia novas oportunidades de prosseguimento e conclusão de estudos, outros porque viram a possibilidade de obterem uma certificação para o ofício que sempre exerceram e que foi aprendido no trabalho com os que dele sabiam (vêm da época dos aprendizes), outros ainda pelo prazer de saber mais, por uma questão de autoformação, de



poder perspectivar as coisas à luz da sabedoria e não somente pelo empirismo. Estes são exemplos mais felizes ao nível da actuação da escola. Para mim, enquanto profissional da educação, é muito gratificante ver homens e mulheres mais realizados e empenhados – são na generalidade bons alunos e servem de exemplo aos que ainda sentem a escola e o ensino como uma obrigação.

### Necessidades educativas especiais

Existe uma terceira área onde a necessidade de inclusão é premente, é a dos alunos com necessidades educativas especiais. São jovens com deficiências motoras, cognitivas ou sensoriais, com necessidade de acompanhamento individualizado de acordo com as suas características e que na maioria dos casos conseguem ter um progresso académico normal, o que lhes confere uma maior integração na comunidade e mais oportunidades de escolha do emprego. Estou a falar de jovens com perturbações da personalidade ou da conduta, com problemas de comunicação ao nível da fala ou da surdez e com problemas de visão. Não é fácil levar este barco a bom porto, porque em muitos casos a escola não tem capacidade de se apetrechar em termos dos recursos humanos e materiais para lidar com estas situações. Mas o que nos falta em recursos sobeja em engenho e em-

penhamento e existem vários casos de sucesso por esse país fora de jovens em dificuldades que conseguem conquistar a sua autonomia.

Apesar de actualmente os poderes públicos e políticos estarem suficientemente sensibilizados para esta realidade, esta é, de facto, uma área em que ainda há muito por fazer, é necessário um grande investimento.

### Motivar os alunos excelentes

Com o grau de exigência das aprendizagens nivelado por baixo, surgiu um fenómeno novo, a desmotivação dos alunos excelentes, sendo esta a última grande área onde a inclusão escolar requer especial atenção – a área da excelência. Esta desmotivação não é tão notória no ensino particular ou nas escolas públicas que, sem qualquer tipo de ética, seleccionam os seus alunos com base no estrato social ou nas médias alcançadas. Nas outras, nas escolas que praticam uma política de inclusão, a heterogeneidade de nível de conhecimentos entre os alunos é muitas vezes extremada, colocando aos profissionais da educação dois desafios: por um lado, o adoptar de estratégias que permitam recuperar os alunos mais fracos e, por outro, terem a capacidade, a sensibilidade, a preocupação de identificar os jovens que se destacam pelas suas

capacidades intelectuais superiores e conseguir também motivá-los e incentivar o desenvolvimento das suas aptidões e talentos.

Para os professores, saber motivar os alunos e ajudá-los a desenvolverem capacidades que se situam na área da excelência e que são o espelho das tão em voga boas práticas, é o reverso da medalha da primeira história que aqui contei mas que, enquanto desafio, é igualmente importante e motivador.

### Conclusão

É consensual que o acesso à educação e a qualidade das aprendizagens no ensino básico são condições essenciais ao desenvolvimento social e económico de qualquer sociedade actual. Muito embora o sucesso do processo educativo dependa de todos nós, sociedade em geral e poderes políticos, o professor enquanto agente de mudança assume aqui um papel-chave. Cabe a este despertar a curiosidade nos alunos, ajudá-los a descobrir objectivos, estimular o conhecimento e a aprendizagem e promover as condições para o sucesso do processo de ensino-aprendizagem e, depois, avaliar, repensar e recomeçar... Profissionalismo, entusiasmo e resistência são conceitos fundamentais de sucesso, quer para alunos quer, principalmente, para professores.



# Querer é poder



**Do Norte de Portugal, de Macêda (Ovar),** chega-nos o resultado de uma feliz IDEIA que se operacionalizou num caso emblemático de sucesso: um exemplo eficaz de inclusão social.

Há doze anos atrás, o Sr. Aristides Santos era dono de uma empresa de contabilidade. Um dia, após o falecimento do pai, descobriu que os números que o realizariam profissionalmente eram outros (trabalhava por conta própria na área da contabilidade) e colocou em forma a ideia de constituir, em nome individual, com a colaboração de mais três pessoas, uma nova empresa onde a matéria-prima era constituída por peles sortidas, compradas a monte, com as quais começaram por fazer manualmente chaveiros, porta-notas e outros pequenos objectos do uso quotidiano. Eu vi: são uma obra-prima!

Durante a entrevista, a vivacidade do olhar do Sr. Aristides dava-nos a certeza de estarmos na presença de uma pessoa fortemente motivada e persistente, que afinal se definiu a ele próprio como «responsável e ditador» – mas que, na verdade, se revela um humanista de um nível social de mérito.

O propósito inicial do seu projecto era mostrar que podia realizá-lo sem qualquer apoio do Estado, transformando as dificuldades em desafios e deixando à porta do local o «coitadinho» que há em cada um de nós e tantas vezes impede a expansão criativa.

O propósito inicial era mostrar que podia realizar o projecto sem qualquer apoio do Estado, transformando as dificuldades em desafios e deixando à porta do local o «coitadinho» que há em cada um de nós e tantas vezes impede a expansão criativa.

Sejam deficientes ou não, o trabalho é mesmo trabalho e veste-se a camisola deste team na Deficiproduct

Sejam deficientes ou não, o trabalho é mesmo trabalho e veste-se a camisola deste *team* na Deficiproduct.

«Comprar e vender a dinheiro» foi um princípio a respeitar; mais a polivalência e o incentivo de colocar a pessoa certa no lugar certo. Abrem-se à comunidade, aceitando visitas de escolas de todo o País, e acreditam que o trabalho bem feito (as crianças que os visitam devem fazer elas próprias um porta-chaves – neste momento um golfinho em pele) é melhor que toda e qualquer publicidade.

Esta empresa assume aos nossos olhos o papel de uma Escola de Vida, pragmática, que ajusta condições externas e capacidades ou habilidades internas para pessoas que, sós, à partida talvez não tivessem a coragem ou a atitude mais conveniente à realização pessoal e social.

Sendo uma escola de exemplos de bem querer ou querer tecnicamente bem, o resultado está à vista. Diz o nosso entrevistado, que «é preciso apenas saber crescer e acreditar no poder das ideias». A Deficiproduct é o exemplo. Um exemplo a seguir, creio eu.

**Formar > Como surgiu a ideia de avançar com este projecto?**

**Aristides Santos >** Julgo que o meu pai é em parte responsável, quer por este projecto quer pela minha forma de encarar a vida. Sempre me recusei a aceitar que a minha deficiência fosse obstáculo para o que qui-

Margarida Gil Marques  
Psicóloga e Formadora



sesse fazer na vida. Podia demorar mais ou menos tempo mas tinha que mostrar que era tão capaz como qualquer outro.

Um dia, numa ida ao supermercado com o meu pai, encontrámos umas pessoas portadoras de deficiência a pedir esmola. O meu pai comentou: «Que falta de iniciativa... se vendessem qualquer coisa toda a gente comprava!» Esta frase ficou-me... e mais tarde, já após o falecimento do meu pai, recordei-me deste episódio e, um pouco cansado de trabalhar na área da contabilidade, sendo dono de uma firma, resolvi transformar a ideia em projecto e constitui uma empresa com mais três pessoas. O projecto consistia em fazer manualmente chaveiros, porta-notas e outros pequenos objectos do uso quotidiano, sendo a matéria-prima constituída por peles sortidas, compradas a monte. Depois de feitos os objectos, íamos vendê-los, realizávamos dinheiro, comprávamos mais peles e voltávamos a fazer mais e vendíamos de novo. Era este o processo!

**F. > Quais as dificuldades que sentiu na implementação do projecto?**

**A. S. >** As dificuldades iniciais não foram muitas porque éramos só quatro pessoas e daí que não tínhamos necessidade de grandes espaço ou máquinas. «Comprar e vender a dinheiro» foi um princípio a respeitar.

Conforme fomos tendo mais solicitações, fomos empregando mais pessoas e o negócio foi crescendo, começando a ser necessário um espaço maior e mais máquinas e mais sofisticadas. Assim, com a ajuda do Crédito Agrícola de Ovar comprámos umas instalações novas para instalar a empresa e a fábrica e criámos uma linha comercial própria que vende ao consumidor final, actualmente com 9 viaturas na estrada. O contacto com os clientes é feito pessoalmente. Os apoios que recebemos do Centro de Emprego de Aveiro (IEFP) também foram importantes no sentido de aumentarmos os nossos postos de trabalho e, por conseguinte, a nossa capacidade produtiva. Posteriormente conseguimos expandir o negócio para a Madeira, Açores e, mais recentemente, para Espanha onde temos uma firma nossa.

**F. > Quantas pessoas trabalham actualmente na empresa?**

**A. S. >** Directa ou indirectamente, trabalham na empresa cerca de 70 pessoas, das quais 44 são funcionários efectivos. Do total, 70% são portadores de deficiências (umas físicas e outras mentais).





**F. > Como olha para os empregados, Sr. Aristides?**

**A. S. >** Diminuídos no corpo ou na mente, mas não no trabalho. Juntando a produtividade à realização pessoal, tudo se consegue. A filosofia da empresa é oferecer a cada trabalhador as estruturas físicas e condições necessárias para que cada um faça o melhor do que sabe – uma realização da motivação de competência que só pode trazer sucesso a quaisquer tarefas. Trata-se de assumir uma postura positiva de vida em que o espírito de equipa e a vontade de fazer cada vez melhor é a argamassa da coesão entre todos.

**F. > Há um certo orgulho bom nessa posição de vida. Crê que isso ajuda a inserção social?**

**A. S. >** Claro. Juntamos a entreatjada a reforços positivos e temos também tempo de lazer. As famílias ficam mais felizes. Todos somos cúmplices: no trabalho e fora dele.

Aliás, na Deficiproduct temos um horário diferente... Trabalhamos de segunda a quinta-feira para que às sextas-feiras todos possam gozar de um dia útil para tratar de assuntos pessoais. (Inteligentemente, o Sr. Aristides descobriu que os funcionários felizes são mais rentáveis e não há absentismo.)

**F. > Já contagiou alguém com o seu optimismo?**

**A. S. >** Julgo que sim. Incentivei uma senhora de Torres Novas que iniciou um traba-

lho idêntico ao nosso e actualmente tem já já três pessoas a trabalhar com ela. Penso que poderemos servir de exemplo e alavanca para muitas mais iniciativas.

**F. > Sabemos que recentemente passou uma reportagem sobre a sua empresa na televisão e que recebeu 500 pedidos de emprego nos quatro dias seguintes...**

**A. S. >** A Deficiproduct não é um asilo mas um lugar onde o mérito profissional é dirigido e compensado...

**F. > Quais as principais dificuldades actuais?**

**A. S. >** Penso que são as mesmas de qualquer outra empresa. Há algum tempo foi o Centro de Emprego de Aveiro que nos abriu portas e apontou direcções. Agora teremos que diversificar mais destinos, novos mercados, com o mesmo entusiasmo e paciência.

**F. > Então quais os projectos para o futuro?**

**A. S. >** Vamos investir nos Açores para onde já temos 14 pessoas contratadas e em Espanha, como já referi. O futuro dirá quais as resistências que o Humor e o Dever irão vencer! 80% dos nossos empregados mudaram as suas vidas e das suas famílias. Agora, para nós, é CONTINUAR.



# Empreendedorismo como veículo de inclusão



## Que perfil de competências para o empreendedor?

### A > A aposta no empreendedorismo no actual quadro de financiamento como medida activa de emprego e de inclusão de públicos específicos

Num contexto económico actual, nacional e mundial, em que aumenta o risco de exclusão duradoura do mercado de trabalho e de maior precariedade do emprego, as políticas e, conseqüentemente, os instrumentos de apoio ao empreendedorismo ganham maior relevo no quadro do actual ciclo de financiamentos (QREN<sup>1</sup> 2007-2013) e das políticas activas de emprego. O empreendedorismo é assumido como instrumento para a transição de jovens para a vida activa, para a inclusão de grupos desfavorecidos (empreendedorismo social), para a fixação de quadros altamente qualificados (empreendedorismo qualificado) e para a mudança de estereótipos de género ao nível do exercício profissional (empreendedorismo feminino). Esta aposta é sinali-

<sup>1</sup> Quadro de Referência Estratégico Nacional

O empreendedorismo é assumido como instrumento para a transição de jovens para a vida activa, para a inclusão de grupos desfavorecidos (empreendedorismo social), para a fixação de quadros altamente qualificados (empreendedorismo qualificado) e para a mudança de estereótipos de género ao nível do exercício profissional (empreendedorismo feminino)

zada apesar da existência de uma cultura nacional avessa ao risco.

No âmbito do QREN, aparecem sobretudo dois Programas Operacionais (PO) que apostam na exploração do potencial em matéria de espírito empresarial: o **Programa Operacional Temático Factores de Competitividade** e o **Programa Operacional Temático Potencial Humano (POPH)**.

O primeiro integra o empreendedorismo nos domínios transversais, nomeadamente no que concerne ao «Tecido Empresarial, Internacionalização e Empreendedorismo», que aponta para o desenvolvimento de empresas fortemente ligadas à Ciência e Tecnologia

(C&T), isto é, para o empreendedorismo qualificado. O modelo de governação deste PO reforça ainda a intervenção neste domínio ao nível da «Igualdade de oportunidades entre homens e mulheres» assumindo, no quadro da sua concepção e execução, alguns



**Filomena Faustino**  
Consultora  
Coordenadora  
da Quarternaire  
Portugal, S.A.

princípios gerais: (i) «assegurar a não discriminação da participação feminina em domínios relevantes para a competitividade nacional (C&T, TIC e empreendedorismo qualificado)» e (ii) «divulgar informação e acções de sensibilização sobre os apoios disponíveis, direccionados para públicos-alvo de discriminação, para a criação de empresas qualificadas».

O POPH integra nos eixos prioritários três que incluem o empreendedorismo como área de intervenção:

> **o Eixo Prioritário 5** – Apoio ao Empreendedorismo e à Transição para a Vida Activa, contempla o apoio às iniciativas empresariais de base local orientadas sobretudo para pessoas desempregadas, jovens à procura do primeiro emprego, activos em risco de desemprego e mulheres;

> **o Eixo Prioritário 6** – Cidadania, Inclusão e Desenvolvimento Social, numa das suas tipologias de intervenção – «Contratos locais de desenvolvimento social» – integra a criação do próprio negócio como tipologia de acção;

> **o Eixo Prioritário 7** – Igualdade de Género, inclui o apoio ao empreendedorismo feminino como uma das suas tipologias de intervenção.

O enfoque no empreendedorismo no quadro das políticas activas de emprego não é novo. O anterior Quadro Comunitário de Apoio tinha, comparativamente aos anteriores, uma abordagem consolidada e alargada do ponto de vista das políticas, orientações e instrumentos de promoção do emprego, e particularmente das formas de financiamento para a criação de novas empresas e para a promoção da inovação e modernização empresarial. Estas políticas e instrumentos encontravam-se, a partir de 1998, formalizadas nos Planos Nacionais de Emprego.

a) Referencial de competências técnicas do empreendedor	
Pré-arranque da Empresa/Negócio	
Domínios de Competência	Competências técnicas
Análise de contexto	Seleccionar e interpretar a informação disponível necessária à caracterização do contexto do negócio (mercados, concorrentes, processos, recursos...)
Entidades de apoio técnico à formalização do «projecto»	Identificar e seleccionar as instituições/prestadores de serviço relevantes na consolidação da ideia de negócio e formalização do «projecto»  Transmitir objectivamente aos técnicos que encontram nas instituições prestadoras de serviços o seu «projecto»
Fontes/programas de financiamento	Identificar, seleccionar e interpretar as várias fontes de financiamento existentes
Estabelecimento de parcerias/alianças	Identificar, seleccionar e estabelecer alianças estratégicas  Comunicar/dialogar de forma verbal e não verbal com os parceiros/potenciais parceiros  Negociar e obter consensos com parceiros/potenciais parceiros
Formulação/formalização do plano de negócios	Formalizar o plano de negócios
Legislação/procedimentos legais	Identificar e compreender a legislação que contextualiza a área de negócio e a empresa que pretende criar  Identificar e compreender as formalidades do processo de constituição de empresas

A promoção do espírito empresarial fez-se essencialmente através:

- (i) **da desburocratização do processo de constituição de novas empresas e da simplificação de vários procedimentos administrativos;**
- (ii) **da promoção do desenvolvimento do espírito empresarial,** facilitando o arranque e a gestão das empresas e explorando novas oportunidades de emprego.

Neste encadeamento, o actual quadro representa uma continuidade de aposta no empreendedorismo como veículo de fomento do emprego e da inclusão de grupos específicos (jovens à procura do primeiro emprego, activos em risco de desemprego, mulheres, quadros altamente qualificados, etc.), orientado principalmente para a promoção de novas iniciativas empresariais.

**B > características do empreendedor e seu perfil de competências**

Neste contexto de fomento do empreendedorismo importa trazer novamente à discussão alguns aspectos úteis, quer aos potenciais empreendedores quer aos facilitadores de processos de empreendedorismo, particularmente:

*Como se define um empreendedor? Como se distingue um empreendedor de um não empreendedor?*

> «O empreendedorismo é um comportamento e não um traço da personalidade», [Drucker] porque o indivíduo empreendedor manifesta-se através do que faz acontecer, pela combinação de competências, técnicas e sociais/relacionais, transformando-as em capacidades [conceito não restritivo, porque integra o intra-empreendedorismo].

Pós-arranque e desenvolvimento da Empresa/Negócio	
Domínios de Competência	Competências técnicas
Compras	Definir necessidades de compras e elaborar o plano de compras Seleccionar e identificar as matérias-primas e equipamentos/ferramentas Identificar e seleccionar fornecedores Negociar com os fornecedores (prazos de entrega, as condições de compra, preços, quantidades...) Avaliar as capacidades de desempenho dos fornecedores
Aprovisionamento/gestão de stocks/gestão de armazém	Definir o plano de armazenamento em função da natureza dos produtos (matérias-primas e semiacabados e acabados) Controlar a implantação dos produtos (organização, disposição, conservação dos produtos e equipamentos/ferramentas) Definir os níveis de stocks de matérias-primas e outros produtos (em função das previsões da procura ou das necessidades de produção)
Gestão	<b>Gestão</b> (geral e estratégica) Definir orientações estratégicas para o negócio/empresa (estratégia global, segmento-alvo, mercados/clientes) Analisar e identificar os pontos fortes, pontos fracos (análise interna), as oportunidades e as ameaças (análise externa) à empresa/negócio Definir o plano estratégico e o plano de actividades a curto e médio prazo <b>Financeira</b> Analisar a situação financeira da empresa/analisar custos relativos ao desenvolvimento da actividade <b>Avaliação e controlo</b> Analisar a evolução/comportamento de um conjunto de indicadores (estatísticas das vendas, perfil dos clientes, perfil das encomendas...) Identificar e analisar os desvios face às estratégias definidas, identificando e implementando medidas de correcção <b>Desenvolvimento pessoal</b> Diagnosticar necessidades de informação (pessoais e colaboradores)
Gestão da informação	Identificar as necessidades de informação para a gestão e desenvolvimento da empresa/negócio Sistematizar e integrar a informação relacionada com as actividades desenvolvidas
Marketing	Definir um conceito para a imagem e posicionamento da empresa/negócio Conceber e implementar o plano de marketing da empresa/negócio
Organização, planeamento e programação do trabalho	Planear e programar trabalho
Negociação comercial/negociação institucional	Comunicar/dialogar de forma verbal e não verbal Adaptar o comportamento e os argumentos em função do perfil dos clientes e de outros interlocutores Negociar e obter consensos com clientes e outros interlocutores
Novas tecnologias de informação e comunicação	Utilizar diferentes recursos tecnológicos/informáticos
Controlo de qualidade	Detectar anomalias no produto/serviço e processos associados Identificar as suas causas e os factores de risco para a actividade/negócio Definir, implementar e avaliar soluções para os problemas identificados
Legislação/procedimentos legais	Identificar e compreender a legislação que contextualiza a área de negócio

- > O acto de empreender está associado à inovação (Schumpeter e Drucker). A inovação é a ferramenta específica dos empreendedores e o meio através do qual eles exploram a mudança como oportunidade para um negócio ou serviço diferente (Drucker). O que distingue um empreendedor de um empresário.
- > O empreendedor é um «indivíduo com capacidade de aprender, de combinar novas formas de conhecimento e materializá-lo em inovações, que vai garantir a sobrevivência e o desenvolvimento das organizações e dos países» (Velo e Felizardo).
- > Empreender é «uma espécie de roleta russa, um jogo no qual o jogador pode sair seriamente ferido. No bolso e nos brios» (Wollheim e Marcondes).

*Que motivos ou razões levam um indivíduo a accionar a sua capacidade empreendedora?*

- > Na maioria dos casos a componente principal que move um indivíduo a empreender é a ideia/oportunidade e a vontade de a concretizar.
- > A vontade de concretizar a oportunidade identificada (a ideia), através da observação do meio que o rodeia, pode ser impulsionada por uma situação de insatisfação (insatisfação em relação ao emprego que tem ou em relação à situação de desemprego).
- > Quando os indivíduos abandonam o emprego que têm para empreender um negócio rompem com um certo *status* quo de segurança psicológica que detêm face ao empregador.

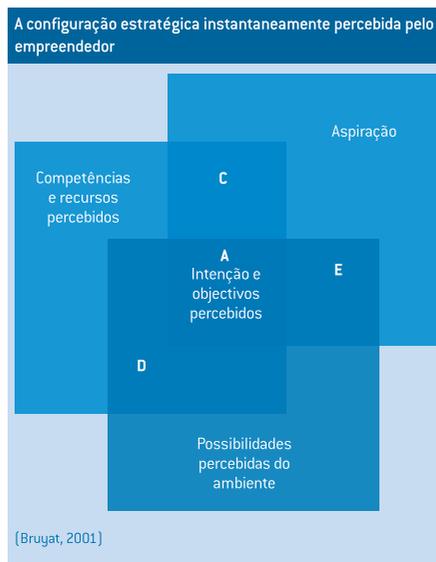
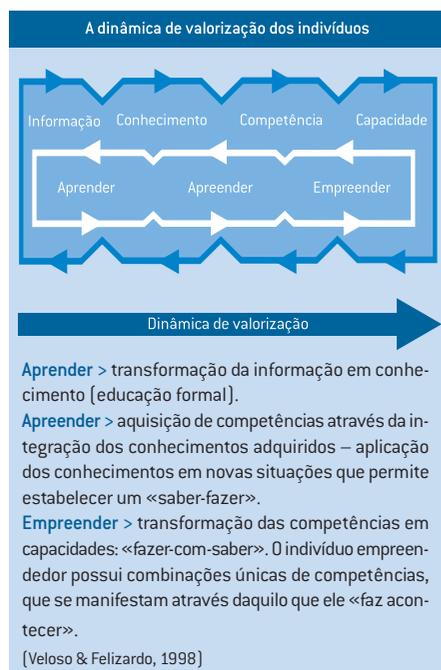
*Em que período da vida o indivíduo resolve empreender/criar um negócio?*

- > Alguns estudos apontam que a maioria dos empreendedores nasce entre o fim da vida universitária (22/23 anos) e os 30 anos. Dos 30 aos 40 anos, altura em

que as pessoas assumem compromissos familiares, sobrepõe-se o bem-estar familiar e a boa relação com a banca, através do cumprimento dos pagamentos das prestações mensais, em detrimento do risco.

> «O empreendedor é o indivíduo capaz de actuar segundo esta dinâmica, assimilando a informação, integrando os conhecimentos e transformando as competências em capacidades.»

**Como se desenvolve a atitude empreendedora?**



> Os projectos nascem do cruzamento (A) entre as aspirações do empreendedor (B), da percepção das suas competências e recursos (C) e da sua percepção das oportunidades ou possibilidades que oferece o ambiente (D).

**Que perfil de competências deve ter um empreendedor?**

Fases de mobilização de competências		Domínios de competências
Funcionamento	Competências Técnicas/Instrumentais	> Pós-arranque do negócio
		> Pré-arranque do negócio
Implementação	Competências Sociais e Relacionais	> Competências técnicas/instrumentais associadas a um dado negócio, resultantes de processos de formação formal e da experiência
		> Competências sociais e relacionais
Pré-arranque		> Estruturante no perfil do empreendedor
Ideia		> Pessoal
		> Relacional
		> Liderança
		> Inovação/criatividade
		> [...]

Fase de arranque e desenvolvimento do negócio
Ser imaginativo/criativo
Ser um sonhador/»ter um sonho»
Ser inovador e manter o ritmo de inovação constantemente no contexto do negócio/empresa
Gostar do risco/gostar de «jogar»
Ter coragem/tomar atitudes ou decisões quando elas têm que ser tomadas/reagir de forma rápida e eficaz
Ter autonomia
Ser ousado/»atrevido»
Ter/ser perseverante/ «teimoso»
Ser optimista
Acreditar naquilo que quer fazer e no que está a fazer
Criar uma identidade/uma imagem da empresa (através da sua pessoa)
Focar-se no essencial e não dispersar
Observar/estar atento ao meio que o rodeia
Pensar a longo prazo (prospectivo)
Agir por antecipação (proactivo)
Demonstrar apetência por desafios
Lidar com situações não rígidas (salários, férias, horários...)
Lidar com situações de stress
Lidar com as situações de fracasso/insucesso
Fazer das situações experienciadas uma aprendizagem
Ter vontade de aprender e aprofundar informações e conhecimentos relevantes para a actividade que desenvolve

**Bibliografia**

Boterf, G., *L'ingénierie des competences*, Paris, Éditions d'Organisation, 1998.

Bruyat, C., «Créer ou ne pas créer? Une modélisation du processus d'engagement dans un projet de creation d'entreprise», in *Revue de l'Entrepreneuriat*, vol. 1, n.º 1, 2001, pp. 25-42.

Faustino, Filomena (coord.), «Carta de Competências do Empreendedor», desenvolvido no âmbito do projecto Desenvolvimento Empresarial de Loures, PIC-EQUAL, policopiado, 2004.

Drucker, P., *Inovação e Gestão*, Lisboa, Biblioteca de Gestão Moderna, 1986.

Observatório da Criação de Empresas, «Resultados do inquérito de 2001», IAPMEI.

Pinto, Avelino (coord.), «Empreendedorismo e inovação tecnológica – plataformas para o desenvolvimento regional», tecminho – Departamento de Empreendedorismo, Maio de 2003.

Nyan, Barry, «Desenvolver a capacidade de aprendizagem das pessoas – perspectivas europeias sobre a competência de auto-aprendizagem e mudança tecnológica», DG XXII.

Educação, Formação, Juventude – Comissão Europeia, 1996.

Wollheim, Bob e Marcondes, Pyer, *Empreender não é Brincadeira*, Negócio Editora, 2003.

# Os trabalhadores seniores face ao mercado de trabalho



## Introdução

No contexto actual de rápidas mudanças, incerteza e instabilidade, os países ocidentais industrializados e, em particular, os membros da União Europeia, enfrentam uma série de desafios acrescidos que decorrem do rápido envelhecimento da população e que têm conduzido à crescente centralidade do tema «promoção do envelhecimento activo» na sua agenda política. Em 2000, o Conselho Europeu de Lisboa definiu a Estratégia Europeia para o Emprego (ou Estratégia de Lisboa) no quadro da qual foram mais tarde formuladas duas metas principais relacionadas com o envelhecimento activo: até 2010, aumentar em cerca de cinco anos a idade média efectiva de saída do mercado de trabalho da União Europeia (meta de Barcelona) e elevar para 50% a taxa média de emprego de homens e mulheres entre os 55 e os 64 anos (meta de Estocolmo).

Em Portugal, segundo dados do EUROSTAT relativos a 2005<sup>1</sup>, a idade média de saída do mercado de trabalho (63,1) era a terceira mais elevada da Europa, estando próxima do estabelecido pela meta de Barcelona, e em 2006 a taxa de emprego dos portugueses entre os 55 e os 64 anos (50,1) correspondia à definida pela meta de Estocolmo. No entanto, os dados relativos aos níveis de actividade dos trabalhadores seniores colocam Portugal numa posição só aparentemente favorável, na medida em que parece ser claro que estes trabalhadores apresentam especiais dificuldades no que respeita a sustentabilidade do emprego, que se distinguem das de outros grupos etários e que poderão tornar, a curto prazo, estas estatísticas menos positivas.

<sup>1</sup> <http://ec.europa.eu/eurostat>

## Défices nos níveis de qualificação

Entre os factores que dificultam a relação dos trabalhadores mais velhos com o mercado de trabalho salientam-se as baixas qualificações escolares e profissionais de que a maioria destes indivíduos é detentora<sup>2</sup>, a consequente inadequação e obsolescência de competências (acompanhados pelo desaparecimento de inúmeros perfis profissionais

<sup>2</sup> Segundo dados do EUROSTAT relativos a 2002, 85,4% dos portugueses entre os 45 e os 54 anos e 92% dos portugueses entre 55 e os 64 anos possuíam habilitações iguais ou inferiores ao 9º ano de escolaridade, enquanto no conjunto dos 25 países da União Europeia as percentagens eram de 39,1 e de 50,4, respectivamente.

Marta Sousa Ribeiro  
Conselheira de Orientação  
Profissional no Instituto do Emprego e  
Formação Profissional, IP  
Joaquim Luís Coimbra  
Professor associado na Faculdade de  
Psicologia e de Ciências da Educação  
da Universidade do Porto

## O estímulo sustentado ao envelhecimento activo implica a implementação de estratégias que tenham como princípio orientador a adopção de uma abordagem preventiva e promotora do acesso, manutenção e progressão no emprego e que contrariem os factores que ameaçam a continuidade dos trabalhadores mais velhos no mercado de trabalho

nos quais iniciaram e desenvolveram a sua actividade profissional) e, não menos importante, a não valorização, reconhecimento e certificação de um conjunto de saberes adquiridos ao longo da vida.

Apesar disso, mas não menos relevante, os trabalhadores mais velhos (em situação ou não de desemprego) estão sub-representados na população aprendente: segundo dados

do Instituto do Emprego e Formação Profissional (IEFP, IP) relativos a 2006<sup>3</sup>, cerca de 14% do total de indivíduos integrados em acções de formação profissional promovidas por este organismo tinham 45 ou mais anos e, de acordo com o Inquérito à Execução das

<sup>3</sup> Instituto do Emprego e Formação Profissional (2006) Síntese dos Programas e Medidas de Emprego e Formação Profissional (Dezembro 2006). Disponível em [www.iefp.pt](http://www.iefp.pt) (estatísticas e publicações).

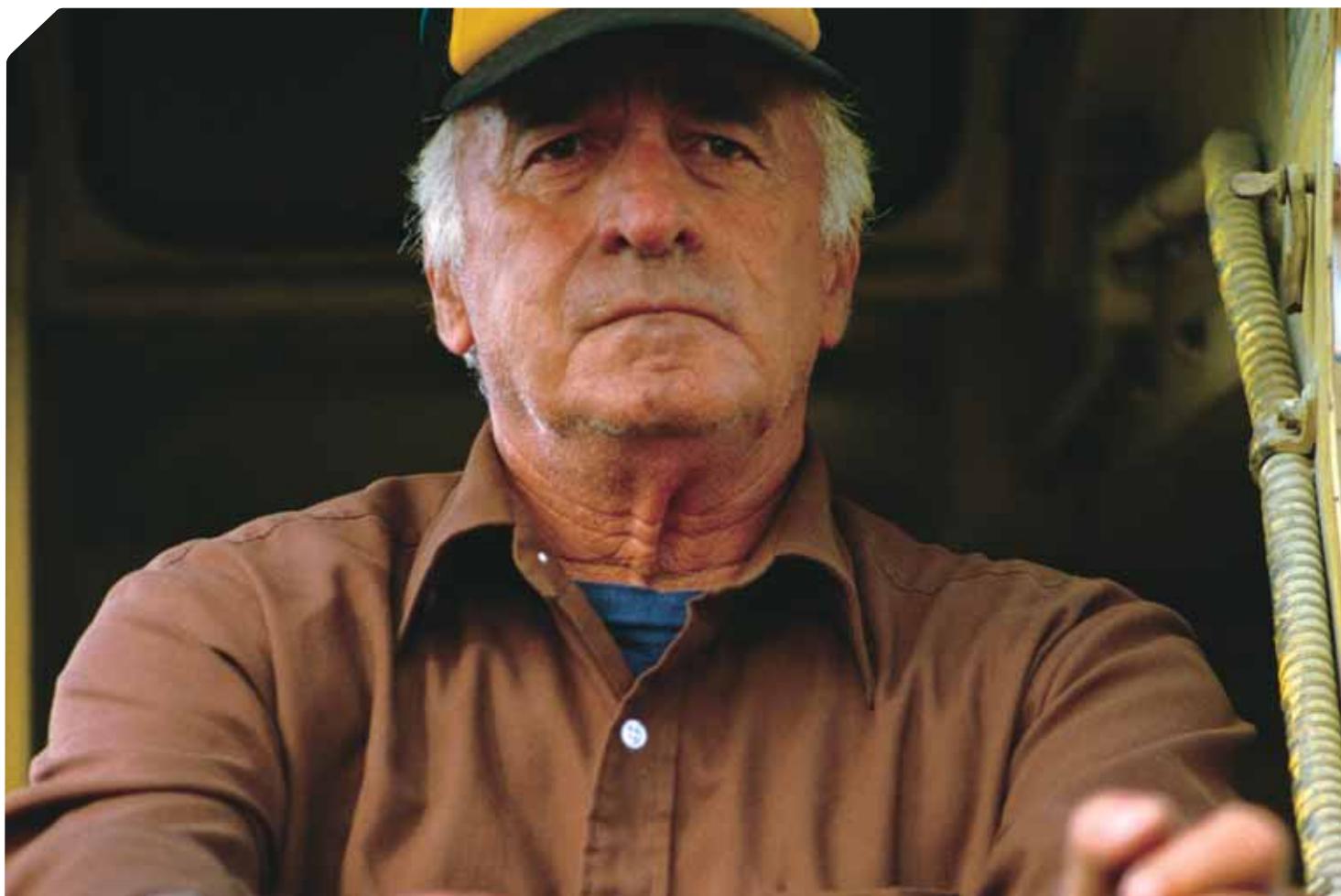
Acções de Formação Profissional (DGEEP, 2003)<sup>4</sup>, os trabalhadores com idade igual ou superior a 55 anos representavam apenas 5% do total dos activos que frequentaram acções promovidas pelas empresas.

Diversos estudos têm demonstrado que o nível de qualificação influencia a manutenção e acesso ao emprego pelos mais velhos. O estudo desenvolvido pelo Centro Interdisciplinar de Estudos Económicos (CIDECE)<sup>5</sup> revelou que os limites de idade nos recrutamentos são mais comuns ao nível da metade inferior da tabela de qualificações (profissionais qualificados ou mais baixo) e mais raros na metade superior (sobretudo ao nível dos dirigentes).

A substituição dos trabalhadores de meia idade parece também ser função directa dos

<sup>4</sup> <http://www.dgeep.mtss.gov.pt/estatistica/formacao/fpexec2003pub.pdf>

<sup>5</sup> Centeno, L. (Coord.) (2000). *Os trabalhadores de meia-idade face às reestruturações e políticas de gestão de recursos humanos*. Observatório do Emprego e Formação Profissional, Coleção «Estudos e Análises», n.º 30.



níveis de qualificação dos mesmos, *i.e.*, os trabalhadores de meia idade e mais idosos posicionados no topo da tabela das qualificações são mais dificilmente substituíveis<sup>6</sup>. O Relatório Employment in Europe (2004)<sup>7</sup> revela uma redução de 14% e um aumento de 36% na probabilidade de encontrar emprego para os trabalhadores com baixos e elevados níveis de qualificação, respectivamente.

### Discriminação baseada na idade

Com forte impacto na relação entre os trabalhadores seniores e o mercado de trabalho destaca-se, ainda, a discriminação baseada na idade<sup>8</sup> de que estes trabalhadores são frequentemente vítimas e cujo reconhecimento e combate efectivos parecem ser constantemente ignorados pelas políticas que visam o envelhecimento activo (ou, pelo menos, nelas não constam de forma explícita)<sup>9</sup>.

Os estereótipos que estão na base da discriminação pela idade resultam muitas vezes de generalizações super-simplificadas que geram crenças erradas relativas ao desempenho profissional, capacidades de aprendizagem e motivação para a formação da população em questão e que estão presentes mesmo em situações em que a competência e qualificações dos mais velhos são comparáveis às dos trabalhadores mais novos<sup>10</sup>. A percepção de discriminação, e o consequente desencorajamento face à perspectiva de encontrar um novo emprego, parecem ser os principais motivos para compreen-

der a forte taxa de abandono do mercado de trabalho por parte dos trabalhadores mais velhos, que se estima que seja de cerca de 20%<sup>11</sup> e estão associados a maiores níveis de perturbação psicológica nos desempregados com mais de 40 anos<sup>12</sup>.

### Promover o envelhecimento activo

O estímulo sustentado ao envelhecimento activo implica, pois, a implementação de estratégias que tenham como princípio orientador a adopção de uma abordagem preventiva e promotora do acesso, manutenção e progressão no emprego e que contrariem os factores que ameaçam a continuidade dos trabalhadores mais velhos no mercado de trabalho.

Consideram-se, assim, positivas as medidas presentes na nova Estratégia Nacional de Envelhecimento Activo<sup>13</sup> que visam *aumentar o emprego e combater o desemprego dos trabalhadores idosos*, como a *isenção da Taxa Social Única na contratação de trabalhadores idosos e os apoios à contratação de trabalhadores idosos*. No entanto, sem uma mudança radical na atitude dos empregadores relativamente às supostas desvantagens da contratação dos trabalhadores seniores<sup>14</sup> pensamos que estas medidas não terão a repercussão esperada. Do mesmo modo se reconhecem como positivas todas as medidas que promovam a qualidade do emprego, definida pela presença de boas condições de saúde e segurança no trabalho, flexibilidade na organização do trabalho e acesso à formação, e que tornem financeiramente vantajoso permanecer no mercado de trabalho.

Saliente-se que a promoção do envelhecimento activo não é (ou não tem de ser) sinónimo de uma obrigatoriedade de permanência na vida activa após a idade legalmente estabelecida para a reforma actualmente. Mais do que aumentar a idade mínima de elegibilidade a este mecanismo, reforçamos que o desafio deverá consistir em criar condições para que uma proporção mais elevada de pessoas actualmente no grupo etário dos 40-64 anos que, como vimos, apresenta dificuldades de sustentabilidade do emprego, se mantenha activa.

### Aprender ao Longo da Vida

Tomando na devida conta os já referidos graves défices de qualificação escolar e profissional (certificada) da população activa portuguesa, em particular os dos trabalhadores mais velhos, além das novas exigências do mercado de trabalho, a sequência rígida «educação-trabalho-reforma»<sup>15</sup> deve ser definitivamente quebrada, pois no contexto actual a aquisição de novos conhecimentos, o desenvolvimento de novas competências, a actualização, o aperfeiçoamento ou a reconversão profissional são determinantes nas diversas, e crescentemente mais frequentes, descontinuidades da carreira e do desenvolvimento vocacional dos indivíduos.

A promoção do envelhecimento activo não pode, assim, ser desligada da promoção de uma cultura de aprendizagem ao longo da vida que inclua os trabalhadores seniores. As pessoas só planearão e concretizarão actividades coerentes de aprendizagem ao longo das suas vidas se *quiserem* aprender<sup>16</sup>, *i.e.*, se estiverem motivadas para tal, e a motivação e atitudes face à aprendizagem são factores de grande plasticidade, susceptíveis de

<sup>6</sup> c.f. n.º 5

<sup>7</sup> [http://ec.europa.eu/employment\\_social/news/2004/sep/eie2004\\_en.html](http://ec.europa.eu/employment_social/news/2004/sep/eie2004_en.html)

<sup>8</sup> A discriminação baseada na idade consiste em decisões tomadas por um empregador relativamente a um determinado indivíduo, em qualquer fase de um contrato de trabalho (desde o processo de selecção até ao termo do contrato), que são apenas baseadas na sua idade cronológica [Sargeant, M. (2001). «Lifelong learning and age discrimination in employment.» *Education and the Law*, 13, 2, 141-153].

<sup>9</sup> Apesar de esta forma de discriminação ser proibida na directiva sobre igualdade no emprego (2000/78/CE), transposta para a legislação portuguesa com a Lei do Código do Trabalho 99/2003 e com a Lei 35/2004 que o regulamentam.

<sup>10</sup> Warr, P. (1998) «Age, Work and Mental Health.» In K. Schaeie & C. Schooler (Eds.), *Impact of Work on Older Workers*. New York: Springer

<sup>11</sup> c.f. n.º 5

<sup>12</sup> Sousa Ribeiro e Coimbra (2006) *Os desempregados seniores e a procura de emprego: Estudo exploratório*. Comunicação apresentada na III Conferência «Desenvolvimento Vocacional: Carreira e Longevidade», organizado pelo Instituto de Educação e Psicologia da Universidade do Minho.

<sup>13</sup> Consultar a «Proposta de Reforma das Políticas Activas de Emprego» disponível em [http://www.mtss.gov.pt/preview\\_documentos.asp?r=989&m=PDF](http://www.mtss.gov.pt/preview_documentos.asp?r=989&m=PDF)

<sup>14</sup> Consultar a campanha «Pela diversidade. Contra a discriminação», uma iniciativa da União Europeia que está disponível em <http://www.stop-discrimination.info>

<sup>15</sup> Jones, H. (2005). «Lifelong learning in the European Union: Whither the Lisbon Strategy?» *European Journal of Education*, 40, 3, 247-260

<sup>16</sup> Comissão Europeia (2000). *Memoranda sobre Aprendizagem ao Longo da Vida*. Documento de trabalho dos serviços da comissão. Bruxelas: SEC (2000) 1832.

desempenharem um papel central no sucesso na confrontação com tais oportunidades<sup>17</sup>, superando o papel da capacidade cognitiva dos aprendentes<sup>18</sup>. Quando falamos da promoção de uma orientação para a aprendizagem ao longo da vida a palavra-chave deverá ser, assim, antes de mais, a promoção da motivação para aprender, para que se torne viável o desenvolvimento do equipamento psicológico que optimize a qualidade das aquisições<sup>19</sup>.

Apesar de muito próxima da noção de promoção da empregabilidade, a valorização social e profissional do investimento em educação e formação ao longo da vida não deverá, no entanto, ser exclusivamente associada a esta. Tal como é referido no «Memorando sobre Aprendizagem ao Longo da Vida», publicado em 2000: «[...] a empregabilidade é, sem dúvida, um resultado fundamental de uma aprendizagem bem sucedida, mas a inclusão social assenta em outros aspectos que não apenas a garantia de um trabalho remunerado. A aprendizagem abre as portas à construção de uma vida produtiva e satisfatória, muito para além das perspectivas e situação de emprego de um indivíduo» [p. 10]. Dada a conjuntura actual, não favorável à continuidade dos trabalhadores seniores no mercado de trabalho, como motivar os indivíduos para a aprendizagem ao longo da vida se esta estiver excessivamente ligada ao emprego (e se, simultaneamente, a pessoa se perceber como pouco valorizada por um mercado que a considera «velha»)? Por outras palavras, se a pessoa não sentir no contexto laboral uma receptividade para as novas competências adqui-

ridas pela participação em acções de aprendizagem, por que razão quererá aprender? Desnecessário será assinalar o risco envolvido na ligação directa entre aprendizagem ao longo da vida e empregabilidade em sociedades, como a nossa, em que os empregos disponíveis são insuficientes e, portanto, in-

dependentes dos níveis de qualificação e de competências dos cidadãos, logo dos respectivos investimentos que estes neles realizem.

Parece da maior pertinência perceber qual o significado que a aprendizagem tem para os indivíduos e tornar a aprendizagem ali-



<sup>17</sup> Noe, R. (1986). «Trainees' attributes, neglected influences on training effectiveness.» *Academy of Management Review*, 11, 4, 736-49.

<sup>18</sup> Colquitt, J., De Pine, J. & Noe, R. (2000). «Towards an integrative theory of training motivation: A meta-analytic path analysis of 20 years of research.» *Journal of Applied Psychology*, 85, 678-701.

<sup>19</sup> Capacidade do indivíduo para obter, manter e progredir no emprego desejado [Sargeant, M. (2001). «Lifelong learning and age discrimination in employment» *Education and the Law*, 13, 2, 141-153].

ciante, salientando-se o seu papel na promoção da realização pessoal, do bem-estar, da auto-estima, de uma cidadania mais activa, da motivação para continuar a aprender e/ou da empregabilidade, considerando-se todos estes possíveis atractivos em conjunto.

Um dos estudos desenvolvidos no âmbito da investigação de Sousa Ribeiro e Coimbra<sup>20</sup> sugere que a participação em acções de formação profissional pode ser promotora do bem-estar psicológico (os participantes desempregados que se encontravam a frequentar formação profissional apresentavam níveis mais elevados de satisfação com a vida e inferiores níveis de desânimo e perda de confiança do que os participantes desempregados que não se encontravam a frequentar formação profissional), e que a frequência de um curso de formação proporcionou o acesso a, pelo menos, duas das funções latentes do trabalho (estruturação do tempo e propósito colectivo), propostas por Jahoda<sup>21</sup> como correspondendo a necessidades sociopsicológicas intrínsecas à relação do indivíduo com o trabalho salientando, assim, a importância da sua privação em situação de desemprego. Os resultados de uma outra investigação de Sousa Ribeiro e Coimbra sugere que a percepção da utilidade de frequência de formação profissional é a variável que melhor prediz a intenção de frequência de formação profissional a curto prazo. Para que as pessoas se sintam motivadas para aprender é fundamental, por isso, que percebam vantagens no investimento pessoal em acções de aprendizagem. O mesmo estudo evidencia também que, quanto mais forte o sentimento

de auto-eficácia para a aprendizagem (grau em que o indivíduo está confiante de que será bem sucedido numa situação de aprendizagem<sup>22</sup>), maior a orientação do indivíduo para a aprendizagem ao longo da vida (definida como um desejo e disponibilidade para compreender novos conceitos e desenvolver ou aperfeiçoar competências) e, consequentemente, mais intensa a sua intenção de frequentar formação profissional no curto prazo. A promoção da auto-eficácia para a aprendizagem – um objectivo ainda infrequente nas intervenções formativas junto de adultos – é, assim, fundamental quando se pretende motivar as pessoas para a construção de projectos de vida que contemplem o investimento pessoal em oportunidades de aprendizagem, pois baixos níveis de auto-eficácia para a aprendizagem podem bloquear o envolvimento dos indivíduos no acto de aprender pelo receio de fracassarem ou de não serem capazes de aprender e pela maior vulnerabilidade à intolerância ao fracasso (um elemento indispensável para aprender), além da correlativa mais elevada probabilidade para a desistência e desinvestimento face a obstáculos ou desafios (tendencialmente percebidos como intransponíveis).

Estes aspectos são particularmente importantes quando se trata de trabalhadores seniores formalmente pouco escolarizados, que abandonaram precocemente o ensino formal obrigatório, tendo vivido uma experiência escolar pouco gratificante na esmagadora maioria dos casos, conducente ao desenvolvimento de uma atitude de hostilidade, desconfiança e até de defesa relativamente à educação/formação<sup>23</sup>.

A promoção da auto-eficácia para a aprendizagem poderá ser facilitada pela participação dos trabalhadores seniores em processos de Reconhecimento, Validação e Certificação de Competências (RVCC), nos quais se assume que a aprendizagem ocorre ao longo da vida, com a vida e em todos os domínios da vida, permitindo-se, assim, o reconhecimento, valorização, validação e certificação de todo o capital que o indivíduo possui e que, muitas vezes, é desconhecido e/ou desvalorizado pelo mercado e pelo próprio.

### Reflexões finais

Apesar de os trabalhadores seniores serem considerados um grupo estratégico para o desenvolvimento sustentável da União Europeia nos próximos anos, por razões que se prendem com o rápido envelhecimento demográfico, apresentam actualmente dificuldades de sustentabilidade no emprego sobre as quais importa reflectir. Para que a equação «longevidade pessoal = longevidade profissional» seja uma realidade, as políticas activas de emprego deverão contemplar medidas que impulsionem efectivamente o envelhecimento pessoal e profissionalmente enriquecido através da promoção da qualidade do emprego, do combate a todos os factores que ameaçam a continuidade dos trabalhadores mais velhos no mercado de trabalho (principalmente os seus défices nos níveis de qualificação escolar e profissional formalmente reconhecidos e a discriminação baseada na idade) e do estímulo à disponibilidade, motivação e capacidade para aprender, no quadro de um processo de desenvolvimento pessoal e vocacional, que cada sénior desejavelmente deve protagonizar tomando «nas suas mãos» as rédeas da tarefa de fazer a sua história.

<sup>20</sup> «A Vivência do Desemprego na Meia-idade e suas Consequências Psicossociais», que integra três estudos desenvolvidos junto de indivíduos empregados e desempregados com idade igual ou superior a 40 anos. Centro de Desenvolvimento Vocacional e Aprendizagem ao Longo da Vida da Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação da Universidade do Porto.

<sup>21</sup> Jahoda, M. [1982] *Employment and unemployment. A socio-psychological analysis*. Cambridge: Cambridge University Press.

<sup>22</sup> Lim, G. & Chan, A. [2003]. «Individual and situational correlates of motivation for skills upgrading: An empirical study.» *Human Resource Development International* 6, 2, 219–242.

<sup>23</sup> Crossan, B., Field, J., Gallacher, J. & Merrill, B. [2003]. «Understanding participation in learning for non-traditional adult learners: Learning careers and the construction of learning identities.» *British Journal of Sociology of Education*, 24, 1, 55-67.

# Por um mercado de trabalho sem discriminações



## Uma etapa num percurso europeu

A EQUAL constitui a terceira geração de programas de iniciativa comunitária, financiados pelo Fundo Social Europeu, e inscreve-se num percurso realizado pela Comissão Europeia e pelos Estados-membros com o objectivo de perceber como podemos melhorar as intervenções destinadas a promover a inserção no mercado de trabalho dos grupos mais desfavorecidos.

A necessidade de inovar as práticas e as políticas sociais radica na constatação de que um número crescente de pessoas fica à margem dos sistemas de educação, formação e emprego ou, quando neles participa, dificilmente se insere num mercado de trabalho de forma duradoura e num emprego sem discriminações, constatação esta feita não só no plano nacional como no plano europeu.

Neste percurso feito pela Comissão Europeia em conjunto com os Estados-membros, com quase duas décadas, o enfoque e os objectivos foram evoluindo à luz da experimentação que foi sendo feita e das aprendizagens dela resultantes.

A EQUAL é um programa que visa promover a experimentação de abordagens inovadoras na resolução de problemas relacionados com o combate à discriminação no acesso e no mercado de trabalho, para que os seus resultados possam, posteriormente, ser integrados nas práticas e políticas nacionais e reproduzidos em maior escala

Quando chegamos à EQUAL estamos perante uma abordagem fundada numa experimentação que envolveu muitos milhares de pessoas e de entidades além de recursos financeiros importantes, a nível europeu e ao longo de muitos anos, e não perante uma «ideia» de alguém ou de alguma entidade, por mais qualificada que seja. É por todas estas razões que as intervenções da EQUAL assentam em parcerias, envolvendo entidades de natureza diversa e complementar (organismos públicos, entidades formadoras, parceiros sociais, ONG, IPSS, empresas, etc.)

que asseguram respostas integradas aos problemas dos públicos-alvo, numa base territorial, que envolvem e responsabilizam os públicos-alvo na concepção e implementa-



Ana Vale  
Gestora do PIC EQUAL

ção dessas intervenções (*empowerment*), que beneficiam da cooperação com outras parcerias de outros Estados-membros (cooperação transnacional) e que integram a noção de igualdade de género em todas as dimensões das intervenções.

### A EQUAL e a inovação social

A EQUAL define-se como um laboratório onde são testadas novas intervenções cujos resultados são consubstanciados em produtos tangíveis susceptíveis de serem apropriados por outros e replicados. Enquanto laboratório, a EQUAL tem uma dimensão experimental, de construção de «protótipos», mas a experimentação que lhe está associada e o reconhecimento do seu valor através da validação dos seus produtos (por outros que não os intervenientes na sua concepção) conferem-lhe um real potencial de mudança em muito maior escala. A inovação produzida no contexto da EQUAL está associada e repercute-se nas práticas sociais em matéria de mercado de trabalho, o que a coloca no domínio da inovação social.

Atendimento Integrado no Concelho de Matosinhos foi uma metodologia criada e testada no âmbito do projecto IRVA – *Inserção Real na Vida Activa*, que promove novas modalidades de trabalho interinstitucional que apostam na flexibilidade e combatem a fragmentação das respostas. Através da atribuição de um gestor de caso, o indivíduo é alvo de uma avaliação pormenorizada, numa abordagem multidimensional. O trabalho em parceria, a abordagem territorializada que procura incentivar os recursos locais e o posicionamento das pessoas no centro da actuação dos serviços conferem eficácia à resposta.

A inovação social surge como uma necessidade de alterar práticas e melhorar políticas de forma a responder melhor às necessidades das pessoas e, sobretudo, das que sofrem algum tipo de discriminação como as mulheres, os imigrantes, as pessoas com deficiência, os trabalhadores mais velhos. Por outro lado, à complexidade crescente da nossa sociedade, decorrente em grande parte da globalização, da evolução permanente e acelerada das tecnologias da informação e da comunicação, com impacto directo no mercado de tra-

balho e na nossa vida profissional, social e pessoal, corresponde uma «multidimensionalidade» dos problemas, sendo impossível manter uma abordagem isolada dos problemas sem que se corra o risco da ineficácia das respostas.

A inovação social exige uma mudança nas práticas e nos processos subjacentes às nossas relações sociais e às nossas políticas sociais e implica mudanças de comportamentos e de atitudes no plano pessoal e social difíceis de operar. A compreensão da dificuldade da tarefa é indispensável, sob pena de se criarem frustrações e, sobretudo, sob pena de não se ter em consideração o tempo e o investimento que exige para que a mudança ocorra em benefício das pessoas.

### O modelo de intervenção EQUAL

O modelo de intervenção preconizado pela EQUAL pressupõe o desenvolvimento dos projectos inovadores em três etapas distintas: a **Acção 1**, consagrada à elaboração do diagnóstico de necessidades de inovação e consequente delimitação rigorosa do perímetro do problema que se pretende resolver, a escolha dos parceiros que constituirão a parceria em função dos respectivos contributos para a resolução do problema, a formalização do acordo de parceria que inclui a definição das regras de organização e funcionamento da parceria, as tarefas e responsabilidades de cada parceiro e respectivo orçamento, a consolidação do projecto; a **Acção 2**, consagrada ao desenvolvimento do projecto e consequente elaboração dos produtos que materializam a solução testada e sua validação; a

O projecto *b.sapiens* desenvolveu metodologias de formação *on-job*, flexíveis e interactivas, centradas na dinâmica pessoal e profissional de cada indivíduo. Porque a inovação era o grande desafio, o projecto centrou-se na criação de modelos inovadores como forma de melhorar a *performance on-job*, procurando valorizar as competências dos trabalhadores mais velhos e a sua transferência para os mais novos.



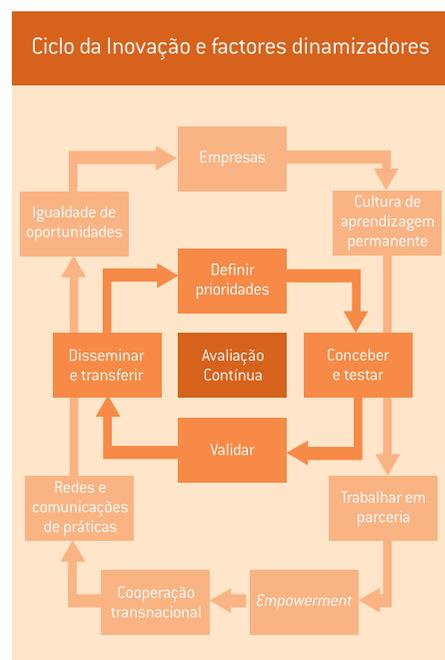
Constituindo-se como uma resposta inovadora aos problemas crescentes de delinquência juvenil e abandono escolar precoce, o projecto «GPS - Gerar Percursos Sociais» desenvolveu um programa de Competências Pessoais e Sociais, cujos bons resultados se devem, em grande parte, ao modelo teórico do programa que identificou, de uma forma muito clara, as diferentes variáveis foco de uma intervenção desta natureza e ao *empowerment* dos jovens participantes.

**Acção 3**, consagrada à disseminação e transferência dos produtos e resultados.

A experiência mostrou que o percurso destas três etapas é fundamental ao processo de inovação. A cada uma delas está associado tempo e recursos financeiros próprios e a sua individualização ajuda, por um lado, os operadores a organizarem-se e, por outro lado, no final de cada etapa permite fazer um balanço sobre o trabalho realizado e a justificação ou não de se passar à etapa seguinte. A cada uma destas etapas está também associado um processo inovador, na medida em que por todas elas perpassam os princípios EQUAL, indutores eles mesmos de inovação.

### O ciclo da inovação

O modelo de intervenção EQUAL encontra tradução no ciclo da inovação expresso no diagrama a seguir.



Etapas	Objectivos
1 > Definir prioridades	Identificar necessidades de inovação nas soluções e respostas convencionais com o contributo de sectores diversificados da sociedade.
2 > Conceber e testar	Experimentar novas abordagens e novas práticas e conceber novas soluções, recorrendo à partilha de ideias e recursos e ao envolvimento e contribuição activa de parceiros e beneficiários.
3 > Validar	Promover a melhoria e o reconhecimento social das novas soluções tendo por base várias dimensões da qualidade, com recurso ao <i>feedback</i> e análise crítica de peritos, de pares e dos próprios beneficiários.
4 > Disseminar e transferir	Proceder à difusão de novas soluções e à sua transferência para as políticas e práticas de outras organizações interessadas na sua apropriação e incorporação.
5 > Avaliar <i>(on-going)</i>	Medir o impacto das novas soluções nas competências das pessoas (beneficiários e agentes), nos processos de trabalho e nos «serviços» das organizações envolvidas e no grau de satisfação dos beneficiários, numa óptica de melhoria contínua e da consolidação e sustentação de resultados.

### Factores dinamizadores do ciclo da inovação

Quando afirmamos que a inovação produzida na EQUAL é induzida pelo grau de incorporação dos princípios EQUAL, o que estamos a dizer é que a inovação emerge da criação de um contexto favorável para esse efeito, da sua valorização e da alocação de tempo e de recursos humanos e financeiros a esse ob-

jectivo. Se estas condições não estiverem reunidas dificilmente haverá inovação.

### O papel dos programas experimentais

Se no contexto da inovação tecnológica ou nos processos produtivos ninguém põe em causa a necessidade de se passar por uma fase inicial de concepção do produto, da sua experimentação e prototipagem, o mesmo não acontece quando estamos a falar de inovação social. Neste domínio, o carácter experimental é muitas vezes assumido como marginal, sem impacto e desvalorizado. Uma das observações que é usual ouvir-se a propósito desta temática é a de que os **projectos experimentais, de pequena dimen-**

O projecto «e-Change» propôs-se testar duas figuras de organização do trabalho num quadro de gestão das transições. Estas duas figuras, complementaridade entre actividades e agrupamento de empregadores, propõem fundamentalmente uma reorganização dos tempos de trabalho, bem como uma diferente afectação destes em actividades complementares – no caso da primeira figura. Visam contribuir para responder ao aumento da precarização do mercado de trabalho e para uma tendência crescente de trajectórias profissionais progressivamente mais instáveis e segmentadas.

A Metodologia ENE – Empreender na Escola, desenvolvida pelo projecto ENE nasceu para promover o espírito empreendedor através do ensino e da aprendizagem nas escolas, revelando-se um importante recurso na «educação para a cidadania» dos jovens do ensino secundário e escolas profissionais.

Factores que dinamizam o ciclo da inovação

1 > **Aprendizagem permanente**

Criar uma cultura e ambiente indutores de aprendizagem contínua; desenvolver competências e novas capacidades operacionais através da formação, da partilha de ideias e experiências e do trabalho colaborativo de diferentes actores.

2 > **Parceria**

Conjunto de entidades interessadas e comprometidas em contribuir com as suas competências e capacidades distintas para um objectivo comum. É esta diversidade de perfis dos parceiros que é inspiradora de inovação.

3 > **Empowerment**

Processo de envolvimento e participação activa de beneficiários na construção das soluções para os seus próprios problemas, implicando nova postura dos agentes intervenientes.

4 > **Cooperação transnacional**

Processo de colaboração entre entidades de países distintos que acordam partilhar e desenvolver actividades para alcançar objectivos comuns.  
O envolvimento dos beneficiários nos intercâmbios transnacionais reforça o *empowerment* e fortalece a procura de novas soluções.

5 > **Redes e comunidades de prática**

Grupos de pessoas e organizações com afinidades temáticas que voluntariamente decidem partilhar as suas experiências e conhecimento e colaborar entre si para encontrar novas soluções para os seus problemas; quanto mais este processo é interactivo e dinâmico, maior é a aprendizagem contínua, a descoberta e a inovação.

6 > **Igualdade de oportunidades**

A adopção de uma cultura e atitude «inclusiva», multicultural e de igualdade de género é inspiradora de soluções novas e mais adequadas aos públicos-alvo e aos contextos de intervenção.

7 > **Empresas**

A participação das empresas nos processos de inovação social, ao trazer a óptica da «oferta», dá às novas soluções de inserção no mercado de trabalho maior realismo e eficácia.

são, à margem dos sistemas não têm escala para promover mudanças efectivas. No entanto, as avaliações feitas a nível europeu mostraram que são, sobretudo, as pequenas

A ausência de respostas sociais flexíveis adaptadas às necessidades das pessoas e famílias ciganas foi o ponto de partida do projecto «Pelo Sonho é que Vamos». O reconhecimento das mulheres da AMUCIP como mediadoras, a sua capacitação para o relacionamento com os serviços, o interesse crescente na organização de «tertúlias» por parte de instituições, assim como a abertura de novas vias de aproximação ao diálogo intercultural são algumas das mais-valias que resultaram de todo o processo de formação e *empowerment* «Trabalhar com» e não «trabalhar para» foi a filosofia subjacente a todas as actividades do projecto.

organizações as mais inovadoras. Aproveitar o potencial inovador das organizações menos pesadas, menos burocratizadas e mais abertas à mudança e trabalhar em parceria com elas é uma forma de promover a inovação. A experiência da EQUAL mostrou, também, que a resistência à mudança não está na escala dos projectos inovadores mas no comportamento das organizações e das pessoas. O *empowerment* das pessoas e das organizações mostrou ser um factor determinante da mudança e facilitador do processo de incorporação de novas práticas.

O «Kit Pedagógico de Formação na Prevenção e Combate ao Tráfico de Mulheres para Fins de Exploração Sexual» foi concebido e validado no âmbito da Parceria de Desenvolvimento do projecto CAIM – Cooperação, Acção, Investigação, Mundi-visão –, constituída pela Comissão para a Igualdade e para os Direitos das Mulheres (CIDM), o Ministério da Administração Interna, o Ministério da Justiça, o Alto Comissariado para a Imigração e as Minorias Étnicas (ACIME), a Organização Internacional para as Migrações e a Associação para o Planeamento da Família (APF), para responder à necessidade de criar um modelo de acolhimento, suporte e integração das vítimas de tráfico, mas também à necessidade de formação dos profissionais que trabalham, ou possam vir a trabalhar, com vítimas de tráfico.

Outra das dificuldades com que os processos de inovação se confrontam é o chamado «síndrome do não produzido por mim», mas mais uma vez estamos perante a resistência à mudança que a inovação implica. O processo de validação dos produtos resultantes da experimentação foi a forma encontrada pela EQUAL para ultrapassar a síndrome do não produzido aqui e obter o reconhecimento social do valor desses produtos. A metodologia de validação desenvolvida em Portugal não é, porém, um processo fechado, admitindo-se grandes possibilidades de progresso. Aliás, o facto de ter sido utilizada e reconstruída por outros Estados-membros mostra bem o seu valor e interesse. A **recontextualização, a adaptação e melhoria permanentes** são inerentes a qualquer processo de inovação social. Isto porque a inovação social está necessariamente associada à adequação e utilidade das intervenções e para isso é indispensável ter em consideração o contexto individual e local das pessoas abrangidas. Não significa isto que as soluções não são exportáveis, mas sim

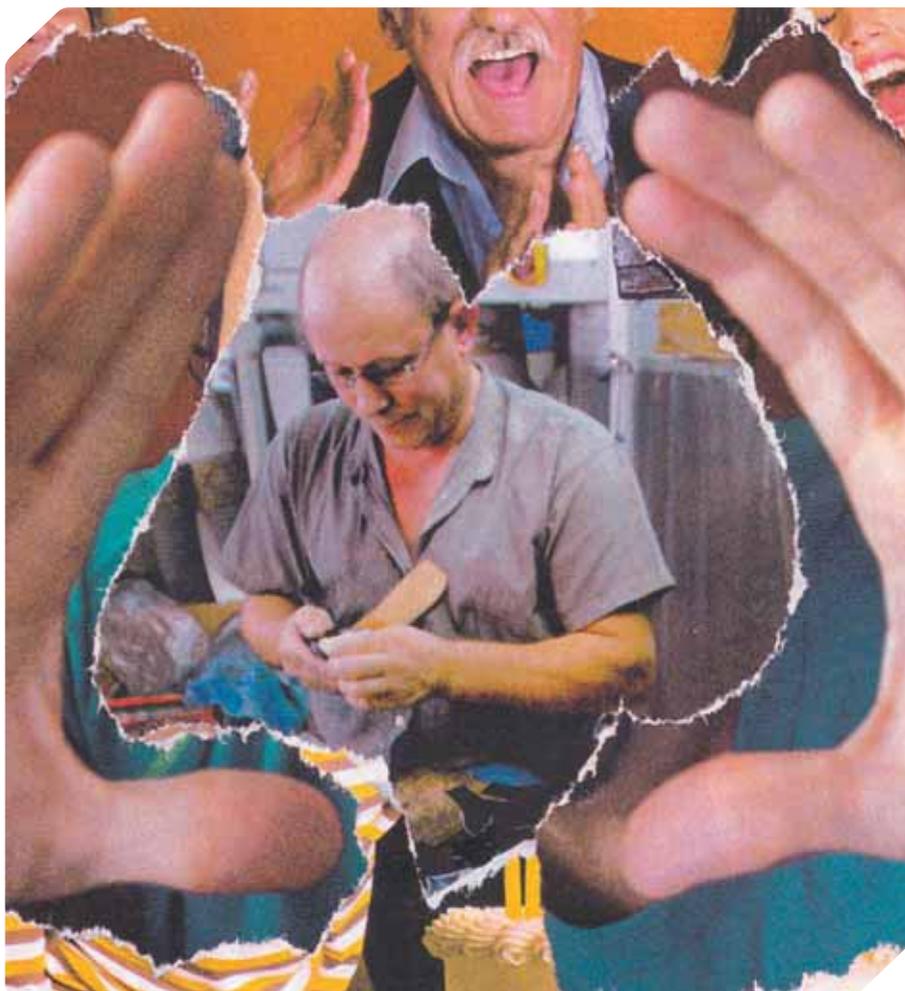
que tem de haver margem para a sua recontextualização e adaptação a novos contextos. Face a uma realidade complexa e em constante mutação, a possibilidade de adaptação permanente é indispensável. Esta é a razão por que, no decurso da etapa de transferência dos produtos para novos contextos, a EQUAL permite e financia essa adaptação.

### O papel das políticas públicas

Um dos objectivos da inovação produzida na EQUAL é contribuir para melhorar as políticas públicas. No entanto, dar o passo de transformar uma intervenção numa política não dispensa a necessidade de se proceder à sua transferência e apropriação por quem tem a responsabilidade da implementação dessa política, rentabilizando-se assim todos os recursos concebidos ao longo da experimentação. Com efeito, o reconhecimento que significa a tradução numa política de uma modalidade de intervenção é do mais alto valor, mas não é por si só suficiente pois é sempre necessário percorrer um processo de apropriação do sentido e objectivos pretendidos pela medida de política, da metodologia proposta, de formação dos recursos humanos que terão a responsabilidade da sua aplicação, de um acompanhamento e avaliação *on-going*.

As políticas públicas têm um papel indispensável no estímulo à inovação e ao fomento da cultura de aprendizagem contínua. A assunção, ao mais alto nível, de compromissos com o objectivo da inovação constitui o mais forte sinal e estímulo de apoio aos processos de mudança, em particular para os organismos públicos com responsabilidades na definição e execução das políticas.

Tendo em consideração que as políticas sociais são executadas ou por organismos públicos ou por organismos privados com finan-



ciamento público, fácil é compreender como o financiamento pode constituir uma alavanca poderosa para a disseminação e consolidação da inovação social. Para tanto, bastará orientar o financiamento público para apoiar a generalização das práticas inovadoras, promovendo uma mudança significativa nas práticas sociais. Mas, mais uma vez, não basta apenas o financiamento. Como atrás se referiu, é indispensável, por um lado, criar um ambiente propício a essa generalização, designadamente ao nível das regras de aplicação, do acompanhamento e apoio ao processo de generalização e da possibilidade de introdução das necessárias adaptações. A inovação não acontece na área social por geração espontânea nem

por razões de sobrevivência como ocorre nas empresas. Por isso é tão importante o «modelo» de inovação criado na EQUAL. Há que conferir à inovação social o relevo de um grande objectivo, de uma missão a prosseguir em permanência, capitalizando os inúmeros recursos criados na EQUAL (formação de agentes, metodologias de trabalho em rede e em comunidades de prática, validação, de produtos, balanço de competências, etc.) e dando sentido ao investimento feito.

**Nota final** > Para conhecer mais sobre a EQUAL pode consultar o site [www.equal.pt](http://www.equal.pt), através do qual poderá encontrar informação pormenorizada «sobre os projectos» [directório de projectos] e sobre os produtos desenvolvidos [directório de produtos].

# Comunicar em formação



## Mitos, preconceitos e estratégias para uma comunicação eficaz em sala

A minha experiência no terreno, tanto como formadora como formadora de formadores, tem-me mostrado que muitos são os mitos em relação à comunicação em contexto de formação. Vamos começar por ver alguns:

### 1.º mito: O formador é quem sabe mais do assunto, logo acaba por ser natural que seja ele quem tem que falar mais.

Está certo! O formador deve saber muito do assunto. Até se costuma dizer que não há nada que se aprenda tão bem como quando se tem que o ensinar. Nós vamos mais longe, sabemos que só se o formador dominar muito bem a área em que está a intervir possuirá a capacidade fundamental de se centrar na aprendizagem e na dinamização do grupo, e não no ensino! Um formador que domina a sua área de intervenção não está cheio de *stress* ou de receio sobre a «prova pública» que em sala terá que prestar sobre o seu *know-how*. Ele sabe que a formação não tem como objectivo uma prova aos seus conhecimentos mas sim à sua capacidade de «fazer» aprender. Efectivamente, a massificação da formação e do acesso aos Certificados de Aptidão Profissional (CAP), muitas vezes pro-

A comunicação é, definitivamente, a principal ferramenta ao serviço do desenvolvimento pessoal e profissional. Assim sendo, a capacidade de comunicar com eficácia assume-se como uma competência determinante no desempenho do formador. Não, esta afirmação não é um lugar comum! Efectivamente, é essencial conseguir estabelecer uma interacção formativa que favoreça a aprendizagem

curados por pessoas com dificuldade em obter emprego (por vezes o primeiro emprego!), levou a que muitos jovens, embora possuindo formação académica superior mas com nenhuma ou pouca experiência profissional, tenham sido aliciados a enveredar pela carreira de formador. Nessas circunstâncias é muito fácil perceber que o formador esteja em sala cheio de *stress* e que, para se defender, estruture a formação centrando-se no discurso e não na aprendizagem dos participantes. Ou seja, que acabe por sentir a necessidade de «controlar a situação» falando muito. É também vulgar considerar que a melhor maneira de o fazer é preparando

muito bem a «formação que vai ter que dar» (normalmente apoiada num «fantástico» *Powerpoint*).

**Conclusão:** Concentremo-nos na aprendizagem e no estabelecimento de uma comunicação pedagógica que a favoreça. Como nin-

**Ana Teresa Penim**  
Administradora  
Delegada do INV –  
Instituto de  
Negociação e Vendas





guém aprende se não quiser aprender, a solução é mesmo começar por conseguir que as pessoas expressem as motivações que as levaram a estar ali, as suas expectativas, aquilo que já sabem, as experiências pessoais e profissionais que já viveram e as conclusões que daí tiraram. Com base nisso, o formador terá criado um terreno profícuo e indispensável para conseguir avançar e promover aprendizagens com significado.

**2.º mito: A formação é mais efectiva quando faz apelo aos sentidos, logo o formador não pode dispensar os meios audiovisuais para comunicar com eficácia.**

Está certo! Captamos o mundo através dos sentidos e por isso aprendemos melhor quando somos estimulados pelos meios adequados, diversificados e com significado. Pois é! Só que o problema é que já não há [quase] nenhum formador que consiga dispensar a ditadura do *Powerpoint*. É impressionante como, em poucos anos, a comunidade formativa conseguiu reduzir, por excesso de uso, a eficácia de um meio que deveria ser tão poderoso como o da comunicação visual. O *Powerpoint*, esse suposto poderoso auxiliar à comunicação, assume hoje, a maior parte das vezes, um protagonismo excessivo na interacção em sala. Um protagonismo que lhe é conferido não só pelo formador mas também pelos participantes. Podemos facilmente verificar esta

cultura formativa nas autoscopias iniciais dos cursos de Formação Pedagógica de Formadores. A principal preocupação da maioria pessoas nessa situação é preparem muito bem um tema, apoiado por um «fantástico» *Powerpoint* que lhes possa servir de muleta «à matéria que têm que leccionar». Tratando-se de pessoas que a maioria das vezes ainda não são formadores, esta atitude é reveladora não só do estereótipo que possuem relativamente à função do formador em sala mas também da experiência que acumularam ao longo dos anos nos contextos formativos que frequentaram (ensino secundário, ensino superior e, eventualmente, formação profissional). É um facto que quando o *Powerpoint* assume demasiado protagonismo em sala capta de tal maneira a atenção dos participantes e ocupa-os de tal forma a observá-lo e a tirar as notas que os mesmos deixam, naturalmente, de ser estimulados a interagir quer com o formador, quer com o resto do grupo. Vou até mais longe! A afirmação do *Powerpoint* na nossa cultura formativa é de tal ordem que muitos participantes exigem que o formador lhes forneça cópia do mesmo. Efectivamente, muitos participantes ficam chocados se não lhes for fornecida uma cópia do *Powerpoint*

logo no início da sessão. Argumentam que isso os obriga a escrever tudo o que está em cada slide e que assim não têm capacidade de participar! E o mais inacreditável é que muitos formadores cedem a este tipo de «reivindicação», tornando-se reféns da sua suposta estratégia de estimulação sensorial. Também sabemos que muitos formadores o fazem porque acham que ao fornecerem cópia do *Powerpoint* ficarão «dispensados» de escrever textos de apoio, guias de aprendizagem interactivos ou outros suportes cuja elaboração está, efectivamente, muitas vezes para além das suas reais competências pedagógicas.

A reforçar a ditadura do *Powerpoint* e a favorecer ainda mais o total fracasso de comunicação/interacção pedagógica em sala estão os *Powerpoint* cheios de texto, esquemas complicados, efeitos de animações personalizadas cansativas ou ridículas e outras aberrações comunicacionais que infelizmente muitos formadores ainda acreditam que lhes permitirão brilhar face ao grupo.

Coitado do *Powerpoint*, coitados dos nossos sentidos, coitada da interacção pedagógica mas, pior que tudo, coitada da aprendizagem!





**Conclusão:** Tenha coragem de acreditar que as suas competências técnicas e pedagógicas lhe permitem dinamizar o grupo a partir da interacção com o próprio grupo e não refugiando-se na ditadura do *Powerpoint*. Use e abuse da técnica das perguntas com perícia, de modo a que todos os participantes se sintam motivados a participar ou que o façam por sua estimulação directa (não violenta). Vá escrevendo as contribuições do grupo no quadro à medida que o debate se for desenrolando. Tire partido das diferentes cores das canetas para estruturar a informação, «desenhar» raciocínios que o levam onde quer chegar, criar registos que mais tarde utilizará de forma proveitosa para fazer deduções, tirar conclusões e consolidar as aprendizagens. Escolha os métodos e técnicas adequados aos níveis de aprendizagem em causa e explore-os com eficácia. Não se deixe ficar pela atraente dinâmica e comunicação dos exercícios, dos jogos ou dos estudos de caso. Foque a sua acção para que as pessoas tenham a oportunidade de explorarem convenientemente a transferência dessas situações para o seu dia-a-dia profissional.

**3.º mito: O formador é um especialista que tem que se dar ao respeito, devendo adoptar uma postura formal.**

Está certo! O formador é um especialista. No INV – Instituto de Negociação e Vendas – até já abolimos o termo formador, substituindo-o por especialista. No entanto, não é através de uma postura formal que o mesmo se faz respeitar. Também não é com uma postura informal. É com uma postura de comunicação credível e consistente, o que está muito para além de se ser simplesmente formal ou informal. Por postura entendemos apresentação pessoal, comunicação verbal e não verbal, gestão das emoções, gestão de conflitos, suportes multimédia que criamos, etc. A credibilidade de um formador decorre não só do **histórico** que ele consegue acumular ao longo da sua carreira, mas também das **capacidades e competências** que possui e da forma como o consegue demonstrar em cada momento. Isto significa que cada formador é único e que deve saber tirar partido das suas características individuais para comunicar com eficácia. É um erro tentarmos imitar modelos ou receitas, uma vez que isso nos fará perder naturalidade, interferindo negativamente na comunicação.

Apesar de tudo o que se aprende na formação pedagógica ser importante, é ainda mais importante criarmos o nosso próprio estilo e, ao longo do tempo, mantermo-nos atentos sobre se ele continua a favorecer a aprendizagem. Há formadores tão inseguros ou desastrados que não conseguem ganhar credibilidade, mas também há formadores tão arrogantes e convencidos que se acomodam, «viciam» e deitam a perder toda a credibilidade que foram angariando ao longo do tempo. Procurar e obter *feedback* é fundamental. Conseguir interiorizá-lo e reinventar-se é condição de sucesso!

**Conclusão:** Seja genuíno e procure melhorar as suas competências comunicacionais continuamente. Esteja atento aos vícios de linguagens que nos invadem ciclicamente! Por mais experiência e currículo que possua, lembre-se que a sua imagem tem que ser reforçada e confirmada todos os dias, no «terreno», não à secretária. Tenha continuamente cuidado com a sua apresentação pessoal. Em contexto formativo um vestuário simples e discreto traduz-se em eficácia porque não interfere na comunicação. Não se deixe trair pela moda! Se as pessoas lhe atribuírem credibilidade sentir-se-ão mais motivadas para aprender, mas lembre-se que o objectivo não é que o formador seja o centro das atenções, mas sim a aprendizagem dos participantes.



#### 4.º mito: A comunicação com humor pode fazer o formador perder o controlo do grupo!

No INV costumamos dizer: «O humor é o caminho mais curto entre duas pessoas.» O humor tem, de facto, a grande capacidade de aproximar as pessoas. Um ambiente bem humorado não é sinónimo de ineficácia pedagógica. Muito pelo contrário. O humor alerta os sentidos, criando nas pessoas um estado fisiológico e uma disposição positiva para comunicarem e interagirem. Por sua vez, uma comunicação demasiado séria pode criar tédio e fazer o formador perder efectivamente o controlo do grupo. Muitos terão facilmente «a cabeça noutra lugar» ou estarão a contar os minutos que faltam para sair dali. Saber utilizar o humor não significa tornar-se palhaço! Significa ser-se capaz de criar boa disposição nos outros. Uma boa disposição que aproxima e favorece a comunicação. No INV até já criámos a Risodinâmica®. Um conceito que assenta no paradigma científico da Psicologia Positiva de que as pessoas que possuem uma abordagem positiva ou, se quisermos, uma abordagem optimista da vida pensam com facilidade, aprendem com facilidade e vivem com maior bem-estar. Fisiologicamente, o riso tem a capacidade de fazer o nosso corpo gerar substâncias químicas que favorecem a boa disposição psicológica e o bem-estar físico, condições que facilitam a comunicação efectiva. Lembre-se também que o humor está directamente dependente da criatividade. Recuse-se a cair na rotina e verá a sua inspiração crescer! Utilize-o com sabedoria, em sintonia com o seu estilo pessoal e com o objecto de aprendizagem, e ganhará em eficácia pedagógica.

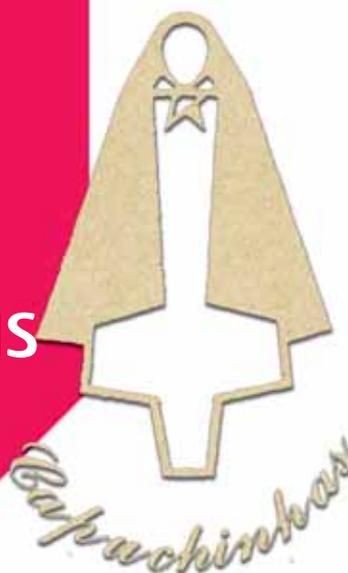
Bom trabalho. Se precisar já sabe, não hesite e contacte-me. Estou à sua disposição em [www.inv.pt](http://www.inv.pt) ou [apenim@inv.pt](mailto:apenim@inv.pt).

#### Dicas práticas para comunicar com eficácia em sala

- > Assegure-se de que cada pessoa é tratada exactamente pelo nome que gosta que a tratem. Muitas vezes as entidades formadoras querem primar por uma boa organização burocrática e preenchem antecipadamente não só as folhas de presença mas também os *name tags* (placas identificadoras) com os nomes que constam do Bilhete de Identidade. Vá cumprimentando as pessoas à medida que elas forem chegando à sala e aproveite para clarificar esta questão. Reforçará também a sua capacidade de memorizar rapidamente o nome de cada um dos participantes. Dirija-se às pessoas pelo nome com frequência. Quanto mais o fizer, mais proximidade criará e mais depressa os memorizará.
- > Certifique-se de que os *name tags* têm o nome de cada pessoa escrito dos dois lados. Não há nada mais desagradável do que estar numa sala e toda a gente conseguir ver e saber o nome dos nossos vizinhos da esquerda e da direita, menos nós!
- > Consiga que a comunicação flua com naturalidade, desde o primeiro momento, sem criar quebras artificiais na comunicação entre «o antes e o depois», do tipo: «Então agora vamos finalmente começar, o meu nome é...»
- > Comunique pela positiva. Faça os participantes brilharem (não você!). Foque-se na procura de tudo o que puder aproveitar das suas intervenções. Elogie de forma genuína e despretensiosa. Construa «soluções» e conclusões de grupo aproveitando o máximo de todas as contribuições.
- > Por vezes pode ter que mostrar que sabe para ganhar credibilidade. Faça-o sem hesitações, mas lembre-se do propósito porque que o fez para não ser tentado a dominar a situação durante o resto do dia desmobilizando o grupo.
- > A melhor comunicação pedagógica é aquela em que os participantes não estão sempre a ser informados sobre os métodos e técnicas a que o formador recorre. Isto significa que a acção flui sem que o formador diga, por exemplo: «Agora que já acabámos o *ice-breaker*, vou fazer o exercício X (...) e agora que já não tenho tempo para o *role-play* Y vamos debater este assunto Z (...).», etc. A metodologia é «coisa» própria do formador, não tem que estar sempre a ser partilhada com os participantes. Mantenha algum suspense que lhe permita surpreender o grupo.
- > Esteja sempre, mas mesmo sempre, atento à comunicação verbal e não verbal de cada um dos participantes. Elas revelarão o seu envolvimento, o seu estado fisiológico e as suas necessidades. Faça a gestão da sua comunicação em função do *feedback* que a todo o momento for recebendo do grupo em geral e de cada participante em particular.

# Criatividade das mulheres em meio rural

## Prémio Internacional atribuído às Capuchinhas



**As Capuchinhas, CRL são uma empresa de** produção e venda de vestuário artesanal, feito de linho, lã e burel (que é também lã mas tratada de forma especial) tradicionais da região. Estão localizadas em Campo Benfeito, a cerca de 20 km de Castro Daire, numa pequena aldeia de 50 habitantes. Estão organizadas em cooperativa – seis sócias –, exercendo a actividade a tempo inteiro apenas quatro delas. São mulheres que quiseram preservar as tradições da sua região e, ao mesmo tempo, desenvolver uma actividade rentável que lhes permitisse continuar a viver na sua aldeia.

### Como nasceu o projecto...

O projecto nasceu em 1987. Receberam um apoio para criar a sua empresa, no âmbito das medidas activas de emprego do IEFP, IP, concretamente a medida Iniciativa Local de Emprego. Esse apoio permitiu a aquisição de

máquinas e material e possibilitou uma curta formação em gestão de negócio, tendo a Câmara de Castro Daire cedido a antiga Escola Primária de Campo Benfeito, que já não funcionava havia anos, e até hoje serve de instalações às Capuchinhas. Antes, em 1985 e 1986, tinham frequentado formação profissional em corte e costura, no âmbito de programas especialmente dirigidos a mulheres de zonas rurais.

Inicialmente confeccionavam, a partir de antigos lençóis de linho e de mantas de farrapo, coletes e capuchas tradicionais usadas na região desde há muito, especialmente por quem trabalhava os campos ou guardava gado. A capucha, capa tradicional castanha, feita de burel (lã de ovelha especialmente prensada), é praticamente impermeável. Quem as usava ficava bem protegido da chuva e do frio intenso que se faz sentir, no Inverno, por estas paragens.

Começaram, desde logo, a participar em feiras de artesanato. Foi assim que se foram dando a conhecer e que começaram a receber encomendas, o que as levou a ampliar o tipo de trabalhos que faziam, iniciando a tecelagem em teares manuais, que compraram, bem como outras máquinas.

É aqui, com a «pressão do mercado», que se profissionalizam. Aprendem as antigas técnicas de tecelagem com pessoas mais velhas da aldeia e associam ao seu trabalho um elemento fundamental – o estilismo. A D. Maria



**Luísa Falcão**  
Técnica Superior  
Consultora do IEFP, IP



Helena Cardoso, estilista, conheceram-na no Porto, como formadora de uma das acções de formação que frequentaram, no âmbito de um programa de inserção profissional e social especialmente dirigidos a mulheres, da iniciativa da ONG sueca Siv Follin, que também lhes proporcionou apoio financeiro para o pagamento dos honorários da estilista. Por outro lado, esta mesma ONG mediava a colocação de parte da produção em algumas lojas na Suécia de produtos como casacos e coletes de lã ou burel, alguns com bordados. «Fazíamos a gosto», como diz a Henriqueta, «mas isso teve o seu tempo».

### O amadurecimento do projecto

O que verdadeiramente permitiu o lançamento para aquilo que são hoje foram as feiras de artesanato em que participaram e, em especial, a que aconteceu em 1992, em Vila do Conde. Através do IIEFP, IP, realizou-se, nessa feira, «uma passagem de modelos, muito bem organizada» e em que as Capuchinhas se destacaram com os modelos que mostraram e que confeccionavam na altura. Passaram, então, a ter muita procura, lojas a encomendar e a vender os seus produtos em vários sítios do País. Continuam, ainda hoje, a fornecer lojas de Lisboa, Nazaré, Castelo Branco e Fundão.

A colaboração da D. Maria Helena Cardoso, que concebeu os modelos de vestuário para as Capuchinhas durante dez anos,

As Capuchinhas, uma pequena empresa familiar que confecciona vestuário artesanal em linho e lã, foram distinguidas, em 2007, com o prémio internacional Criatividade das Mulheres em Meio Rural, atribuído pela Organização não Governamental suíça Women's World Summit Foundation.

O projecto que desenvolvem, desde 1987, foi considerado exemplar, porquanto faz uso da criatividade para valorizar o património cultural, dinamizando a comunidade em que se insere e conseguindo ser completamente auto-sustentado.

Quisemos, *in loco*, conhecer melhor este projecto, na perspectiva de divulgar, através da *Formar*, um caso de sucesso que ocorre numa zona do país marcada pela interioridade e pelo despovoamento.

De Lisboa a Campo Benfeito, concelho de Castro Daire, em plena Serra de Montemuro, é um salto: A1, A25, A24. Sai-se em direcção a Bigorne, passa-se por uma rotunda e, já em estrada secundária, é só prestar atenção à placa que indica: Capuchinhas. Junto a esta, outra placa onde se lê: Grupo de Teatro Regional da Serra de Montemuro, também em Campo Benfeito.

Agora, já em pleno ambiente rural, numa estreita via, podemos encantar-nos com os vastos campos denunciando a Primavera chegada prematuramente. Andamos uns dois quilómetros e descobre-se com facilidade o edifício da velha Escola Primária de Campo Benfeito. Chegámos! Esperam-nos a Henriqueta, a Engrácia e a Isabel. Falta a Ester, que foi tratar de assuntos a Castro Daire e que voltará mais tarde. São mulheres jovens, entre os trinta e os quarenta e poucos anos, com um sorriso de uma simpatia genuína e evidente entusiasmo e alegria





teve continuidade numa jovem estilista, também do Porto, a Paula Caria. Já a conheciam de há muito. Ela tinha uma loja no Porto que também vendia peças das Capuchinhas.

Actualmente, em cada ano é renovada uma colecção – um ano a de Verão, no outro a de Inverno. O desafio é fazer modelos de vestuário ao gosto actual, que possam adaptar-se e valorizar-se com o uso de matérias-primas e técnicas tradicionais. Inclusivamente, os tecidos são tingidos usando os processos da tinturaria natural, que aprenderam com a formadora e artista têxtil Guida Fonseca em cursos de formação no CEARTE, Centro de Formação Profissional do Artesanato, na Pedrulha, Coimbra, que frequentaram nos últimos anos – com a amora fazem o cor-de-rosa, com a urtiga ou o feto o verde, o castanho obtém-se da folha da nogueira e o amarelo, dos musgos ou dos líquenes dos carvalhos.

Todas fazem tudo, embora a Henriqueta e a Ester tendam mais para a costura e a Isabel e a Engrácia para a tecelagem.

Todo o trabalho é planeado e distribuído por elas, por peças e por objectivos. A contabilidade é assegurada por um contabilista mas as relações públicas são da sua competência.

### Da pequena comunidade para o mundo

A comunidade em que se inserem é pequena mas muito dinâmica. O Grupo de Teatro Regional da Serra de Montemuro, formado em 1991, criou e apresentou, até hoje, muitas produções e tem realizado digressões várias

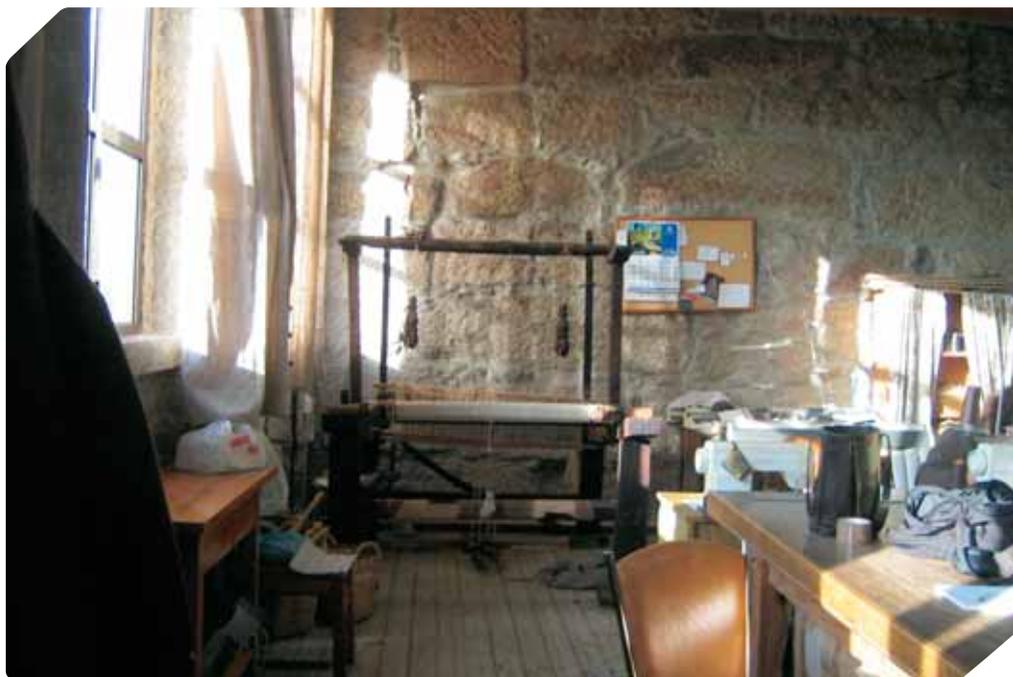
pelo País e fora dele. Tem a sua sede em Campo Benfeito. Cinco dos seus elementos permanentes são filhos da aldeia e têm ligação familiar com as Capuchinhas. Não será só por isso, mas são as Capuchinhas que fazem o guarda-roupa para as peças que o grupo leva à cena.

Não se sentem isoladas. Têm uma série de contactos que alimentam. Agora, de forma ainda mais fácil, via Internet. Têm até um *blog*, que o grupo de teatro ajuda a manter actualizado.

Deslocam-se facilmente, em carro próprio, para qualquer lado. Estão a par da oferta de formação que possa ajudar a melhorar as suas técnicas e a forma de trabalhar. Estão a par dos eventos que ocorrem por todo o País relacionados com artesanato e com a área específica em que trabalham. Fazem parte da Associação Nacional de Artesãos.

Têm pena de não poderem participar em feiras internacionais porque gostavam de alargar o mercado a países estrangeiros. Os custos para participarem são demasiado elevados e não é seguro se terá retorno que compense. Acreditam que a sua actividade tem futuro. «O que é preciso é trabalhar bem, com muita qualidade, com um bom compromisso entre a tradição e a inovação», como referem. Gostariam de ter uma carteira de encomendas





maior, que assegurasse os meses de Janeiro a Abril, que actualmente são fracos. O prémio internacional que ganharam, além de ajuda pecuniária significa reconhecimento e maior divulgação dos seus trabalhos – isso pode constituir uma enorme vantagem. A candidatura das Capuchinhas ao Prémio Criatividade das Mulheres em Meio Rural foi proposta pelo Clube Soroptimista Internacional das Caldas da Rainha [Organização Internacional de Mulheres Profissionais], por iniciativa da Professora Teresa Perdígão que, acompanhando desde há muito a evolução do projecto, considerou que este reunia plenamente as condições requeridas: projecto auto-sustentável, da responsabilidade de mulheres, em meio rural, que foram capazes de utilizar a sua criatividade para orientar as suas vidas e fazer mudar o meio em que se inserem, preservando-o e melhorando-o. Este prémio internacional é atribuído pela Women's World Summit Foundation desde 1996 e foi criado na sequência da Conferência de Pequim – IV Conferência Mundial sobre as Mulheres, das Nações Unidas [1995].

Os pais e restante família começaram por ser cépticos em relação a este projecto. Depois, à medida que o negócio se foi desenvolvendo e o reconhecimento se fez sentir, começaram a acreditar e agora acreditam mesmo. Têm orgulho e apoiam-no incondicionalmente, muitas vezes ajudando nos teares ou em outra actividade que seja necessária. Por ora, as Capuchinhas consideram que ganham o suficiente para se sentirem compensadas. São autónomas, independentes e

estão próximas de casa, na sua terra. Gostam do que fazem e isso é, para elas, a grande razão do sucesso do seu projecto. *Terminámos a nossa conversa. São também horas de dar por terminado o dia de trabalho – arrumam-se os materiais, tapam-se os teares. Entretanto, chegam as crianças, filhas das nossas anfitriãs, vindas de Mezio, aldeia onde frequentam a escola. De repente, uma agitação. Vozes e risos contrastam com a calma do campo à nossa volta, onde o sol já desce, num colorido radioso.*

**Capuchinhas Produção e Venda de Vestuário Artesanal, CRL**  
Campo Benfeito  
Gosende – Castro Daire  
[capuchinhas@gmail.com](mailto:capuchinhas@gmail.com)  
[www.capuchinhas.blogspot.com](http://www.capuchinhas.blogspot.com)

**Women's World Summit Foundation**  
[info@wwsf.ch](mailto:info@wwsf.ch)  
[www.woman.ch](http://www.woman.ch)

**Clube Soroptimista Internacional das Caldas da Rainha**  
[www.soroptimistportugal.org](http://www.soroptimistportugal.org)



# *Creative Commons* -licença para utilizar!



## Origem histórica

Em 2001, Lawrence Lessig, professor da Universidade de Stanford, nos Estados Unidos, formalizou a primeira versão da licença *Creative Commons*. Na sua opinião, as leis de protecção dos direitos de autor, definidas pelas entidades competentes, eram (são) tão limitativas que qualquer uso que se possa dar a parte de uma obra, independentemente da sua natureza, pode ser passível de processo. Além disso, o próprio autor fica limitado pelo contrato celebrado com as entidades, não podendo ceder autorização para o uso de uma das suas obras parcialmente ou na totalidade para outros fins, mesmo que seja para utilizar em trabalhos escolares!

Foi no sentido de diminuir estas limitações e flexibilizar a utilização, a execução e a distribuição dos mais diversos tipos de obras que Lawrence Lessig criou a licença *Creative Commons*.

## A partilha de conteúdos

Uma das grandes dificuldades dos formadores quando se vêem confrontados com

Com este artigo pretende-se alertar para a necessidade de partilha de conteúdos entre os formadores. Esses conteúdos podem já ser suportados por uma licença que identifica claramente o seu âmbito de utilização, garantido assim a sua correcta aplicação bem como os direitos do autor e do utilizador

a necessidade de desenvolver uma acção de formação prende-se com a parca disponibilidade dos conteúdos de suporte à acção de formação. Não só existem poucos recursos disponíveis, como estão centralizados em instituições de difícil acesso. Normalmente o formador prefere compilar informação da Internet e transformá-la em conteúdos em função dos objectivos das unidades de formação. Esta informação, pela sua facilidade de obtenção na Internet, dá uma falsa ilusão de ser gratuita e livre de direitos de autor, o que é falso. Qualquer tipo de conteúdo escrito, áudio, vídeo e multimédia, foi desenvolvido por um autor

que detém os direitos sobre os mesmos. Os formadores têm simultaneamente dificuldade em partilhar os seus documentos, o que na minha opinião acontece devido a vários factores, nomeadamente não estarem tecnicamente seguros do con-



**César Teixeira**  
Centro Nacional de  
Qualificação de  
Formadores

teúdo do documento, não terem sido pagos pelos conteúdos que tiveram que desenvolver, terem consciência de que parte dos elementos não são da sua autoria e recearem ser penalizados por infringirem os direitos de autor.

Ao contrário de outros países, em que as comunidades de práticas existem desde o início do corporativismo, em Portugal as comunidades de práticas são praticamente inexistentes.

Ultimamente, com a massificação da Internet, têm surgido muitas comunidades de práticas virtuais subordinadas aos mais variados temas. No âmbito da educação-formação existem já algumas que para além do objectivo de desenvolverem o conhecimento dentro da comunidade também possuem uma área de partilha de conteúdos. Em Portugal, como exemplo de algumas destas comunidades temos o portal dos formadores *Forma-te*, o projecto *Ciência na Escola* da Faculdade de Ciências e Tecnologia da Universidade Nova de Lisboa, Escola Superior de Educação de Viseu, do Instituto Politécnico de Viseu, o Portal de *Tecnologias Educativas UDUCA-TIC*. O portal *Edu2.0* e o portal *Institucional Nacional Training Information Services NTIS*, são alguns dos exemplos de portais disponíveis no estrangeiro. O site internacional da *Creative Commons* possui um motor de busca específico dos mais diversos tipos de conteúdos partilhados sob a sua licença.

Ainda que a versão portuguesa da licença *Creative Commons* esteja disponível desde 2006, a sua utilização continua a ser reduzida e incipiente, apesar de haver já contributos de utilizações válidas da mesma.

A licença *Creative Commons* foi traduzida e adaptada para o quadro jurídico português pela Agência para a Sociedade de

Conhecimento UMIC, pela Faculdade de Ciências Económicas e Empresariais da Universidade Católica Portuguesa e pela INTELI, Inteligência em Inovação, sendo a sua utilização gratuita.

### Tipos de licenças – fonte UMIC

#### **Atribuição (by)**

Esta é a licença mais permissiva do leque de opções. Nos termos desta licença a utilização da obra é livre, podendo os utilizadores fazer dela uso comercial ou criar obras derivadas a partir da obra original. É apenas essencial que seja dado o devido crédito ao seu autor.

#### **Atribuição – Partilha nos Termos da Mesma Licença (by-sa)**

Quando um autor opte pela concessão de tal licença pretenderá, não só que lhe seja dado crédito pela criação da sua obra, como também que as obras derivadas desta sejam licenciadas nos mesmos termos em que o foi a sua própria obra. Esta licença é muitas vezes comparada com as licenças de *software* livre.

#### **Atribuição – Proibição de realização de obras derivadas (by-nd)**

Esta licença permite a redistribuição comercial ou não comercial, desde que a sua obra seja utilizada e não seja alterada na sua íntegra. É essencial que seja dado o devido crédito ao autor da obra original.

#### **Atribuição – Uso não comercial (by-nc)**

De acordo com esta licença o autor permite uma utilização ampla da sua obra, contudo limitada pela impossibilidade de se obter através dessa utilização uma vantagem comercial. É essencial que seja dado o devido crédito ao autor da obra original.

#### **Atribuição – Uso Não Comercial – Partilha nos Termos da Mesma Licença (by-sa)**

Quando um autor opte pela concessão de tal licença pretenderá, não só que lhe seja dado crédito pela criação da sua obra, como também que as obras derivadas desta sejam licenciadas nos mesmos termos em que o foi a sua própria obra. Esta licença é muitas vezes comparada com as licenças de *software* livre.

#### **Atribuição – Uso Não Comercial – Proibição de Realização de Obras Derivadas (by-nc-nd)**

Esta é a licença menos permissiva do leque de opções que se oferece ao autor, permitindo apenas a redistribuição. Mediante a adopção desta licença, não só não é permitida a realização de um uso comercial como é inviabilizada a realização de obras derivadas. Dada a sua natureza, esta licença é muitas vezes chamada de licença de «publicidade livre».

### Tutoriais

#### Atribuir uma licença *Creative Commons* para um site ou blog.

Neste tutorial vamos criar o código *html* de uma licença *Creative Commons* para colocar num *site*, *blog*, *wiki*, em qualquer documento que suporte linguagem *html*.



Aceder ao site *Creative Commons* no registo de licenças em português.

1 > Aceda através do endereço <http://creativecommons.org/licence/?lang=pt>.



**Atribuir uma licença *Creative Commons* a um documento *Microsoft Office***

Neste tutorial vamos criar uma apresentação *PowerPoint* com uma licença «Não Comercial – Partilha nos Termos da Mesma Licença» usando um *add-on*, ver *links*. Existe também um *add-on* para *Open Office*, ver *links*.

A atribuição da licença será colocada no «Modelo global de diapositivos» para que seja comum a todos os slides.

Configurar as opções para definir o tipo de licença pretendida.

- 1 > Defina se o conteúdo pode ser usado para fins comerciais.
- 2 > Selecciona qual o tipo de permissão de alteração dos conteúdos.
- 3 > Defina qual o país para o qual está a definir a licença.
- 4 > Confirme, clicando em *Escolha uma Licença*.



- 1 > Selecciona o tipo de licença *Creative Commons*.
- 2 > Clique no botão *Next*.



Depois de fazer o *download* e de instalar o *add-on* da *Creative Commons* do site da *Microsoft*:

- 1 > Aceda ao menu *Ficheiro*.
- 2 > Selecciona a opção *Creative Commons*.

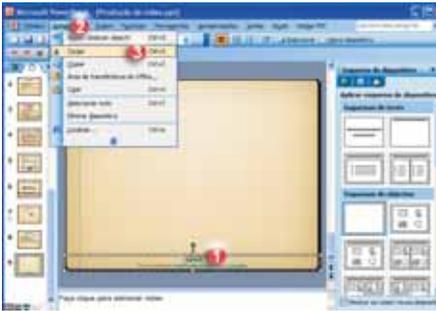


- 1 > Defina se permite o uso comercial do seu conteúdo.
- 2 > Defina se permite modificações.
- 3 > Na jurisdição, seccione *Generic*, esta versão ainda não contempla Portugal.
- 4 > Clique no botão *Finish*.



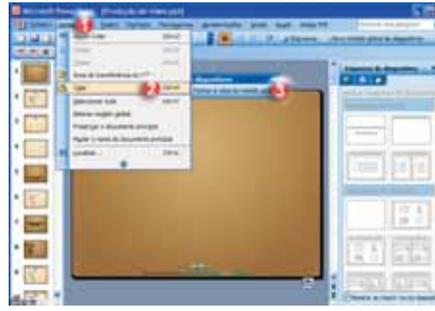
Seleccionar o ícone e copiar o código *html*.

- 1 > Defina o ícone que quer que apareça no *site*.
- 2 > Copie o código que vai colar no *site*.
- 3 > Envie o código *html* para si por correio electrónico.
- 4 > Coloque o código no seu *site* ou *blog*, ver *Formar* n.º 56.



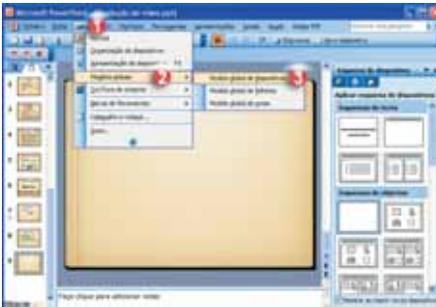
Os elementos da licença foram adicionados no último slide da apresentação, criado automaticamente para o efeito.

- 1 > Configure e posicione os elementos no local pretendido.
- 2 > Aceda ao menu *Editar*.
- 3 > Selecciona a opção *Cortar*.



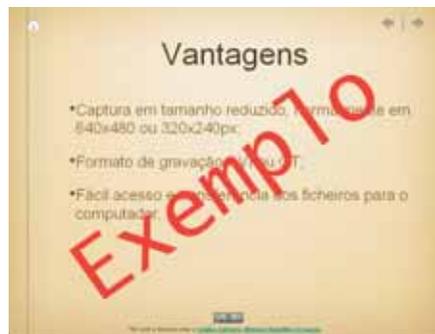
Colar o elemento que está em memória e sair do modelo global de diapositivos.

- 1 > Expanda o menu *Editar*.
- 2 > Selecciona a opção *Colar*.
- 3 > Feche o modo Modelo Global, clicando em *Fechar a vista do modelo global*.
- 4 > Elimine o último slide.



Aceder ao Modelo global de diapositivos para colocar os elementos em todos os slides de uma só vez.

- 1 > Expanda o menu *Ver*.
- 2 > Aceda à opção *Modelos globais*.
- 3 > Selecciona a opção *Modelos globais de diapositivos*.



### Glossário (fonte wikipédia)

**Add-on** > Extra ou complemento, pequeno programa que se instala para aumentar as funcionalidades de outro.

**Blog** > Página da Internet cujos conteúdos são organizados cronologicamente.

**Download** > Transferência de dados de um computador remoto para um computador local.

**Html** > Linguagem de programação de páginas da Internet.

**Link ou Hiperlink** > Referência num documento a outro documento.

**On-line** > Estar ligado a um conteúdo disponível na Internet.

**Tutorial** > Programas ou textos que ensinam passo a passo como executar determinada tarefa.

**Wiki** > Rápido em havaiano, *site* de Internet com característica de grande facilidade de utilização que permite o desenvolvimento de trabalho colaborativo.

### Links úteis

#### Forma-te >

[http://www.formate.com/index.php?option=com\\_docman&Itemid=90](http://www.formate.com/index.php?option=com_docman&Itemid=90)

#### Faculdade de Ciências e Tecnologia, UNL >

<http://ruby.dcsa.fct.unl.pt/moodle/course/view.php?id=24>

#### Escola Superior de Educação de Viseu, IPV >

<http://www.esev.ipv.pt/tear/Recursos/recursos.ASP>

#### Portal de Tecnologias Educativas UDUATIC >

[http://educatic.info/index.php?option=com\\_repository&Itemid=143](http://educatic.info/index.php?option=com_repository&Itemid=143)

Edu2.0: <http://www.edu20.org/resources>

#### Institucional Nacional Training Information Services NTIS >

<http://www.ntis.gov.au/Default.aspx?trainingpackage/all>

#### Motor de busca CC >

<http://search.creativecommons.org/>

#### Licenciar no site da Creative Commons >

<http://creativecommons.org/licence/?lang=pt>

**Add-on para o Microsoft Office** > <http://www.microsoft.com/downloads/details.aspx?FamilyID=113b53dd-1cc0-4fbc-9e1d-b91d07c76504&displaylang=en>

**Add-on para o Open Office** > [http://wiki.creativecommons.org/OpenOfficeOrg\\_Addin](http://wiki.creativecommons.org/OpenOfficeOrg_Addin)

# Luxemburgo



**Nome Oficial** > Grão-Ducado do Luxemburgo

**Nome Comum Local** > Grand-Duché de Luxembourg

**Sistema Político** > Monarquia Constitucional

**Entrada na União Europeia** > 7 de Fevereiro de 1992

**Língua Oficial** > Francês, alemão e luxemburguês

**Situação Geográfica** > Europa Central

**Superfície Total** > 2586 km<sup>2</sup>

**População** > 478 571 milhões de habitantes

**Densidade Populacional** > 181 hab./km<sup>2</sup>

**Capital** > Luxemburgo

**Fronteiras** > Bélgica, França e Alemanha

**Divisão Administrativa** > Dividido em três distritos (Diekirch, Grevenmacher, Luxemburgo), os quais estão subdivididos em 12 cantões

**Clima** > Moderado

**Religiões** > Católica e protestante

**Moeda** > Euro

forte que define e delimita um espaço que com a história foi crescendo e alargando. Em redor das muralhas foi-se desenvolvendo uma vila de grande importância estratégica para países os vizinhos, como a França, a Alemanha e a Holanda. O Luxemburgo permaneceu como um condado independente do Império Romano até 1354, quando o imperador Carlos IV o elevou a ducado.

Em 1437, a dinastia dos condes do Luxemburgo chegou ao fim, passando a reinar os Habsburgos de Espanha. Em 1443, a conquista do Luxemburgo por Filipe, *o Bom*, da Borgonha será determinante para o seu destino: integrado no Estado da Borgonha, depois nos Países Baixos, o Luxemburgo será um intermediário entre o reino de França e o Império Alemão. A morte do filho de Filipe, *o Bom*, Carlos, *o Temerário*, põe fim ao reino da Borgonha e os principados do Norte passam

para os Habsburgos da Áustria. Em 1715 formam uma confederação chamada Países Baixos, da qual o Luxemburgo fará parte até 1839.

Já no século XIX, o Luxemburgo permaneceu sob o controlo francês até à derrota de Napoleão, em 1815, quando o Congresso de Viena lhe deu autonomia. Foi elevado a grão-ducado como estado independente da Confederação Germânica, mas colocado sob o domínio do rei da Holanda. O Luxemburgo participou na Revolução Belga contra os holandeses e em 1839 foi proclamado independente (pelo Tratado dos XXIV Artigos). Após longos períodos de perturbação, em 11 de Maio de 1867, pelo Tratado de Londres, foi proclamada a neutralidade do Luxemburgo, tendo sido as muralhas derrubadas e «aberto» o ducado à Europa. Contudo, durante a Segunda Guerra Mundial o Luxem-

## História

O grão-ducado do Luxemburgo é um pequeno país situado no coração da Europa que faz fronteira com a Bélgica, a França e a Alemanha, sendo por isso a sua história indissociável da influência destes países.

A história do Luxemburgo reporta-se à Idade Média, época em que terá sido mandado edificar por Sigfrido, o conde de Ardenas, um

**Ana Rita Lopes**

Coordenadora do Núcleo de Planeamento do CFP de Alverca, IEF, IP





burgo foi ocupado pelos Alemães e após anos de sofrimento e muitas vidas perdidas só foi possível expulsá-los definitivamente em Janeiro de 1945.

O grão-ducado do Luxemburgo foi membro fundador da Nato (1949) e um dos seis membros fundadores da União Europeia (1957).

### O Sistema de Educação e Formação Profissional

O Sistema de Educação e Formação Profissional é tutelado pelo Ministério da Educação Nacional, da Formação Profissional e dos Desportos.

Tendo o Luxemburgo, como línguas oficiais, o alemão, o francês e o luxemburguês, a língua de ensino depende do nível de educação. Na escola pré-primária e nos dois anos de escola primária o luxemburguês é a língua veicular. O alemão é introduzido como língua de ensino no primeiro ano da escola primária e o francês no início do segundo ano.

#### 1 > Ensino não Obrigatório

##### Educação Pré-Escolar (*Spillschoul*)

- > Idade: 3 aos 4 anos
- > Objectivo: promover a integração social,

estimular as capacidades individuais e desenvolver a formação linguística inicial.

#### 2 > Ensino Obrigatório

##### 2.1 > Educação Pré-Escolar (*Spillschoul*)

- > Idade: 4 aos 6 anos
- > Objectivo: promover a integração social, estimular as capacidades individuais e desenvolver a formação linguística inicial.

##### 2.2 > Ensino Primário

- > Idade: 6 aos 12 anos
- > 6 anos escolares
- > Turmas constituídas entre 17 e 26 alunos
- > Principais disciplinas: três línguas nacionais, matemática, ciência, história, geografia, educação moral ou social, trabalhos manuais, música e educação física.

##### 2.3 > Ensino Secundário

- > idade: 12 aos 14-15 anos
- > 3 anos escolares
- > Tem como objectivo preparar os alunos para o ensino secundário superior.
- > O currículo inclui o ramo clássico e moderno, cuja diferença reside na componente linguística, sendo ensinado no ramo clássico, para além das três línguas obrigatórias, o latim e no ramo moderno o inglês.
- > No final do ensino obrigatório é emitido um certificado ao aluno.

#### Ensino Secundário Superior

Após o período de escolaridade obrigatória os alunos poderão prosseguir os seus estudos via ensino secundário superior. Este é ministrado em liceus, o liceu geral e o liceu técnico.





- > Nalguns destes liceus os alunos também podem frequentar o ensino pós-secundário, que lhes permitirá a obtenção de um Diploma de Técnico Superior.
- > A conclusão com êxito do ensino secundário, pela via geral ou técnica, permitirá aos alunos o acesso ao ensino superior ou a inserção no mercado de trabalho.

### 3 > Ensino Superior

O ensino superior é tutelado pelo Ministério do Ensino Superior e da Investigação e é desenvolvido na Universidade de Luxemburgo.

### 4 > Formação Contínua para Adultos

No Luxemburgo, todos os cidadãos adultos, especialmente quando não tiveram oportunidade de concluir os seus estudos em idade escolar, têm a possibilidade de

#### Liceu Geral (Ensino Secundário Geral)

- > Idade: 14-15 aos 18-19 anos
- > 4 anos escolares
- > O ensino secundário geral está dividido em dois momentos. Assim, os dois primeiros anos (4.º e 5.º anos) correspondem a um currículo de carácter geral cujos alunos que o frequentam têm entre 15 e 17 anos. Os dois períodos seguintes (6.º e 7.º anos) são designados como de especialização e os alunos têm idade compreendida entre 17 e 19 anos, optando por um conjunto de disciplinas mais específicas, nomeadamente do ramo científico.

#### Liceu Técnico (Ensino Secundário Técnico)

O ensino secundário técnico é ministrado nos liceus técnicos e compreende dois ciclos, o ciclo médio e o ciclo superior. Grande parte destes liceus têm, também, oferta no âmbito da Formação Profissional.

- > 3 anos escolares
- > Aos alunos que concluírem com êxito os



três anos do ensino técnico ser-lhes-á emitido um Certificado de Aptidão Técnica e Profissional.

- > Os alunos que realizem com êxito o exame nacional de final do ciclo superior dos liceus técnicos receberão um Diploma de Conclusão do Ensino Secundário Técnico.

aceder a qualquer grau de ensino e assim progredir em termos escolares e profissionais (pela via da formação profissional e técnica).

Fontes >  
 Embaixada do grão-ducado do Luxemburgo em Portugal  
 Sítio Ploteus: <http://europa.eu.int/ploteus/portal>  
 Portal da União Europeia: <http://europa.eu/index.pt.htm>  
 Sítio Wikipédia: <http://wikipédia.org>

# A sociedade de consumo e os seus actores



**Um dia, em passeio pela velha Atenas,** Sócrates deteve-se diante de uma banca cheia de mercadorias e exclamou: «Olhem só o que os Atenienses precisam para viver!»

Com esta frase cheia de ironia, Sócrates pretendia alertar os seus discípulos para o facto de os Atenienses consumirem muito mais coisas do que aquelas de que efectivamente precisavam. O seu alerta não caiu em saco roto. Anos mais tarde um seu discípulo, Arístenes, fundava a escola cínica, cujos membros defendiam a ideia de que a felicidade não dependia de coisas exteriores como o luxo material, mas sim da sabedoria em se libertar delas. Em desacordo com esta teoria estavam outros discípulos de Sócrates que, liderados por Epicuro, fundaram a escola epicurista, defensora da teoria de que a finalidade da vida era atingir o máximo prazer, fruindo cada momento.

Obviamente que não se pode inferir desta polémica que a sociedade de consumo nasceu na antiga Grécia, mas se recuo até ao século IV antes de Cristo é apenas com o intuito de chamar a atenção para o facto de o

Todas as histórias começam por «era uma vez» e a história da sociedade de consumo não é excepção. Por isso, não fujamos à regra

Homem ter sido desde sempre cativado pelos bens materiais e sempre ter tido tendência para consumir mais do que precisa. Não é isso, porém, que caracteriza a sociedade de consumo, pois consumir sempre foi próprio do ser humano.

É preciso chegar ao século XX para se poder falar deste novo modelo social que, tendo nascido nos Estados Unidos nos anos 20, em época de plena euforia, atravessará o Atlântico no final da década de 50, quando a Europa ainda não acabara de lamber as feridas de uma guerra mas dava sinais claros de recuperação económica.

A sociedade de consumo funcionou, inicialmente, como um conto de fadas que se conta a uma criança acabada de acordar estremunhada vítima de um pesadelo. A receita foi simples. Juntou-se a um produto ou serviço uma boa pitada de marketing, adicionou-se

uma colher de sopa bem cheia de publicidade, misturou-se tudo com técnicas de vendas e colocou-se no forno (a televisão), envolta em folhas de jornal. Pouco tempo depois estava pronta a servir a um público sedento de entrar na aventura do «faz de conta». O marketing cria o sonho, a publicidade (com a preciosa ajuda da televisão) mostra que ele se pode tornar realidade e a técnica de vendas materializa-o. Esta foi a receita tradicional, mas com a evolução do tempo surgiram



Carlos Barbosa  
de Oliveira  
Jornalista

receitas mais aprimoradas destinadas a saciar gostos mais distintos.

Aproveitando o facto de as pessoas terem mais dinheiro na mão e uma grande apetência para mudar de ares uma vez por ano, o turismo dá os primeiros passos como indústria de futuro e as viagens organizadas, tendo como destino privilegiado as praias francesas, espanholas e italianas, levam à criação de uma moda de praia onde os óculos escuros são indispensáveis e o *bikini* aviva as formas. O culto do corpo fortalece a indústria da moda e gera o *boom* dos clubes de *fitness*. As contas começam a poder ser pagas com o cartão de crédito e, para quem não tem dinheiro, a banca irá dar mais tarde um jeito facilitando o acesso ao crédito.

Na segunda metade da década de 80, a sociedade de consumo criou uma receita mais picante. Adicionou à receita tradicional uma boa dose de novas tecnologias, juntou vendas agressivas, a que misturou uma pitada de publicidade enganosa, e encheu-nos de calorias com o *fast-food*. Quando todos começávamos a apreciar a iguaria, acusou-nos [sádica] de estar a ficar velhos e gordos. Resultado: começámos a fazer *jogging*. Mas como essa actividade só dava lucro às indústrias de calçado e de vestuário, criou uma indústria para o corpo que vai da cosmética aos produtos para emagrecimento e dos ginásios às *body shops*.

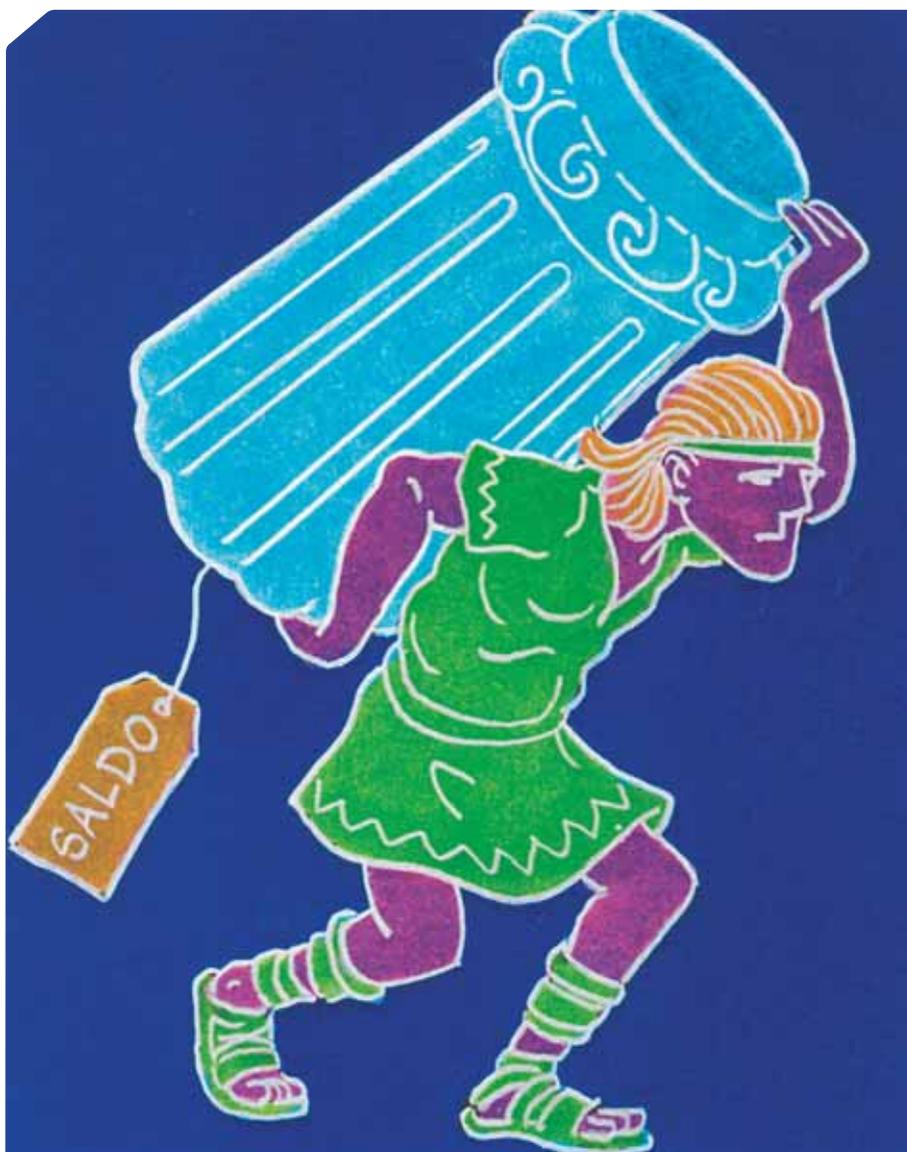
No final dos anos 80, a sociedade de consumo precisava de alargar o seu mercado. Vai

daí, se a receita era boa porque não exportá-la? Era preciso levar a outras paragens os produtos supérfluos que ela criara, acoplados de sonhos e histórias de encantar que a publicidade, com seu canto de sereia, erigira a símbolos do sucesso. Nada melhor do que derrubar o muro de Berlim – pensaram os cozinheiros. Para lá da «Cortina de Ferro» havia milhões de consumidores sequiosos de provar, com a mesma volúpia de Adão quando trincou a maçã que Eva lhe estendia, não só esses produtos mas também automóveis, electrodomésticos, vestuário, quinquinhas e toda a parafernália de produtos que, embora exercendo as mesmas funções daqueles de que já dispunham, tinham um *design* mais atraente e, além do mais, prometiam sucesso. E já agora, pediram, porque não nos trazem também essa «varinha mágica» do cartão de crédito, que nos permite comprar tudo sem dinheiro?

Nasceu então, com a queda do Muro de Berlim, uma Internacional Consumista, com largo terreno para se expandir. De *McDonalds* em riste, aterra em Moscovo, depõe Lenine e atribui a Gorbatchov o Nobel da Paz. Reconhecido, o líder da Perestroika dá o seu nome a uma *pizza*.

Caídas as barreiras a leste, a sociedade de consumo entra na sua derradeira fase: a globalização. Do Atlântico aos Urales, de São Francisco a Tóquio, de Sidney a Buenos Aires, todos passamos a poder confraternizar nos espaços standardizados das *Pizza Hut* ou dos *McDonalds*, seguindo os ditames da internacional da moda que nos moldou o corpo e uniformizou a maneira de vestir.

Como cereja no topo do bolo, a sociedade de consumo colocou a Internet. No mundo virtual foi mais fácil adormecer os consumidores com os automatismos dos telecomandos, os telemóveis, os electrodomésticos, a facilidade de comunicações, os *i-pods* e os *iphones*, os MP3 ou as PlayStation.



Quando percebeu que o dinheiro não chegava para tudo, a sociedade de consumo criou a contrafacção, popularizou a Bolsa e o jogo das acções e inventou o Euromilhões... mas como nem todos podem sair vencedores neste «andar à roda» das ilusões e há gente mesmo azarada ao jogo ou que quando toca em papéis da Bolsa vê logo descer as cotações, decidiu emprestar-lhes dinheiro e fazer acreditar que os juros não custam nada. De telemóvel em riste, ou diante de um computador, navegando na Internet, os consumidores de todo o mundo procuram a forma de tirar melhor partido das ofertas da sociedade de consumo. Endividando-se, mas parecendo felizes. E, afinal, quem lhes pode levar a mal por isso?

### O reverso da medalha

Mas a sociedade de consumo não se faz só destes ingredientes que aguçam o prazer de consumir. Faz-se também de horrores. De guerras, bombas atómicas, terrorismo e ameaças nucleares. De epidemias como a pneumónica, a tuberculose ou a Sida. De angústias com o que se pode ou não deve comer, com a doença das vacas loucas, a gripe das aves, o excesso de metais pesados no peixe ou os alimentos transgénicos. De temores provocados pelo crescimento demográfico e ameaças de fome. De preocupações com o ambiente, com o trabalho infantil e as novas formas de escravatura adoptadas pelas multinacionais como forma de garantir produção a custos reduzidos. De secas e cheias, de alterações climáticas, ameaças de desertificação e marés negras. De pedofilia, escravatura, tráfico e turismo sexual. De meninos soldados a morrer e meninos roubados à escola para trabalhar em grandes multinacionais contribuindo, em troca de salários de miséria, para encher as montras de produtos que ajudam a construir as nossas vaidades ou a satisfazer os nossos pra-



zeres. De fugas massivas de africanos esfaimados que procuram a salvação na Europa. Perceber isto demorou algum tempo. Só quando alguns países do Terceiro Mundo começaram a colocar questões sobre o valor das pessoas na sociedade de consumo e a alertar para o facto de não ser possível aos consumidores exercerem o tão proclamado direito à escolha quando vivem em países onde nem sequer as necessidades básicas da maioria da população estão satisfeitas, é que o movimento dos consumidores começa a pensar à escala global e a colocar uma questão: que preço teremos de pagar para satisfazer os nossos caprichos consumistas? Estávamos no final da década de 70 e Anwar Fazal, presidente da IOCU (Organização Internacional das Associações de Consumidores), afirmava: «O acto de compra é um voto num determinado modelo económico e social, num modo particular de produção de bens. Preocupamo-nos com a qualidade dos bens e com a satisfação que deles extraí-

mos. Contudo, não podemos ignorar as condições em que os produtos são feitos, o impacto ambiental e as condições de trabalho.»

Trinta anos volvidos, o alerta de Anwar Fazal continua a ser pertinente mas poucos parecem interessados em dar-lhe resposta. De qualquer modo, há sinais que indiciam que a sociedade de consumo massificado entrou numa nova fase que a poderá levar ao extorção. É notório que vivemos já numa sociedade da hiperescolha, onde a individualidade do consumo começa a impor-se. Mas isso é outra história...

### Como nasceram os direitos dos consumidores

Quando alguns consumidores começaram a perceber que a receita da sociedade de consumo estava envenenada e que se não reagissem seriam consumidos por ela, decidiram organizar-se (inicialmente em cooperativas e mais tarde em associações). Está-

vamos nos anos 30 quando aparece nos Estados Unidos a primeira associação de consumidores. Nasce a revista *Consumer Reports* que publica testes comparativos a produtos. Nos anos 50 as associações de consumidores começam a surgir um pouco por todo o mundo ocidental e em 1957, com o apoio da União de Consumidores americana, é criada em Inglaterra a British Consumers Association. Segue-se a associação de consumidores belga e em 1960 realiza-se, em Haia, o primeiro Congresso da IOCU (actualmente Consumers International) que congrega associações de consumidores de todo o Mundo.

Nessa época, porém, ainda não se podia falar de defesa do consumidor organizada. Só em 1962, quando o presidente Kennedy enuncia ao Congresso os direitos dos consumidores, a expressão ganha raízes. Nessa época já a sociedade de consumo estava florescente. No entanto, não só pela importância de que se revestiu a proclamação de Kennedy, mas também pelo facto de terem sido os Americanos a financiar as primeiras associações de consumidores europeias, consagrou-se a data de 15 de Março como o Dia Mundial dos direitos dos consumidores. É justo considerar essa data como um marco histórico na luta dos consumidores, uma vez que foi a partir de então que os consumidores adquiriram uma maior consciencialização, a maioria dos países criou um ordenamento jurídico para a sua protecção, foram facilitados os mecanismos de acesso à justiça, deu-se mais atenção aos problemas de saúde e segurança, levou-se a educação do consumidor à escola e desencadearam-se campanhas de informação.

Ao virar do século, a luta dos consumidores centra-se também na defesa do ambiente, na exigência de um consumo ético e socialmente responsável e na luta contra o trabalho infantil. O inimigo público deixou de ser o co-

merciante. Agora, é uma figura sem rosto que tanto se pode esconder por detrás de uma multinacional como no espaço virtual, num *site* da Internet. Se bem que um pouco esmorecida, esbatida pelo fulgor da sociedade de consumo e com os seus movimentos coarctados com a abertura dos mercados, a luta dos consumidores pela defesa dos seus direitos continua. Mas não é difícil imaginar quem sairá vitorioso se as regras do mercado permanecerem intangíveis e intocáveis.

### Os actores da sociedade de consumo

Durante muitos anos, a mulher foi o principal actor da sociedade de consumo. Era ela a «fada do lar» a quem cabia fazer, diariamente, um conjunto alargado de escolhas. Daí que a publicidade lhe prestasse a maior atenção, quer dirigindo-lhe mensagens específicas, quer incluindo-a como protagonista das suas mensagens, quando dirigidas aos homens. À medida que o século xx foi caminhando para o fim, a imagem da mulher como actor principal da sociedade de consumo começou a alterar-se. Neste final de século, a imagem de «supermulher» com que é encarada dá ao marketing sobejas razões para estar satisfeito. Além de mãe e dona de casa, a mulher tem uma profissão, tem que cuidar da imagem – recorrendo à cosmética e prestando redobrada atenção à moda – e ainda tem que cuidar da linha em clínicas especializadas ou praticando um desporto. Um verdadeiro manancial que a sociedade de consumo explora de forma aguda.

Quando promove produtos cujos destinatários são as mulheres, as suas qualidades são realçadas pelo facto de a poderem tornar mais atraente ou contribuir para facilitar as tarefas. É o caso dos cosméticos, de produtos de emagrecimento, perfumes e peças de vestuário que a publicidade promove como sendo capazes de permitir a todas as mulheres encontrarem o seu príncipe encantado.

Mas é também o caso dos detergentes, electrodomésticos e uma parafernália de produtos destinados a facilitar a vida doméstica que têm também como alvo preferencial as mulheres.

A mulher do século XXI já não tem o exclusivo das tarefas domésticas. Já não lhe está reservada preferencialmente a tarefa de descascar as cebolas e as cenouras ou picar a carne, e quando o faz recorre à 1, 2, 3. Enquanto cozinha tem junto a si o telemóvel ou o telefone sem fios, porque já não pode dar reprimendas à criada. A mulher do século XXI já não espera que lhe bata à porta o padeiro, a peixeira anunciando «carapau fresquiiiiinho» ou que o talho lhe venha trazer a carne... vai às compras de *jeep*. A mulher deste século faz aeróbica, vai ao cabeleireiro, à depilação e à massagem e, enquanto espera, já não se revê nas leituras da *Crónica Feminina*. E já não se atrasa porque ficou a compor a maquilhagem, mas sim porque teve que escrever mais um ofício, enviar dois faxes e um *e-mail* ou atender um cliente retardatário.

A sociedade de consumo não tardou a perceber as alterações do papel da mulher e foi lesta a adaptar-se à nova realidade mas compreendeu, também, que os jovens deixaram de ser «catraios» e «fedelhos». Passaram a ser «putos», deixaram de ser malcriados e passaram a ser irreverentes e, acima de tudo, começaram a ter poder de compra e a ser autónomos nas suas opções de consumo. Percebeu que os velhos evoluíram para idosos ou seniores com dinheiro no bolso para gastar. Entendeu que cada um dos elementos que constitui o género humano tem agora o seu papel bem definido na sociedade de consumo em que vivemos. Aconselhou-se com o marketing e classificou-os como *target groups*, arranjou para cada um uma oferta apropriada e pediu à publicidade que as promovesse.

Ao virar o ano 2000, o homem já faz – ou pelo menos ajuda – as lidas da casa, não discute com a família o programa de televisão que vão ver nessa noite porque há pelo menos dois televisores lá em casa e vai com a mulher ao hipermercado, ajudando-a a empurrar o carrinho de compras. O homem do século XXI chega a casa de fato de treino depois de fazer *jogging* ou dar duas braçadas na piscina e não se senta diante do televisor a ler o jornal porque todos os dias há um jogo de futebol à hora de jantar. O homem do fim do século não dorme sentado no sofá a seguir ao jantar porque vai navegar na Internet, mandar *e-mails* para os amigos, encomendar um CD ou um livro. Já não critica a mulher por gastar demasiado dinheiro em cosméticos porque ele também os usa.

Os jovens foram, porém, a grande descoberta da sociedade de consumo. Os rebentos deste século podem ter sido concebidos pelos métodos naturais ou ser bebés proveta. Pouco importa. Quando chegam a casa vão para os seus quartos ver televisão ou brincar no computador e à hora de jantar já não falam com os pais de História ou Geografia, das dificuldades que sentem na Matemática ou no Português, mas sim do último programa da Microsoft, da descoberta de um *site* na Net ou do automóvel que querem quando entrarem para a faculdade. Os jovens do final do século já não são malcriados. São irreverentes. Já não gastam a mesada ou a semanada. Esgotam o crédito do multibanco. Já não usam cabelos compridos, calças à boca de sino ou mini-saia. Usam brincos, fazem tatuagens e pircingues. À noite já não vão ao café da esquina conversar com os amigos. Pedem o carro emprestado a um dos pais ou vão em carro próprio «curtir» para uma discoteca. Já não vão jantar com o(a) namorado(a) à luz da vela. Vão ao *McDonalds* ou à pizzaria e no final

do jantar ele, em vez de lhe oferecer uma flor, pergunta: «Trouxeste o preservativo?» Nos aniversários e no Natal é sempre a mesma seca: «Vou passá-los com a mãe e o tio, ou com o pai e a tia?»

A sociedade de consumo sorri com tanta indefinição porque percebeu que o fim da família monoparental é um filão explorar. Jovens a terem pais e mães a dobrar não significa apenas consumo a duplicar... significa autonomização consumista de um grupo etário. Por outro lado, começa a vulgarizar-se a prática de os jovens trabalharem durante o período de férias como forma de garantir um pecúlio para satisfazer alguns desejos que as mesadas paternas não são suficientes para garantir. Começa também a verificar-se uma tendência crescente para os jovens começarem a usufruir rendimentos do trabalho a partir dos 18 ou 20 anos, quando entram para as universidades. Assim, quando o Cartão Jovem faz a sua aparição já os jovens são encarados como um segmento autónomo do mercado, a quem a sociedade de consumo dá cada vez mais atenção, nomeadamente quando se trata de vestuário, bebidas, música e produtos e espaços de lazer. O envelhecimento da população e uma nova forma de encarar a velhice, aliados ao facto de uma cada vez mais significativa percentagem de idosos usufruir de rendimentos que não são muito inferiores ao da população activa (graças à generalização do direito à reforma e à segurança social), despertou o apetite da publicidade e do marketing. Por outro lado, o consumidor sénior encara actualmente a idade da reforma numa perspectiva completamente diferente do que acontecia há uns anos. O reformado deixou de ser visto como um velho que constitui um fardo, para emergir como consumidor autónomo que tem os seus gostos e prazeres próprios. Seja na área dos lazeres (com especial incidência no turismo) ou na cultura,

seja na cosmética ou mesmo nas clínicas especializadas para manter a forma, o marketing orientado para os consumidores idosos desenvolveu-se nos últimos anos de forma a garantir o aproveitamento das potencialidades deste «segmento de mercado». (Diga-se, a talhe de foice, que nem sempre o tem feito com lhanza. Basta olhar para o mercado das vendas por correspondência e a forma como vem usando e abusando de «ofertas promocionais» onde se garantem prémios inexistentes para o constatar.) Quando chegam a casa, depois do passeio diário, abrem a caixa do correio, de onde tiram cartas com a fotografia de uma senhora que jura, a pés juntos, terem ganho um prémio num concurso a que nunca concorreram. Correm a telefonar ao filho a dar a grande novidade, mas do lado de lá do fio vem a decepção quando este responde com voz arguta: «Oh! mãe, tenha cuidado! Não acredite! Olhe que estes tipos agora são uma cambada de aldrabões.»



[www.pnai.pt](http://www.pnai.pt)

### A luta contra a pobreza e a exclusão social

inscreve-se na estratégia de desenvolvimento da União Europeia e de cada um dos Estados-membros.

Durante a Presidência portuguesa da UE, em 2000, Portugal desempenhou um papel de importância decisiva e inquestionável, ficando a Estratégia de Lisboa como a marca que distingue e reafirma o carácter social da União e do seu modelo de crescimento.

A adopção de um conjunto de medidas visando o reforço desta dimensão à escala nacional e europeia representa, assim, a vontade comum no combate firme por políticas inclusivas, sustentáculo de uma Europa dos cidadãos. A elaboração de Planos Nacionais de Acção para a Inclusão, assentes num Método Aberto de Coordenação (MAC), vem dar resposta a esse compromisso assumido pelos Estados-membros e fixar metas quantificadas nos vários domínios sectoriais e frentes em que se desenvolve este combate. Em 2005, a revisão da estratégia de Lisboa veio enfatizar a necessidade de políticas

que estimulem o crescimento e o emprego, de modo a permitir que a protecção social seja encarada como um factor produtivo.

A estratégia de Inclusão Social integrou-se numa estratégia mais ampla e num processo racionalizado, que coloca em articulação as medidas de políticas em matéria de inclusão social, pensões e cuidados de saúde e cuidados continuados, consubstancializados no Relatório de Estratégia Nacional para a Protecção Social e Inclusão Social. Foi neste novo contexto que a 15 de Setembro de 2006 cada Estado-membro apresentou o seu terceiro Plano de Acção para a Inclusão, que durante dois anos marcará as diferentes políticas e medidas neste domínio.

No caso português, o Plano Nacional de Acção para a Inclusão (PNAI), para o período de 2006-2008, é um documento, multi-sectorial e multidimensional, de coordenação estratégica e operacional das políticas de combate à pobreza e à exclusão social, em observância da Estratégia de Lisboa e fundado em objectivos comuns aplicados a todos os Estados da União Europeia. O PNAI português assume-se assim como o instrumento de construção de uma estratégia europeia no plano social mas radica, fundamentalmente, no seu valor específico enquanto instrumento nacional de consolidação das políticas portuguesas de reforço da coesão nacional.

O Plano Nacional deve ser lido não apenas no que representa de compromisso ex-

plícito com objectivos de coesão e justiça social, mas também no que possibilita de articulação com outros instrumentos, nomeadamente o Plano Nacional de Emprego e o Programa Integrado de Apoio à Inovação, constituindo com eles a expressão do chamado «triângulo estratégico de Lisboa», de que é uma peça fundamental.

O processo de promoção e desenvolvimento do Plano impõe uma estratégia concertada e com responsabilização partilhada por parte do Estado e dos Parceiros Sociais.

O PNAI encontra-se estruturado em torno de três prioridades:

- > Combater a pobreza das crianças e idosos através de medidas que assegurem os seus direitos básicos de cidadania.
- > Corrigir as desvantagens na educação e formação/qualificação.
- > Ultrapassar as discriminações e reforçar a integração das pessoas com deficiência e dos imigrantes.

Pretende-se que este Plano constitua um instrumento capaz de contribuir para que a pobreza e a exclusão social, fenómenos do passado e ainda do presente, possam, com maior eficácia, reverter-se no futuro, a caminho de uma sociedade portuguesa mais justa, socialmente mais coesa e com maior desenvolvimento sustentável.

Para uma melhor percepção desta problemática e do alcance do PNAI, convidamos os nossos leitores a lerem a versão do PNAI 2006-2008, disponível neste *site*.



# Artigos publicados na revista **Formar** em 2007

## Dossier

- **Potencial humano: a abordagem do projecto de programa para o período 2007/2013** >> A. Oliveira das Neves >> [Jan./Fev./Mar.] >> **página 4**
- **Impacto do QREN na formação das PME. Entrevista a Norma Rodrigues** >> Maria Viegas >> 58 [Jan./Fev./Mar.] >> 11
- **O futuro das qualificações em Portugal e a importância do CNQ** >> Ana Cláudia Valente >> 58 [Jan./Fev./Mar.] >> 16
- **Catálogo Nacional de Qualificações** >> Ana Paula Filipe >> 59 [Abr./Mai./Jun.] >> 4
- **Qualificações baseadas em competências** >> Elsa Caramujo >> 59 [Abr./Mai./Jun.] >> 8
- **Nova vida para as «Novas Oportunidades».** Entrevista CITEFORMA >> Nuno Estevens >> 59 [Abr./Mai./Jun.] >> 11
- **Centro Novas Oportunidades do NERGA – servir a comunidade, investir no futuro:** Entrevista >> Nuno Estevens >> 59 [Abr./Mai./Jun.] >> 17
- **Futurália – Feira da juventude, qualificação e emprego.** Notícia >> M. Fernanda Gonçalves >> 59 [Abr./Mai./Jun.] >> 22
- **Dupla certificação: uma nova equação qualificante** >> José Manuel Castro >> 60 [Jul./Ago./Set.] >> 4
- **Centro Novas Oportunidades do Seixal – Aposta na dupla certificação.** Entrevista >> M. Fernanda Gonçalves. Nuno Estevens >> 60 [Jul./Ago./Set.] >> 12
- **Certificados de 2005, onde estão agora?** >> Patrícia Matias, Patrícia Pereira >> 60 [Jul./Ago./Set.] >> 20
- **CNO – Em jeito de balanço** >> M. Fernanda Gonçalves >> 60 [Jul./Ago./Set.] >> 25

Gestão  
dos Fundos  
Comunitários:  
Novos Desafios

OR

OR

Out

- A formação em alternância e o papel das empresas na qualificação profissional >> Acácio Duarte >> 61 (Out./Nov./Dez.) >> 4
- Sistema de formação em alternância – oportunidade e actualidade de uma iniciativa >> Maria Márcia Trigo >> 61 (Out./Nov./Dez.) >> 10
- Avaliação do sistema de aprendizagem – notas de um exercício em curso de execução >> A. Oliveira das Neves >> 61 (Out./Nov./Dez.) >> 14
- Sistema de aprendizagem: alguns apontamentos (entrevista) >> Carlos Barbosa de Oliveira >> 61 (Out./Nov./Dez.) >> 19
- Seminário «Formação em alternância – sistema de aprendizagem» >> Patrícia Trigo >> 61 (Out./Nov./Dez.) >> 26
- Promover e aumentar o acesso à qualificação numa perspectiva de aprendizagem ao longo da vida – RCM n.º 173/2007 >> 61 (Out./Nov./Dez.) >> 29

### **Análise Crítica**

- Repensar a educação/formação de adultos >> Ana Luísa Oliveira Pires >> 58 (Jan./Fev./Mar.) >> 20
- Objectivo da reforma da formação profissional: reforçar e renovar a centralidade da qualificação >> Francisco Caneira Madelino >> 59 (Abr./Mai./Jun.) >> 23

- Cooptécnica – Escola Profissional Gustave Eiffel. Entrevista >> Maria Viegas >> 60 (Jul./Ago./Set.) >> 27
- O sistema de aprendizagem em Portugal >> Francisco Caneira Madelino >> 61 (Out./Nov./Dez.) >> 30

### **Actualis**

- A dimensão territorial no âmbito de intervenção do RVCC >> Maria Francisca Monteiro Simões >> 58 (Jan./Fev./Mar.) >> 25
- REFER – A formação a alta velocidade. Entrevista a Fernando Moreira da Silva >> M. Fernanda Gonçalves >> 58 (Jan./Fev./Mar.) >> 28
- Presidência Portuguesa da União Europeia. Notícia >> M. Fernanda Gonçalves >> 58 (Jan./Fev./Mar.) >> 33
- Modelo para a avaliação de competências para o ensino e formação em contexto europeu. Projecto TEVAL >> Vítor Carioca, Clara Rodrigues, Sandra Saúde >> 59 (Abr./Mai./Jun.) >> 26
- Como desenvolver uma cultura de formação nas empresas? Entrevista Eugénio Rosa >> Maria Viegas >> 59 (Abr./Mai./Jun.) >> 33
- Inovar nas estratégias formativas. Entrevista >> CFP Chaves >> 59 (Abr./Mai./Jun.) >> 38
- Créditos europeus para a educação e formação profissional – Quo vadis, ECVET? >> Luís Imaginário >> 60 (Jul./Ago./Set.) >> 35

- Projecto TEVAL – Modelo de avaliação para professores e formadores >> Vítor Carioca, Clara Rodrigues, Sandra Saúde >> 60 (Jul./Ago./Set.) >> 40
- Comunicar em público >> Ana Penim >> 60 (Jul./Ago./Set.) >> 43
- Conferência EU e-Learning Lisboa 2007 >> Maria Antonieta Romão >> 60 (Jul./Ago./Set.) >> 47
- Casa do S@der + - RVCC da ESDIME >> Filipa Lourenço e Susana Graça >> 61 (Out./Nov./Dez.) >> 33
- Estratégias Formativas >> Manuela Nave >> 61 (Out./Nov./Dez.) >> 39
- Conferência «Do ensino à aprendizagem para uma validação e reconhecimento de competências – Ideais e realidade» >> Sandra Sousa Bernardo >> 61 (Out./Nov./Dez.) >> 44

### **Instrumentos de Formação**

- Podcasting no contexto formativo >> César Teixeira >> 58 (Jan./Fev./Mar.) >> 34
- WIKIS >> César Teixeira >> 59 (Abr./Mai./Jun.) >> 45
- WEB 2.0 >> César Teixeira >> 60 (Jul./Ago./Set.) >> 49
- O levantamento das necessidades de formação – O questionário >> José Casqueiro Cardim >> 61 (Out./Nov./Dez.) >> 46



### Conhecer a Europa

- **Eslováquia** >> Ana Rita Lopes >> 58 >> (Jan./Fev./Mar.) >> 40
- **Malta** >> Ana Rita Lopes >> 59 >> (Abr./Mai./Jun.) >> 49
- **Grécia** >> Ana Rita Lopes >> 60 (Jul./Ago./Set.) >> 53
- **Lituânia** >> Ana Rita Lopes >> 61 (Out./Nov./Dez.) >> 53

### Um Olhar Sobre...

- **O primeiro comboio. Carris para o progresso** >> Albano Pereira >> 58 (Jan./Fev./Mar.) >> 43
- **Comércio Electrónico** >> Carlos Barbosa de Oliveira >> 59 (Abr./Mai./Jun.) >> 52
- **A publicidade** >> Carlos Barbosa de Oliveira >> 60 (Jul./Ago./Set.) >> 56
- **As doenças dos edifícios** >> Carlos Barbosa de Oliveira >> 61 (Out./Nov./Dez.) >> 56

### Espaço Internet

- **Blogformação. www.qren.pt** >> M. Fernanda Gonçalves >> 58 (Jan./Fev./Mar.) >> 49
- **CNQ – As experiências internacionais** >> Ana Cláudia Valente >> 59 (Abr./Mai./Jun.) >> 56
- **Novas Oportunidades** >> M. Fernanda Gonçalves >> 60 (Jul./Ago./Set.) >> 60
- **www.catálogo. anq.gov.pt** >> M. Fernanda Gonçalves >> 61 (Out./Nov./Dez.) >> 58

### Debaixo d’Olho

- **A qualidade nos RVCC – dimensão europeia, condições de sucesso e factores críticos. Notícia** >> Ana Cristina Pinto >> 58 (Jan./Fev./Mar.) >> 51
- **Quiosques electrónicos** >> M. Fernanda Gonçalves >> 59 (Abr./Mai./Jun.) >> 58
- **As idades do brinquedo – FIA 2007** >> 60 (Jul./Ago./Set.) >> 61
- **39.º Campeonato Internacional das profissões – o bom stress** >> António Caldeira >> 61 (Out./Nov./Dez.) >> 59

### Livros

- **Guia do animador na formação de adultos** >> Paulo da Trindade Ferreira >> 58 (Jan./Fev./Mar.) >> 56
- **Assegurar a visibilidade das competências** >> Jens Bjornavold >> 58 (Jan./Fev./Mar.) >> 57
- **A regulação das políticas públicas de educação: espaços, dinâmicas e actores** >> Vários. Organização de João Barroso >> 59 (Abr./Mai./Jun.) >> 59
- **Socialização escolar e profissional de jovens: projectos, estratégias e representações** >> Natália Alves >> 59 (Abr./Mai./Jun.) >> 59
- **Actualização e aprofundamento do estudo sobre RVCC** >> CIDECE >> 60 (Jul./Ago./Set.) >> 64

- **Qualifications with a dual orientation towards employment and higher education. INTEQUAL Repport II** >> Sabine Manning, Ed. >> 60 (Jul./Ago./Set.) >> 64
- **Revista Europeia de Formação Profissional n.º 40, 2007/01** >> CEDEFOP >> 61 (Out./Nov./Dez.) >> 61
- **O impacto da certificação na vida das pessoas – A experiência da ESDIME** >> ESDIME >> 61 (Out./Nov./Dez.) >> 61
- **O universo das profissões** >> José Casqueiro Cardim e Rosaria Ramos Miranda >> 61 (Out./Nov./Dez.) >> 62
- **A incorporação da igualdade de género na formação pedagógica de formadores/as** >> IEFP, IP >> 61 (Out./Nov./Dez.) >> 62

### Divulgação

- **Que qualificações para um modelo de desenvolvimento sustentável na região norte. Seminário** >> Catarina Cristino Pereira >> 59 (Abr./Mai./Jun.) >> 58
- **Campeonato Nacional das Profissões** >> António Caldeira >> 59 (Abr./Mai./Jun.) >> 60
- **Conferência EU e-Learning Lisboa 2007** >> Etelberto Costa >> 61 (Out./Nov./Dez.) >> 63
- **Artigos publicados na revista Formar ano 2006** >> 58 (Jan./Fev./Mar.) >> 61
- **Estatuto Editorial** >> 58 (Jan./Fev./Mar.) >> 63



# Livros



## **O fim da pobreza**

O autor desta obra, Jeffrey Sachs, conselheiro especial do então secretário-geral das Nações Unidas, Kofi Annan, tem aconselhado os líderes de mais de 100 países sobre desenvolvimento económico e redução da pobreza.

Neste livro procura explicar como a pobreza tem sido combatida e como, por meio de passos exequíveis, é possível fazer progressos reais junto daquela fatia enorme da Humanidade que continua a viver na miséria.

Bono refere no prefácio deste livro: «A fome, as doenças, o desperdício de vidas que constitui a pobreza extrema são uma afronta a todos nós. Para Jeff, trata-se de uma equação difícil mas com uma solução. Uma equação que cruza capital humano com capital financeiro, os objectivos estratégicos do mundo rico com um novo tipo de planeamento no mundo pobre.»

Não posso deixar ainda de transcrever um outro parágrafo deste prefácio de Bono: «Sou um cantor com um ouvido melódico. As grandes ideias têm muito em comum com uma grande melodia. Uma certa clareza, inevitabilidade, capacidade de ficar no ouvido... não as conseguimos tirar da cabeça, elas não nos deixam em paz... As ideias deste livro não ficam exactamente no ouvido, mas têm um magnetismo que ninguém esquecerá: o fim da pobreza.»

Enfim, após lermos este livro é impossível ficar indiferente a oito milhões de pessoas que morrem todos os anos porque são demasiado pobres para sobreviver, é uma responsabilidade que é de todos nós e à qual cada um de nós não pode ser alheio.

## **Ficha Técnica**

**Título** > *O Fim da Pobreza*

**Autor** > Jeffrey Sachs

**Colecção** > Actualidade Política

**Editor** > Casa das Letras

**N.º de páginas** > 542

**Edição** > Fevereiro de 2006

**Jeffrey Sachs**

"O mais importante economista do mundo." *New York Times*

"Uma das 100 pessoas mais influentes do planeta." *Time*

# **O FIM DA POBREZA**

**como conseguiu-lo na nossa geração**

**PREFÁCIO DE  
BONO**

**Prefácio da edição portuguesa  
Pe. VÍTOR MELÍCIAS**





**Consolidação, visibilidade e reconhecimento – para uma economia social organizada, eficaz e sustentável**

Trata-se de uma brochura que divulga o «documento síntese» resultado do Grupo Temático EQUAL que reuniu os projectos da área da Economia Social da 1.ª fase.

Nesta síntese, o Professor Alberto de Melo produz uma reflexão sobre as soluções concebidas e testadas pelos vários projectos, relata um importante conjunto de boas práticas em diferentes países, alargando a base de partida para a formulação de pertinentes recomendações relativas à melhoria do enquadramento institucional e regulamentar da Economia Social e do reforço e sustentação do 3.º sector na sociedade actual, bem como sobre complementaridade e formas de cooperação entre o sector público e o 3.º sector.

**Ficha Técnica**

Título > *Consolidação, Visibilidade e Reconhecimento – para Uma Economia Social Organizada, Eficaz e Sustentável*

Autor > Alberto Melo

Colecção > DISSEMINAR , n.º 3, Novembro de 2005

Publicação > Gabinete de Gestão EQUAL

**Modelização das políticas e das práticas de inclusão social das pessoas com deficiências em Portugal**

Portugal registou, nas últimas décadas, progressos significativos ao nível das políticas e das práticas no âmbito inclusão social das pessoas com deficiências e incapacidades. Em particular, a adesão à União Europeia trouxe novos recursos e um novo impulso que constituíram uma oportunidade que o país aproveitou, quer ao nível das políticas públicas, quer ao nível dos dinamismos da sociedade civil. Há, todavia, ainda a necessidade de investir em aspectos que constituem áreas de fragilidade e de desenvolvimento, numa perspectiva de adequação das políticas e das práticas às necessidades e expectativas dos cidadãos, das famílias e da sociedade, bem como ao nível da optimização dos recursos.

Com esse objectivo, o CRPG – Centro de Reabilitação Profissional de Gaia, em parceria com o ISCTE – Instituto Superior das Ciências do Trabalho e da Empresa, promoveu a realização do Estudo «Modelização das Políticas e das Práticas de Inclusão Social das Pessoas com Deficiências em Portugal». De acordo com os resultados apurados, a população portuguesa com deficiências e incapacidades representa 8,2% do todo nacional e é predominantemente feminina, adulta e idosa, com níveis de qualificação escolar muito baixos, globalmente excluída do mundo do trabalho e com rendimentos familiares próximos do salário mínimo nacional.

Tendo em conta a caracterização social referida, a evolução percorrida em Portugal e as tendências de evolução das políticas no domínio, o estudo pretende dar um contributo para a definição de uma nova estratégia nacional a favor das pessoas com deficiências e incapacidades. Nesse sentido, apresenta um novo modelo de política e de governação, orientado para a qualidade de vida, com vista

à prossecução de uma sociedade digna, aberta e inclusiva.

Os principais resultados deste estudo foram apresentados na Conferência «Mais Qualidade de Vida para as Pessoas com Deficiências e Incapacidades: Uma Estratégia para Portugal», que decorreu de 13 a 14 de Dezembro, no ISCTE, em Lisboa.

Dada a importância deste tema convidamos os leitores a obterem mais informação sobre o referido estudo em [www.crpq.pt](http://www.crpq.pt), onde o mesmo se encontra disponível.

**Ficha Técnica**

Título > *Modelização das Políticas e das Práticas de Inclusão Social das Pessoas com Deficiências em Portugal*

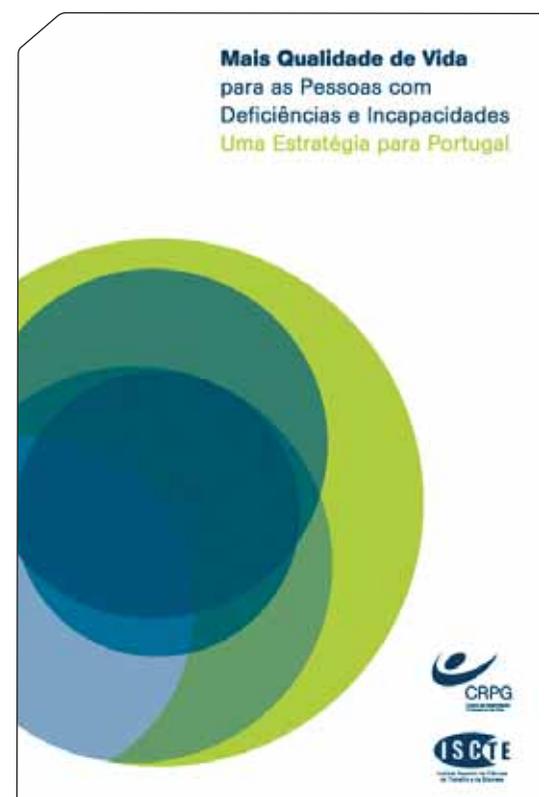
Autor > CRPG – Centro de Reabilitação Profissional de Gaia, ISCTE – Instituto Superior das Ciências do Trabalho e da Empresa

Coordenador geral do estudo > Jerónimo Sousa

Editor > CRPG – Centro de Reabilitação Profissional de Gaia

N.º de páginas > 288

Edição > Dezembro de 2007



# Qualific@2008



O Instituto de Emprego e Formação Profissional, IP (IEFP), através da sua Delegação Regional do Norte (DN), esteve presente na Qualific@ 2008, de 14 a 17 de Fevereiro.

O IEFP/DN organizou espaços onde jovens e adultos exploraram livremente ou com o apoio de técnicos devidamente habilitados as diferentes oportunidades formativas e do mundo do trabalho e puderam, assim, avaliar a importância de cada uma delas para a concretização dos seus projectos profissionais. Tendo em conta os objectivos desta feira e os públicos-alvo a que se destinavam, foram definidos os seguintes espaços, animados por profissionais do IEFP, IP:

> Uma Mostra de Formação ao vivo, representativa da oferta qualificante dos Centros

de Formação Profissional de Gestão Directa e de Gestão Participada do IEFP, IP, onde jovens e adultos puderam explorar as actividades profissionais aí representadas, contactar com os formandos/formadores e identificar as vias de acesso às formações.



> Um Centro de Emprego facilitador do ajustamento da oferta e da procura que contemplava o Atendimento Personalizado, o Serviço Eures, o Livre Serviço de Emprego, o NetEmprego e um Centro de Documentação.

> Um Centro Novas Oportunidades como «porta de entrada» para os percursos qualificantes, quer através de processos de



reconhecimento, validação e certificação de competências, quer através de acções de Educação e Formação de Adultos.

Procurou-se com estas iniciativas realizar uma apresentação intencional de vários percursos possíveis, que puderam ser explorados e experimentados visando o desenvolvimento de atitudes e comportamentos activos tendo em vista as exigências do mercado de trabalho.

Neste espaço foi também possível aos pais, profissionais de formação e educação e aos educadores em geral, a recolha de informação sobre as diversas áreas de formação e qualificação, bem como as diferentes oportunidades de inserção profissional.





UNIÃO EUROPEIA  
Fundo Social Europeu



INSTITUTO DO EMPREGO E FORMAÇÃO PROFISSIONAL

# Formação Profissional

**Aposte na  
construção  
do seu futuro**

▶ **Informações:**

**CENTROS DE  
FORMAÇÃO PROFISSIONAL  
E CENTROS DE EMPREGO**

[www.iefp.pt](http://www.iefp.pt)



# Protecção no Desemprego

Novo regime em vigor a partir de 1 de Janeiro de 2007

Decreto-Lei nº 220/2006, de 3 de Novembro

**Mais apoio na procura de emprego  
Mais rapidez e comodidade  
Mais rigor e justiça**

**Trate do seu processo num só local, o Centro de Emprego da sua área de residência**

**Informe-se**

Nos serviços de atendimento da Segurança Social,  
nos Centros de Emprego ou  
consulte os seguintes endereços da INTERNET:

[www.seg-social.pt](http://www.seg-social.pt)  
[www.iefp.pt](http://www.iefp.pt)

