

Entidade Formadora:



Entidade Promotora:



	TÉCNICO (A) DE APOIO À GESTÃO
	Manual do Módulo
Programa	POCH – Programa Operacional Capital Humano
Eixo	Aprendizagem, qualificação ao longo da vida e reforço da empregabilidade
Tipologia de Intervenção	70 Aprendizagem ao longo da vida
Tipologia de Operação	3.3 Cursos de Educação e Formação de Adultos (EFA)
Ação	EFA – POCH-03-5470-FSE-000594 (NORTE)
Data de início/fim	03-10-2019 a 21-01-2021
Local	Paços de Ferreira
Horário	Laboral

1

Manual do Módulo

Módulo / UFCD:

CP_4 PROCESSOS IDENTITARIOS

Nome do Formador:

CARLA MARIA DA SILVA MONTEIRO

Cofinanciado por:



Entidade Formadora:



Entidade Promotora:



1. FUNDAMENTAÇÃO DOS PRINCÍPIOS DE CONDUTA NA RELAÇÃO COM O OUTRO.....	5
Princípios de conduta: Empatia, reação compassiva e solidariedade	5
Empatia e Simpatia: qual a diferença?.....	5
REACÇÃO COMPASSIVA - COMPAIXÃO.....	6
SOLIDARIEDADE	8
PRINCÍPIOS DE IGUALDADE E EQUIDADE	10
Equidade.....	10
Igualdade	10
Analogia.....	11
A DIVERSIDADE, A ACEITAÇÃO E A TOLERANCIA COMO ELEMENTOS PROSPECTIVOS DAS SOCIEDADES CONTEMPORÂNEAS	12
Diversidade	12
TOLERÂNCIA - DIVERSIDADE	15
Promover a Tolerância e Celebrar a Diversidade.....	17
AS PRINCIPAIS MANIFESTAÇÕES DE INTOLERÂNCIA À DIFERENÇA: RACISMO, XENOFOBIA, DESIGUALDADES DE GÊNERO, ESTADO CIVIL, HOMOFOBIA, TRANSFOBIA, PORTADORES DE NECESSIDADES ESPECIAIS, RELIGIÃO OU CRENÇAS RELIGIOSAS, EDAISMO.....	18
Um milhão e 700 mil portugueses têm incapacidade. Somos uma sociedade inclusiva?	24
Educação	25
Trabalho	26
Vida Independente	26
Queixas de discriminação	26
Terceira idade	27
2. O PAPEL DA DEONTOLOGIA NA CONSTRUÇÃO DE UMA CULTURA ORGANIZACIONAL	28
Códigos de conduta no contexto profissional	28
Qual a diferença entre ética e moral?	30
O que é ética?	32
Exemplo do uso de ética	32
O que é moral?.....	33
Exemplo do uso de moral	33
De onde vêm os princípios morais e éticos?	33
Consistência e flexibilidade.....	33
Ética e Responsabilidade Social	38
Deontologia	38
Vantagens da Aplicação de um Código de Ética	40
Descumprimento do Código de Ética.....	41
Códigos de conduta no contexto profissional	42
Pertença e lealdade no colectivo.....	42
Relacionamento e inserção multicultural no trabalho.....	44
A inclusão multicultural segundo as empresas	46
Empresas Multiculturais	47

Cofinanciado por:



Entidade Formadora:



Entidade Promotora:



Convergência entre os objetivos organizacionais e as motivações pessoais	49
3. POLITICAS PUBLICAS DE INCLUSÃO	55
Inclusão Social e Cidadania	55
O sindicato:	61
Organismos institucionais de combate à discriminação à escala nacional e internacional	62
Em contexto internacional:	67
A Educação para a Cidadania e a Preservação da Unidade da Diversidade	69
Educação para a Cidadania	69
O que é a Cidadania?	71
A Unidade da Diversidade:	71
Impactos económicos, culturais e sociais dos fluxos migratórios em Portugal na actualidade	72
Evolução dos fluxos migratórios	72
Fluxo Migratório	77
Migrações:	77
Causas ou motivos das migrações:	77
4. UMA NOVA IDENTIDADE EUROPEIA EM CONSTRUÇÃO: O PAPEL DA MULTICULTURALIDADE E DA DIVERSIDADE	81
Supranacionalidade	81
PATRIMÓNIO COMUM DA HUMANIDADE	83
REFERENCIAS\ PESQUISA BIOGRAFICA\ ONLINE	91

Cofinanciado por:



Entidade Formadora:



Entidade Promotora:



INTRODUÇÃO



**MINISTÉRIO PÚBLICO
PORTUGAL**

PROCURADORIA-GERAL DA REPÚBLICA
GABINETE DE DOCUMENTAÇÃO
E DIREITO COMPARADO

4

IDENTIDADE, DIVERSIDADE E PLURALISMO

Artigo 1.º

Diversidade cultural: um património comum da Humanidade

A cultura assume diversas formas ao longo do tempo e do espaço. Esta diversidade está inscrita no carácter único e na pluralidade das identidades dos grupos e das sociedades que formam a Humanidade. Enquanto fonte de intercâmbios, inovação e criatividade, a diversidade cultural é tão necessária para a Humanidade como a biodiversidade o é para a natureza. Neste sentido, constitui o património comum da Humanidade e deve ser reconhecida e afirmada em benefício das gerações presentes e futuras.

DIVERSIDADE CULTURAL E DIREITOS HUMANOS

Artigo 4.º

Os direitos humanos como garantias da diversidade cultural

A defesa da diversidade cultural é um imperativo ético, indissociável do respeito pelos direitos humanos. Implica um compromisso para com os direitos humanos e liberdades fundamentais, em particular os direitos das pessoas pertencentes a minorias e dos povos indígenas. Ninguém pode invocar a diversidade cultural para justificar a violação dos direitos humanos garantidos pelo direito internacional, nem para restringir o seu âmbito.

DIVERSIDADE CULTURAL E CRIATIVIDADE

Artigo 7.º

O património cultural como fonte da criatividade

A criação tem as suas raízes na tradição cultural, mas floresce em contacto com outras culturas. Por esta razão, o património, sob todas as suas formas, deverá ser preservado, valorizado e transmitido às gerações futuras enquanto testemunho da experiência e das aspirações humanas, de forma a fomentar a criatividade em toda a sua diversidade e a inspirar um diálogo genuíno entre as culturas.

Cofinanciado por:



1.FUNDAMENTAÇÃO DOS PRINCÍPIOS DE CONDUTA NA RELAÇÃO COM O OUTRO

Conceitos Chave: Igualdade, diferença, unidade a diversidade, equidade, direitos civis, direitos sociais, perspetividade

Princípios de conduta: Empatia, reação compassiva e solidariedade



Empatia, simpatia e
compaixão

Empatia e Simpatia: qual a diferença?

Os conceitos de simpatia e empatia, apesar de muito utilizados, continuam a ser objeto de confusão e nem sempre são empregues da forma mais adequada.

Podemos entender a simpatia como um sentimento de afinidade com determinada pessoa, que leva o indivíduo a estabelecer uma harmonia no encontro com ela. Simpatizamos com amigos e com as pessoas com quem partilhamos afinidades, interesses e valores e nas quais reconhecemos alguma compatibilidade e complementariedade com o nosso funcionamento.

Por seu lado, a empatia implica a capacidade de nos posicionarmos no lugar do outro para compreendermos a sua realidade interna, independentemente da pessoa em questão, de

Cofinanciado por:

Entidade Formadora:



Entidade Promotora:



estarmos ou não de acordo com ela ou de simpatizarmos ou não com ela. A empatia genuína está ao serviço da comunhão emocional, da aceitação e do respeito pelo outro e pela sua realidade, o que implica uma atitude de não julgamento e de despojamento de preconceitos do próprio.

Demonstrar simpatia por alguém, isto é, gentileza e amabilidade, sendo-se amistoso, agradável e educado, não implica necessariamente que também se seja empático. Muitas vezes, a simpatia pode até esconder uma empatia diminuta, nos casos em que a simpatia é utilizada para agradar e estimular no outro sentimentos positivos em relação a nós, com o intuito de se obter algum tipo de aprovação e valorização narcísica.

Quando somos empáticos, posicionamo-nos no lugar do outro para nos sentirmos em sintonia com as suas emoções e acedermos à compreensão do seu funcionamento. Este movimento empático implica olhar o outro com isenção, isto é, um olhar despojado dos próprios valores e preconceitos, reconhecendo e aceitando que há diferentes maneiras de operar.

A boa capacidade empática pode ser entendida como a capacidade de entender o outro tendo como enquadramento a realidade deste e nunca utilizando como referência a nossa experiência subjetiva. Quando colocamos os próprios sentimentos no outro, acabamos por incorrer numa confusão entre o eu e o outro. Exemplo disso, é o caso da pessoa que fica muito aflita ao perceber o sofrimento de um animal que está com frio, ou que lhe prepara uma festa de anos como se isso tivesse significado para ele, na medida em que já o vê na perspetiva de um humano e não enquanto um animal. Neste tipo de situações, em que a pessoa transporta para o outro a sua realidade, fica dificultada a possibilidade de conhecer e entender o outro tal como ele é, na sua alteridade e singularidade. As dificuldades de comunicação nas relações interpessoais, nomeadamente nas relações conjugais, traduzem muitas vezes lacunas na empatia que não permitem a um dos cônjuges colocar-se no lugar do outro, impondo ao invés a sua maneira de ser e estar na vida.

REACÇÃO COMPASSIVA – COMPAIXÃO

A identidade estabelece-se através de um conjunto de vínculos que permitem, a cada um de nós, reconhecer-se e ser reconhecido. Um nome próprio e um nome de família que nos identificam enquanto indivíduos pertencentes a um primeiro grupo, naturais de uma determinada freguesia,

Cofinanciado por:



Entidade Formadora:



Entidade Promotora:



munícipes de um determinado concelho, cidadãos de um país e do mundo. Nesse mundo, nesse país, nesse concelho, nessa freguesia e até, nessa família, há, certamente, outros indivíduos que constituem, face a um sujeito, os referentes daquilo a que se pode chamar a alteridade.

A alteridade é tudo aquilo que é da ordem do exterior a nós, o que é próprio do "Outro" (alter). A relação que se estabelece entre o mesmo e o outro, entre o idêntico e o diferente, é a relação que permite aceder ao mundo. O autismo, por exemplo, significa a ausência da ponte entre o mesmo e o outro e, assim, o mundo permanecerá sempre desconhecido; ora, o que permanece desconhecido, permanece inexplorado, inacessível e significa uma espécie de "condenação" a viver na incomunicabilidade. Só a saída da sua própria esfera permite o acesso à realidade, na sua plenitude e diversidade.

Falamos da realidade existencial mas também da realidade social que é uma das dimensões da existência; e nessa dualidade, entre o ser que se situa num contexto circunstanciado por Tudo o que lhe é outro, é essencial o estabelecimento de pontes entre o sujeito e os grupos de pertença em que este está inserido como elemento autónomo, mas em relação.

As palavras chave dessa relação são a empatia, a relação compassiva e a solidariedade.

A empatia significa a participação afectiva e emotiva numa realidade que lhe é, em princípio, alheia; esta capacidade de estar em sintonia e de reconhecer identidade, ou seja, de reconhecer o que nos é próprio, mesmo naquilo que está fora de nós, aproxima os seres humanos. Muitas vezes, essa empatia é mesmo inconsciente: sente-se, antes de se querer. Mas a vontade pode também ser um factor propiciatório ao estabelecimento da empatia. A palavra "empatia" é próxima da simpatia e tem com esta, um radical comum: pathos, ou "paixão" que, com o logos e o ethos, configura o triângulo que nos torna humanos.

Enquanto o pathos remete para a afecção, o logos remete para a razão e o ethos para o dever.

A empatia liga-se à reacção compassiva face ao outro e ao seu sofrimento; compassiva, significa que manifesta compaixão e compaixão decompõe-se em "com + pathos" – que quer dizer, capacidade de sofrer com – de sentir e partilhar o pathos do outro e, assim, ser capaz de

Cofinanciado por:



Entidade Formadora:



Entidade Promotora:



assumir o descentramento de si próprio e a abertura necessária ao acto solidário. Temos assim, ligados, três pilares fundamentais da relação EU – OUTRO : a empatia, a reacção compassiva e a solidariedade que, para se efectivar, se traduz necessariamente, em acções solidárias.

8

SOLIDARIEDADE



A solidariedade é a adesão circunstancial à causa ou à empresa de outros. Por norma, este termo emprega-se para denominar uma acção generosa ou bem-intencionada. De qualquer forma, a sua raiz etimológica faz referência a um comportamento in-solidum, ou seja, que se unem os destinos de duas ou

mais pessoas. Portanto, ser solidário não é só prestar ajuda, uma vez que também implica um compromisso com aquele a quem se se oferece a sua solidariedade.

Os seres humanos vivem em sociedade. Corremos o risco de olhar para nós mesmos em excesso porque as pessoas têm o costume de olhar somente para o próprio umbigo, quando na realidade, não devemos perder de vista o fato de que o bem comum se expressa através da fórmula "nós".

Isto é, você nunca deve sentir indiferença com a dor dos outros porque a empatia que surge do coração nos leva a conectar com o próximo e procurar uma maneira de ajudar. Assim mostra a solidariedade, um valor muito importante para uma sociedade desenvolvida que trabalha de forma constante para defender os direitos dos grupos mais vulneráveis, fazendo frente às injustiças sociais.

Cofinanciado por:



Entidade Formadora:



Entidade Promotora:



A solidariedade mostra a ajuda altruísta, generosa e desinteressada que surge do coração a partir da máxima que afirma "temos que dar sem esperar nada em troca" porque aquele que dá o melhor de si para o outro descobre que já recebe o maior prêmio e a melhor recompensa: o bem é um tesouro que traz imensa satisfação pessoal tanto a quem dá como a quem recebe.

9

Existem entidades sociais que trabalham para o bem comum. Essas entidades precisam do apoio de voluntários envolvidos em uma causa. Há muitas formas diferentes de solidariedade. Por exemplo, você pode dar suporte a uma entidade de assistência social com um valor econômico. Mas também é possível ser solidário trabalhando como voluntário em uma organização. Neste caso, o voluntário dedica uma parte do seu tempo pessoal para a realização de um trabalho.

Há diversas atividades de ajuda social, por exemplo, visitar idosos que vivem sozinhos para fazer companhia durante um tempo semanal. Assim como todo ser humano possui uma imensa capacidade de superação e pode crescer como pessoa de forma constante, uma sociedade também pode ser melhor a cada dia. Mas para isso, é preciso o envolvimento de toda população da sociedade, de pessoas com valores solidários capazes de lutar por aquilo que acreditam.

A solidariedade é um aprendizado adquirido no momento que se toma consciência de um problema real. Ela pode ser colocada em prática no ambiente mais próximo. Ser solidário é apostar na inteligência emocional de viver sendo verdadeiramente humano.

Existem pessoas solidárias que se tornam exemplo e um ponto de referência para os demais, ou seja, um modelo a seguir.ⁱⁱ

Cofinanciado por:



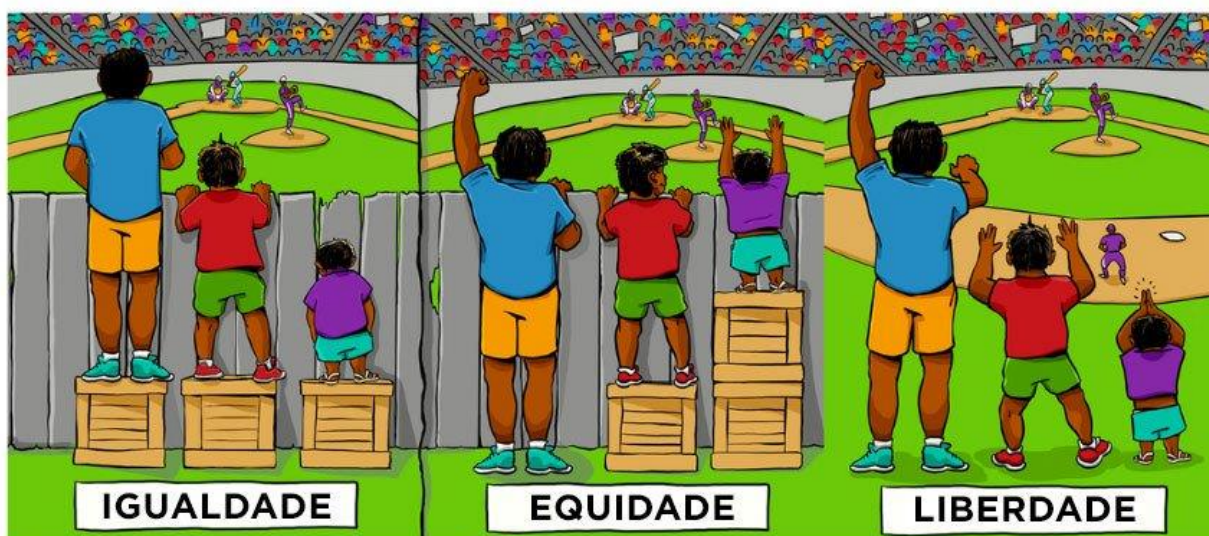
PRINCIPIOS DE IGUALDADE E EQUIDADE

Na língua portuguesa podemos perceber palavras que em essência são distintas mas que podem ter significado parecido. Três delas são as palavras Equidade, Igualdade e Analogia.

10

Equidade

A palavra equidade deriva da palavra “equivalente”. Ela é muito usada no direito, existem vários sinônimos para representá-la ou igualá-la ao mesmo significado. É a maneira mais comum de se expressar quando queremos que duas coisas, objetos, pessoas e etc. possam ser equivalente uma com as outras. Usualmente vemos a expressão de se um sistema social é ou não equitativo. Ai tem uma representação clara do termo equidade.



Igualdade

É o termo usado para igualar um indivíduo ou um objeto. A igualdade tem diversos sinônimos, entre eles estão a equidade. Igualdade é um derivado da palavra igual, ou seja, que algo seja parecido ou equivalente ao outro. A igualdade é muito pregado nos ambientes jurídicos, principalmente na hora dos esperados julgamentos. É importante igualar uma situação para que possa se enxergar melhor o seu conceito. A igualdade

Entidade Formadora:



Entidade Promotora:



assim como equidade nos permite que seja feita uma comparação mais ampla e neutra sobre um indivíduo.

Enquanto o mundo alcançou progresso em direção à igualdade de gênero e ao empoderamento das mulheres sob os objetivos de desenvolvimento do milênio (incluindo acesso igual ao ensino primário entre meninas e meninos), mulheres e meninas continuam sofrendo discriminação e violência em todas as partes do mundo.



A igualdade de gênero não é apenas um direito humano fundamental, mas um fundamento necessário para um mundo pacífico, próspero e sustentável. Infelizmente, no momento atual, 1 em cada 5 mulheres e meninas entre 15 e 49 anos relataram ter sofrido violência física ou sexual por um parceiro íntimo em um período de 12 meses e 49 países atualmente não têm leis que protejam as mulheres da violência doméstica.

Proporcionar às mulheres e meninas igualdade de acesso à educação, assistência médica, trabalho decente e representação nos processos decisórios políticos e econômicos estimulará economias sustentáveis e beneficiará as sociedades e a humanidade em geral. A implementação de novos marcos legais em relação à igualdade feminina no local de trabalho e a erradicação de práticas nocivas direcionadas às mulheres é crucial para acabar com a discriminação baseada em gênero que prevalece em muitos países ao redor do mundo.

Analogia

Tem como significado “proporção”. Quando algo tem a mesma quantidade ou é equivalente ao outro. O sentido é bem amplo e pode ser facilmente entendido. Por exemplo, quando ligamos um objeto ao outro quando cada um deles possuem significados parecidos ou iguais. Quando falamos: “A bicicleta está para o ciclista, assim como o carro está para o motorista”. Possuem um sentido de ligação. Também pode ser comparado com a palavra equidade, ou seja, quando algo é equivalente com o outro. Uma comparação por analogia toma os pontos em comum entre duas ou mais coisas.

Para esclarecer algumas diferenças chave, podemos remarcar que a equidade se ajusta ou adapta a uma situação particular e caso específico, tomando em conta para esse caso os conceitos de igualdade e justiça. Em quanto se falamos de igualdade, o conceito supõe a comparação de duas ou mais coisas, sejam indivíduos, objetos, ideologias, entre outras.

Cofinanciado por:



A analogia por sua parte é um método de interpretação que se pode utilizar para relacionar duas ou mais coisas. Está ligado principalmente ao conceito de igualdade.

Uma analogia é uma comparação em que uma ideia ou uma coisa é comparada a outra coisa que é bem diferente dela.

12

Exemplos de analogia na vida cotidiana

A vida é como uma corrida. Aquele que continua correndo vence a corrida, e aquele que pára para recuperar o fôlego perde.

Assim como uma espada é a arma de um guerreiro, uma caneta é a arma de um escritor.

A DIVERSIDADE, A ACEITAÇÃO E A TOLERANCIA COMO ELEMENTOS PROSPECTIVOS DAS SOCIEDADES CONTEMPORANEAS



Diversidade

A diversidade cultural é o conjunto de diferenças entre culturas, ou seja, a diversidade é a existência de uma multiplicidade de culturas ou de identidades culturais.

Mitos sobre a Diversidade

A Diversidade é um problema

Na verdade a Diversidade é uma oportunidade, pois a compreensão da diversidade aumenta o nosso conhecimento e capacidade de compreender e aceitar as diferenças.

13

A Diversidade é sobre raça e género

O conceito de diversidade é muito mais vasto.

A Diversidade significa haver tratamento preferencial das
Minorias

A diversidade compreende uma mistura coletiva de todas as diferenças e semelhanças existentes entre as pessoas e por isso deve ser inclusivo permitindo que todas as pessoas tenham uma voz igualmente ativa e oportunidades iguais;

Um local de trabalho diversificado é idealmente harmonioso e
Integrativo

Na realidade, quando a diversidade funciona, existe um confronto das crenças pré existentes perante as novas ideias e perspetivas que surgem.

iiiA importância da diversidade e inclusão nas empresas não deve ficar atrelada apenas à legislação a ser cumprida em relação aos profissionais com deficiência. Hoje, quando falamos em ter diferentes perfis de funcionários, queremos dizer que é necessário que o time da empresa tenha representatividade compatível com a diversidade da população e da força de trabalho.

Ter colaboradores com diferentes pensamentos, culturas, etnias, opiniões e deficiências permite que a empresa se torne mais plural e democrática. O resultado dessa mistura traz benefícios para a organização e trabalhadores. Veja alguns deles:

Diversidade e inclusão geram valor para a marca

As empresas têm uma grande preocupação com a sua imagem e reputação, uma vez que isso impacta na forma como será recebida pelo seu público. As que são sustentáveis e socialmente responsáveis são bem vistas e possuem melhor aceitação no mercado.

Ao garantir a diversidade e inclusão nas empresas, elas estão ganhando em vários setores: com os consumidores, fornecedores e internamente.



Além disso, a diversidade e a inclusão se tornam valores que são incorporados à cultura da empresa e à percepção da marca. O resultado é que há um aumento da aceitação e da receptividade dos produtos e/ou serviços oferecidos pela organização.

Destaque perante os concorrentes

Ter uma marca forte é um dos passos para que a empresa se destaque no mercado e aliado a isso é preciso ter produtos e serviços de qualidade. Porém, só isso não é o bastante. Um ponto que está sendo bastante observado pelos consumidores é a responsabilidade social das organizações, o que abrange a diversidade.

Quando a empresa divulga que possui essa cultura, ela chama a atenção dos clientes, tornando-se uma preferência de consumo. Este fato já faz com que ela ganhe espaço e se destaque perante a concorrência.

Atração dos melhores profissionais do mercado

Organizações que entendem a importância da diversidade e inclusão nas empresas já estão cientes que os profissionais possuem necessidades diferentes e, com isso, passam a respeitá-las. Consequentemente, ocorre uma melhora no ambiente de trabalho, pois são criadas as condições para que os profissionais estejam motivados e se sintam parte do negócio.

Tantos pontos favoráveis para os colaboradores acabam por atrair e reter os melhores talentos que estão em busca não apenas dos melhores salários, mas também de empresas socialmente responsáveis.

Formação de equipes mais criativas

Combinar diferentes culturas proporciona experiências únicas que agregam valor, melhoram a convivência e permitem a troca de aprendizado. Ter acesso a diferentes pontos de vista e ouvir opiniões diversas ajuda a “pensar fora da caixa” e ampliar a criatividade.

As equipes de trabalho começam a desenvolver soluções diferentes para atender os clientes que, assim como elas, também são diversificados e têm necessidades diferentes. A rotina de trabalho também muda, com sugestões que agregam valor às atividades, tornando a realização das tarefas diárias mais produtiva e agradável.

Inclusão real na empresa





Quando se fala de diversidade e inclusão nas empresas, logo se pensa nas minorias, nesse caso, profissionais com deficiência. Porém, a verdadeira inclusão ocorre quando todos os colaboradores passam a ter espaço e são respeitados.

Tal fato fica evidente quando há diferentes perfis trabalhando na empresa, sejam de diversas faixas etárias, etnias ou classes sociais. Paralelamente, ocorre uma comunicação mais clara e integrada, resultando em um trabalho mais produtivo.

Implantando a diversidade e inclusão nas empresas

Transformar a cultura organizacional para que ocorra a diversidade e inclusão nas empresas é um processo que deve ser feito de forma estruturada para que não gere desconforto entre os colaboradores. É necessário que seja feito um estudo de acessibilidade para que a empresa possa receber adequadamente todos os colaboradores.

Líderes e gestores também devem ser preparados para apoiar a transformação e acolher diferentes culturas. Quando realizado um bom trabalho, logo as mudanças são percebidas, o clima fica mais descontraído, novas ideias surgem e existe um maior companheirismo no ambiente corporativo.

A questão é que esse projeto precisa ser contínuo para que não seja esquecido a longo prazo. A diversidade e inclusão nas empresas deve ser uma das metas do planejamento geral para que os seus benefícios possam ser aproveitados.

TOLERÂNCIA – DIVERSIDADE

Tolerância é uma palavra que está na ordem do dia. Designa um comportamento e um valor a que se atribui grande importância. Em termos gerais, entende-se por tolerância a aceitação, respeito e consideração pela diferença, ou seja, a capacidade e a disposição para admitir nos outros maneiras de pensar e de agir diferentes das nossas e das quais podemos discordar. Vivemos enquanto portugueses e membros da civilização ocidental, numa sociedade que se considera democrática, liberal e pluralista. As sociedades pluralistas, também ditas abertas, são as que permitem a existência e manifestação de diferentes pontos de vista sobre assuntos morais, religiosos e políticos. Valorizam a livre discussão de ideias, o espírito crítico, a pluralidade de opiniões. Não devemos, contudo, pensar que este espírito crítico de abertura e de respeito pela diversidade significa que



Entidade Formadora:



Entidade Promotora:



nada é proibido e que tudo é permitido. Tolerância não deve ser sinónimo de permissividade e de indiferença.

Deve tolerar-se a escravatura? E se há pessoas que apelam à sua liberdade para ter escravos e inclusive também pessoas dispostas a aceitar ser escravos? Deve tolerar-se a tortura? E o que deve dizer-se a quem alegue a sua – suposta – eficácia relativamente à política? E a quem sustente que nas suas convicções pessoais se trata de um método perfeitamente legítimo na sua guerra sem quartel contra a delinquência? Devem as leis tolerar a poligamia? E se há pessoas – maridos e mulheres – que apelam à sua liberdade para que se lhes permita formar esse género de união? (...)

16

Tal como é evidente que não se pode permitir tudo, a promoção da tolerância não implica tolerar tudo. A tolerância absoluta ou pura seria igual a niilismo (vale tudo, logo nada tem realmente valor), a ausência de firmeza e de princípios morais. Parece óbvio que a tolerância cega e ilimitada lançaria as sociedades humanas no caos e na anarquia. Assim, várias questões surgem inevitavelmente: “Até onde tolerar? Quais os limites da tolerância? O que é intocável?” Outras questões intimamente ligadas a estas tornam ainda mais complexo o problema da tolerância. Ei-las: “por que razão não toleramos certas atitudes e comportamentos? Em nome de quê o fazemos? Ao pôr limites à tolerância, o que pretendemos preservar e proteger?”



MINISTÉRIO PÚBLICO
PORTUGAL

PROCURADORIA-GERAL DA REPÚBLICA
GABINETE DE DOCUMENTAÇÃO
E DIREITO COMPARADO

pluralismo cultural favorece os intercâmbios culturais e o florescimento das capacidades criativas que suportam a vida pública.

Artigo 3.º

Diversidade cultural como um fator de desenvolvimento

A diversidade cultural alarga o leque de opções à disposição de todos; é uma das fontes do desenvolvimento, entendido não apenas em termos de crescimento económico, mas também como meio para alcançar uma existência intelectual, emocional, moral e espiritual mais satisfatória.

Cofinanciado por:



DIVERSIDADE CULTURAL E DIREITOS HUMANOS

Artigo 4.º

Os direitos humanos como garantias da diversidade cultural

A defesa da diversidade cultural é um imperativo ético, indissociável do respeito pelos direitos humanos. Implica um compromisso para com os direitos humanos e liberdades fundamentais, em particular os direitos das pessoas pertencentes a minorias e dos povos indígenas. Ninguém pode invocar a diversidade cultural para justificar a violação dos direitos humanos garantidos pelo direito internacional, nem para restringir o seu âmbito.

17

Promover a Tolerância e Celebrar a Diversidade

A diversidade cultural e a proximidade entre pessoas de várias proveniências e culturas são características do nosso tempo. Os locais que habitamos são actualmente, de forma cada vez mais visível, locais de encontro, onde vivem e se cruzam pessoas com uma grande diversidade de histórias de vida e de identidades, que falam diferentes línguas, têm hábitos e gostos distintos... Esta miscelânea de modos de vida, de valores e crenças, coloca-nos desafios e levanta-nos questões que nem sempre têm uma fácil resolução. Alguns comportamentos e formas de estar que poderão, à partida, parecer naturais e espontâneos são, algumas vezes, interpretados de maneiras muito diversas, causando estranheza, desconfiança e insegurança nos distintos grupos.

‘Lidar com a diferença’ é um desafio de escala global e que significa, em primeiro lugar, olhar as pessoas naquilo que elas são, tendo em consideração todo um conjunto de pertenças étnicas, culturais, geográficas, sociais, religiosas, que definem a nossa identidade e que fazem de cada um de nós um ser especial e único. Ou seja, a multiculturalidade diz respeito a todos nós, aos de longe e aos de perto, e implica que sejamos capazes de reconhecer a singularidade de cada pessoa e de valorizar as diferentes perspectivas, experiências e contributos.

O contacto estabelecido entre pessoas e povos sempre fizeram parte da história e devem ser vistos como uma oportunidade de alargar horizontes, de praticar a mente, de nos abirmos a novas ideias, experiências e saberes... São várias as implicações deste processo de trocas, na nossa vida pessoal como no local de trabalho ou na escola. E passam,



fundamentalmente, por tentar situar-nos num mundo um pouco diferente daquele que imaginámos e desenvolver uma atitude positiva face a novas realidades e desafios.

Abrir-se à diversidade requer de cada um de nós disponibilidade para conhecer-se, pensar-se e relacionar-se sem ‘pré-conceitos’, descobrindo o ‘outro’ e respeitando-o na sua individualidade.

Lembrar que todos temos a ganhar se conseguirmos ver as pessoas por detrás dos ‘rótulos’, criando empatia e melhorando a capacidade de comunicar e interagir.

(adaptado de ‘44 ideias simples para promover a tolerância e celebrar a diversidade’, publicado por ACIME – Alto Comissariado para Imigração e Minorias Étnicas)

AS PRINCIPAIS MANIFESTAÇÕES DE INTOLERÂNCIA À DIFERENÇA: RACISMO, XENOFOBIA, DESIGUALDADES DE GÊNERO, ESTADO CIVIL, HOMOFOBIA, TRANSFOBIA, PORTADORES DE NECESSIDADES ESPECIAIS, RELIGIÃO OU CRENÇAS RELIGIOSAS, EDAISMO...



“De acordo com as leis da natureza, há homens feitos para a liberdade e outros para a escravidão, aos quais por justiça e por interesse, é conveniente a sujeição.” Aristóteles (384–322 a.c.)

A problemática da diferença é uma constante na história da humanidade. Em todas as sociedades humanas se estabelece a diferenciação entre nós e os outros, diferenciação essa inerente à própria definição de uns e outros. No entanto, a forma como se opera essa diferenciação e as suas consequências variam de sociedade em sociedade, e têm conhecido consideráveis mutações em diferentes momentos históricos. Confúcio explica as desigualdades humanas a partir da cultura, Aristóteles situa as no âmbito da natureza. A discussão sobre a influência relativa da cultura e da natureza no ser humano constituiu uma das mais acesas problemáticas científicas do século XX: paleontólogos, biólogos, neurologistas, psicólogos, antropólogos,

Cofinanciado por:





sociólogos, historiadores, filósofos, políticos, discutiram amplamente esta questão. A partir do século XVIII até meados do século XX as desigualdades humanas foram essencialmente explicadas a partir da natureza, sendo essa natureza considerada imutável e facilmente identificável a partir de características fenotípicas (cor da pele, forma dos lábios, dos olhos ou do nariz, etc.).

O genocídio de milhões de judeus e ciganos durante a II Guerra Mundial levou cientistas e políticos a problematizar a noção de ‘raça’ e a cultura ganhou terreno. Os grupos humanos que até aí eram categorizados racialmente passaram a designar-se por ‘grupos étnicos’ para enfatizar as características culturais e não as hereditárias....^{iv}

A distinção entre nós e os outros implica o reconhecimento de uma diferença e essa diferença nunca é neutra: pode provocar repulsa, receio, inquietação ou atracção (Memmi, 1993; Taguieff, 1997; Wieviorka, 1992/1995).

Como a diferenciação nós/outros não é neutra, a ela está associada o conceito de discriminação. Em psicologia social, o conceito de discriminação é geralmente utilizado apenas para referir comportamentos ou orientações comportamentais. Neste trabalho, faremos uma utilização menos restritiva do conceito, englobando aspectos comportamentais, mas também cognitivos e emocionais. O termo discriminação é utilizado para referir percepções, avaliações ou comportamentos que resultam numa desvantagem para o grupo-alvo, isto é, que prejudicam o outro. Neste sentido, quando usamos o termo discriminação estamos a referir-nos à discriminação negativa.

No entanto, o termo discriminação pode assumir também uma conotação positiva, quando é utilizado para designar acções que resultam numa vantagem para o grupo-alvo: discriminação positiva ou acção afirmativa.

Associado ao conceito de discriminação surgem outros, em função do grupo-alvo e do tipo de discriminação: etnocentrismo, racismo, nacionalismo, xenofobia, entre outros.

A palavra **racismo** surge na língua francesa entre as duas Grandes Guerras, adquirindo maior significado depois do Holocausto. O conceito apresenta uma



Entidade Formadora:



Entidade Promotora:



diversidade de conotações, sendo definido, num sentido restrito, como uma doutrina, dogma, ideologia ou conjunto de crenças, ou num sentido mais lato, envolvendo também o preconceito e os comportamentos discriminatórios.

Ao longo da história, o racismo tem variado muito nos seus alvos (ciganos, judeus, negros, amarelos, ...), nos seus interesses (exploração de mão-de-obra, preservação da pureza da raça, preservação da identidade nacional...), nas crenças que o legitimam (irreduzível inferioridade intelectual ou moral, perigosidade, incompatibilidade de culturas,...) e nos modos de actuação (exterminação, perseguição, expulsão, segregação, ou exclusão simbólica). É por isso extremamente difícil delimitar o conceito, sem cair em demasiadas restrições e sem o alargar demasiado (Machado, 2000; Taguieff, 1997).

O termo **xenofobia** provém do conceito grego composto por xénos (“estrangeiro”) e phóbos (“medo”). A xenofobia faz portanto referência ao ódio, ao receio, à hostilidade e à repulsa relativamente aos estrangeiros. A palavra também é usada como extensão à fobia em relação aos grupos étnicos diferentes ou às pessoas cuja fisionomia social, cultural e política se desconhece.

A xenofobia é uma ideologia que consiste na não-aceitação das identidades culturais que sejam diferentes da nossa própria. Ao contrário do racismo, a xenofobia prevê aceitar os estrangeiros e imigrantes, desde obedeçam à sua assimilação sociocultural.



Pode-se dizer que este tipo de discriminação tem por base vários preconceitos históricos, religiosos, culturais e nacionais, que levam o xenófobo a justificar a segregação entre diferentes grupos étnicos com o objectivo de não perder a própria identidade. Por outro

Cofinanciado por:



Entidade Formadora:



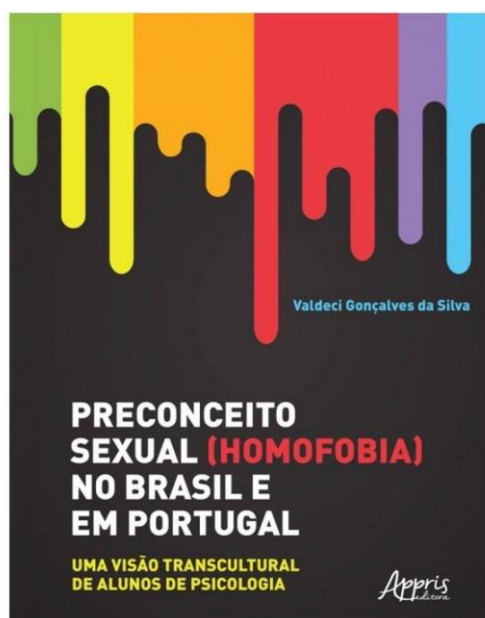
Entidade Promotora:



lado, ainda se vem juntar um preconceito económico de acordo com o qual os imigrantes representam uma ameaça (concorrência) perante os recursos disponibilizados no seio de uma nação.

Por essa razão, a crise económica e social que sofreram muitos países em finais do século XX foi o ponto de partida para uma manifestação agressiva da xenofobia, que se viu reflectida desde cartazes e discursos a actos de violência de todo o tipo. Os meios de comunicação, por sua vez, tendem a colaborar com o desenvolvimento da xenofobia ao apresentarem os costumes e as culturas estrangeiras enquanto dimensões estranhas e alheias à identidade nacional.

Convém salientar que os antropólogos haviam alertado para a possibilidade de situações de xenofobia nos povos arcaicos, o que só vem mostrar que a xenofobia é um fenómeno que sempre esteve presente no comportamento humano.



que professam essa preferência sexual. Muitas vezes isso ocorre no inconsciente destes indivíduos.

Para reafirmar sua sexualidade e como um mecanismo instintivo de defesa contra qualquer possibilidade de desenvolver um sentimento diferente por pessoas do mesmo sexo, os sujeitos tornam-se agressivos e podem até mesmo cometer assassinatos para se preservarem de qualquer risco. Muitas vezes, porém, a homofobia parte do próprio homossexual, como um processo de negação de sua sexualidade, às vezes apenas nos primeiros momentos, outras de uma forma persistente, quando o indivíduo chega a contrair matrimônio com uma mulher e a formar uma família, sem jamais assumir sua homossexualidade. Quando este mecanismo se torna consciente, pode ser elaborado

Cofinanciado por:



através de uma terapia, que trabalha os conceitos e valores destes indivíduos com relação à opção homossexual.

O termo homofobia foi empregado inicialmente em 1971, pelo psicólogo George Weinberg. Esta palavra, de origem grega, remete a um medo irracional do homossexualismo, com uma conotação profunda de repulsa, total aversão, mesmo sem motivo aparente. Trata-se de uma questão enraizada ao racismo e a todo tipo de preconceito. Este medo passa pelo problema da identificação grupal, ou seja, os homófobos conformam suas crenças às da maioria e se opõem radicalmente aos que não se alinham com esses papéis tradicionais que eles desempenham na sociedade, ainda que apenas na aparência.

Alguns assimilam a homofobia a um tipo de xenofobia, o terror de tudo que é diferente. Mas esta concepção não é bem aceita, porque o medo do estranho não é a única fonte em que os opositores dos homossexuais bebem, pois há também causas culturais, religiosas – principalmente crenças cristãs (católicas, protestantes), judias ou muçulmanas –, políticas, ideológicas – grupos de extrema-esquerda e de extrema direita –, e outras que se entrelaçam igualmente no preconceito. Geralmente os fundamentalismos não cedem espaço ao homossexualismo. Há, porém, dentro dos grupos citados, aqueles que defendem e apóiam os direitos dos homossexuais. Dentro das normas legais, também há variantes, ou seja, há leis que entre casais do mesmo sexo e casais do sexo oposto se diversificam. E, por mais estranho que pareça, em pleno século XXI, alguns países aplicam até mesmo a pena de morte contra homossexuais.



Edaismo é algo tão comum e tão frequente que muitas vezes nem nos apercebemos da sua existência. Trata-se da discriminação motivada por razões de idade. É tão habitual que a aceitamos tacita e pacificamente, confundindo-a com falta de educação ou achando-a justificada por razões culturais.

Em Portugal, o Código do Trabalho estipula no seu artigo 24.º que "não podendo ser privilegiado, beneficiado, prejudicado, privado de qualquer direito ou isento de qualquer dever em razão, nomeadamente, de ascendência, idade, sexo, orientação sexual, estado civil,, devendo o Estado promover a igualdade de acesso a tais direitos".

O princípio subjacente a esta norma é que as pessoas devem ser avaliadas pelas suas competências e não pela sua idade. Apesar disso e nas "barbas" distraídas das autoridades competentes (ACT), todos os dias surgem exemplos de edaísmo. Desde os anúncios de emprego do tipo "pretende-se pessoa até aos 35 anos", passando pela fixação de critérios de promoção que afastam os mais velhos ou os mais novos, até aos "processos de rejuvenescimento de quadros".

O problema não é a falta de leis. É sim a falta de consciência cívica e de educação. Cada um deverá assumir as suas obrigações. Aos professores compete-lhes educar as actuais e futuras gerações. Aos gestores de RH cabe-lhes criar uma cultura de "compliance" e não discriminação. À Autoridade para as Condições do Trabalho (ACT) compete fiscalizar o cumprimento das leis.

Estou certo que pouco a pouco as pessoas irão tomar consciência dos seus direitos (nos USA 7 colaboradores da Lockheed Martin Corp. foram "americanamente" indemnizados por esta razão) e as empresas passarão a ter outro cuidado, não só por razões legais / financeiras, mas também por razões de imagem pública. Nenhuma empresa quer ver a sua imagem manchada com um caso de discriminação. (por José Bancaleiro, Managing Partner)^v



O que é a Intolerância religiosa:

Intolerância religiosa é a discriminação contra as pessoas e grupos que têm diferentes crenças ou religiões, e é marcada principalmente pelas atitudes agressivas e ofensivas. Intolerância religiosa é uma forma de violência, física ou simbólica, que tem por objetivo a negação e a supressão de uma religião em detrimento de outra. Ou seja, é um caso de preconceito associado a algum tipo de violência em que se pretende negar a existência de religiões específicas. No Brasil, as religiões afro-brasileiras são o exemplo de religiões que sofrem com a intolerância religiosa. Pode, ainda, estar relacionada a diferentes processos sociais, para além da própria religiosidade, como colonização, preconceito étnico-racial, hegemonias, discriminação de gênero etc.

A liberdade de expressão garante aos indivíduos o direito de manifestar as suas opiniões sobre determinado assunto, incluindo a crítica em relação aos dogmas religiosos, por

exemplo. No entanto, a intolerância religiosa passa a se configurar quando a pessoa age com indiferença, violência ou de qualquer outro modo que fira a dignidade de outrem.

Por exemplo, humilhar, perseguir, discriminar ou agredir alguém por ter uma religião ou crença diferente de outra pessoa são atos de intolerância religiosa.

24

O desrespeito e ataque contra um ateu ou agnóstico, também pode ser considerado um exemplo de intolerância religiosa, visto que a pessoa intolerante não admite o fato daquele indivíduo ter uma crença diferente da sua.



Um milhão e 700 mil portugueses têm incapacidade. Somos uma sociedade inclusiva?

O medo leva à exclusão, a confiança à inclusão. Como se comporta a sociedade portuguesa na escola, nas faculdades, no mercado de trabalho? Um retrato da população com deficiência.^{vi}

Em Portugal, há 1 792 719 pessoas com pelo menos uma incapacidade, destas quase meio milhão não conseguem de todo executar uma ação, como ver, ouvir, andar, memorizar, tomar banho, vestir-se sozinho e até compreender os outros ou fazer-se compreender. Pelo menos, assim atestam os censos de 2011. Os mesmos revelam que há mais mulheres do que homens portadores de incapacidade ou deficiência, 1 088 412 mulheres, para 704 307 homens.

Cofinanciado por:



Em 2001, ano em que a classificação usada era diferente, por deficiência, e não por incapacidade ou funcionalidade, ficou o registo de 639 059 pessoas com deficiência. O aumento de pessoas com incapacidade está apenas na terminologia e no método utilizado em 2011, explicam-nos, mas se quisermos fazer um retrato da população com deficiência é preciso olhar para a sociedade e começar pela educação.

Segundo um relatório do Observatório da Pessoa com Deficiência de 2017, 99% dos alunos com deficiência frequentam já o ensino regular, 86% dos quais em estabelecimentos da rede pública, sendo certo que o número de alunos com deficiência a frequentar o 3.º ciclo também tem vindo a aumentar, embora, sublinhe o documento, haja uma grande disparidade do género de população estudantil com necessidades educativas especiais, com uma sub-representação do sexo feminino, 38% de alunas para 62% de alunos. Mais: 57% dos alunos com currículos específicos individuais ou que frequentam uma unidade especializada passam menos de 40% do tempo letivo com a turma.

Uma realidade que poderá mudar, tudo depende de como a lei aprovada em julho deste ano e em vigor desde setembro, o decreto-lei 54-2018, sobre educação inclusiva, que leva à escola regular todas as crianças com deficiência e em idade escolar obrigatória, estiver a ser aplicada. Ao fim de dois meses, técnicos e Ministério da Educação dizem que é cedo para fazer balanços. Há casos e casos, escolas que já estavam a trabalhar nesse sentido e outras que não, escolas com mais meios do que outras, portanto "vai levar algum tempo a apreender esta lei e a aplicá-la. Não tenhamos dúvidas", disse ao DN o presidente da Associação Pró-Inclusão de Professores de Educação Especial.

Educação

Se da educação passarmos para a área do emprego, ficamos a saber que os centros de emprego registavam no verão deste ano 12 431 pessoas inscritas. Serão só estas que estão em idade ativa e que estão desempregadas? "Não, muitos, a maioria, não estão inscritos nos centros de emprego", refere a secretária de Estado da Inclusão, Ana Sofia Antunes. Portanto, os números não serão fidedignos. Porquê? **A resposta pode estar no facto de se optar por "institucionalizar" ou simplesmente por "estas pessoas ainda não terem ganho a confiança suficiente para lidarem com a sua diferença e procurarem o mercado de trabalho, ou inscreverem-se simplesmente nos centros de emprego"**, continua a secretária de Estado. Alertando, inclusive, para o facto de "haver pessoas portadoras de deficiência desde nascença e que nunca atestaram essa deficiência, pelo menos até aos 55 anos, para poderem receber a prestação social de inclusão". Sublinhando assim: "É esta mentalidade que também tem de mudar."





O relatório do observatório refere que entre 2011–2016 o desemprego desceu para a população geral, 18,8%, mas aumentou 26,7% para a população com deficiência. O desemprego de curta duração desceu 6,7%, mas o de longa duração aumentou 63,8%. O próprio Estado não é muito inclusivo; segundo os dados deste estudo, as pessoas com deficiência representam apenas 2,3% do total de trabalhadores da administração pública.

Trabalho

No setor privado, não há mesmo como traçar um retrato. O DN contactou estruturas patronais e sindicais e, em 2018, nem uns nem outros têm dados sobre esta realidade. Quantos trabalhadores com deficiência, quem contrata, como são incluídas pessoas com esta realidade, que funções desempenham, como se adaptam? Um sem-número de perguntas que ainda ficam sem resposta. Vêm aí quotas? PS e BE querem, chegaram a acordo, a lei vai ser aprovada no Parlamento.

Por isso, não é estranho quando se chega ao patamar das condições de vida e da proteção social que se percebe que "o maior risco de pobreza é identificado entre pessoas com deficiência que residem em agregados com baixa intensidade laboral (23,1%) ou baixo rendimento ((24,8%). **O risco de pobreza e de exclusão afeta sobretudo pessoas com deficiências graves 36,5%.** Neste mandato, a secretária de Estado Ana Sofia Antunes conseguiu aprovar a Prestação Social de Inclusão, para todas as pessoas que são portadoras de uma deficiência e que a tivessem atestado até aos 55 anos. Neste mês de novembro, o governo aprovou em Conselho de Ministros a extensão do complemento solidário por invalidez também para idosos com deficiência. Outro objetivo é levar este complemento solidário a todas as pessoas com deficiência, mas com carência económica, além da PSI. "Estas medidas podem não resolver a questão da pobreza, mas penso que pelo menos atenuam", justificou a Ana Sofia Antunes.

Vida Independente

Quantas pessoas com deficiência há que poderiam ter uma vida mais autónoma se tivessem uma assistente pessoal, figura agora criada para os apoiar. Os contratos com os Centros de Apoio à Vida Independente (CAVI) que vão gerir os assistentes pessoais começam agora a ser aprovados. Segundo a secretária de Estado, o primeiro grupo de contratos vai ser assinado com instituições do Norte, do Centro e do Alentejo. Ao todo, são 30 contratos, o que representa 722 beneficiários e 592 assistentes pessoais.

Queixas de discriminação

Ainda nesta semana, o Instituto Nacional de Reabilitação divulgou os dados sobre ações discriminatórias relativas a pessoas com deficiência, e o resultado dá que pensar. Em



Entidade Formadora:



Entidade Promotora:



relação a 2016, as queixas mais que triplicaram. Em 2016 registaram-se 284 queixas, no ano passado 1024. Um aumento que se deve sobretudo ao disparar de queixas sobre ações discriminatórias na área da saúde – no total são 607 queixas, 217 são mesmo por "práticas discriminatórias."

Para este levantamento, o INR contactou 41 entidades públicas, responderam 36; destas, 18 dão conta de queixas discriminatórias, com a área da saúde à cabeça.

27

Terceira idade

Falta ainda falar de uma outra faixa da população com deficiência, a terceira idade. Que perspetivas têm, sobretudo os que não são autónomos e ficam sem ninguém, e que já viram os pais e outros familiares desaparecerem? Que futuro e que perspetiva para estes poderem envelhecer junto daqueles que os amam, os pais ou outros familiares, não é isso que qualquer um de nós deseja? É que agora, uns e outros seguem caminhos diferentes, são separados, os lares para onde os pais vão não os recebem, qual é a solução? Instituições diferentes. No fim, famílias que passaram a vida inteira a lutar pela inclusão são separadas. O problema bate-nos à porta diariamente, basta entrar nas instituições e falar com técnicos, basta ouvir as famílias. A pergunta "o que será deles?" está sempre presente, até ao fim...

Cofinanciado por:



2. O Papel da deontologia na construção de uma cultura organizacional

Conceitos-chave: motivação; ética; deontologia; organização; relações interpessoais; multiculturalidade

"É melhor tentar e falhar, que preocupar-se e ver a vida passar; é melhor tentar, ainda que em vão, que sentar-se fazendo nada até o final. Eu prefiro na chuva caminhar, que em dias tristes em casa me esconder. Prefiro ser feliz, embora louco, que em conformidade viver ..."

Martin Luther King

O presente tema tem como finalidade dar a conhecer a importância da cultura e ética nas organizações. A ética é necessária para orientar cada vez mais, de forma significativa, a condução de negócios empresariais. O agir eticamente nos negócios, poderá gerar satisfação e fidelidade de seus consumidores, podendo ser um diferencial que, certamente, contribui para a competitividade. Para isso, as empresas precisam exigir de seus gestores constante atualização para estarem sempre prontos para as tomadas de decisões, mas com ética e responsabilidade.

Códigos de conduta no contexto profissional

"A necessidade de se determinar quais são os comportamentos e atitudes adequados para a vida e para a boa convivência coletiva, tornou-se uma constante preocupação em todas as sociedades, culturas e civilizações ao longo da história.

Contemporaneamente a questão ética foi revestida de importância ímpar para o ser

Entidade Formadora:



Entidade Promotora:



humano. Esta é uma preocupação cotidiana, que é vivenciada também nas organizações empresariais.

Ética, enquanto filosofia e consciência moral, é essencial à vida em todos os seus aspectos, seja pessoal, familiar, social ou profissional. Assim, enquanto profissionais e pessoas, dependendo de como nos comportamos, por exemplo, em nossas relações de trabalho, podemos estar colocando seriamente em risco nossa reputação, nossa empresa e o sucesso em nossos negócios. Nestes tempos de globalização e reestruturação competitiva, as empresas que se preocupam com a ética e conseguem converter suas preocupações em práticas efetivas, mostram-se mais capazes de competir com sucesso e conseguem obter não apenas a satisfação e a motivação dos seus profissionais, mas também resultados compensadores em seus negócios.

29

A sobrevivência e a evolução das empresas e de seus negócios, portanto, estão associadas cada vez mais à sua capacidade de adotar e aperfeiçoar condutas marcadas pela seriedade, humildade, justiça e pela preservação da integridade e dos direitos das pessoas. A questão ética nas organizações passa pela compreensão da sua cultura organização. quais os valores e crenças desta organização e como suas questões do cotidiano são resolvidas?

Edgar Schein (1982), define cultura organizacional como sendo um padrão de suposições básicas inventadas, descobertas ou desenvolvidas pelos membros de uma empresa para lidar com problemas de adaptação externa e integração interna. Estes padrões funcionam com eficácia suficiente para serem considerados válidos e, em seguida, ensinados aos novos membros como a maneira correta de perceber, pensar e sentir esses problemas.

Cofinanciado por:



Observa-se que a prática da ética nas organizações, por caminhos formais ou informais, instala-se por referências ideais de comportamentos e procedimentos que servem de guia, modelo e exemplo de ações ou atitudes tidas como aceites ou recomendadas. A formalização de um Código de Ética enfrenta um difícil caminho de construção, implementação e manutenção nas organizações. Na manutenção de um código de ética é necessário que se tenham os guardiões que, em geral, compõem o Conselho de Ética e têm por objetivo: analisar os casos discrepantes ou não descritos e auxiliar na identificação das necessidades de revisão dos itens existentes, sugerindo acréscimos ou mudanças.

De acordo com Fornari (2004), mesmo quando uma organização não tem um código de ética formal, sempre existe um conjunto de princípios e normas que sustentam as suas práticas. A maneira como a organização opera, a partir da experiência em diferentes situações, reflete a crença de cada instituição.”^{vii}

Qual a diferença entre ética e moral?

A moral refere-se ao conjunto de normas e princípios que se baseiam na cultura e nos costumes de determinado grupo social. Já a ética é o estudo e reflexão sobre a moral, que nos diz como viver em sociedade.

Uma maneira fácil de lembrar da diferença entre moral e ética é que a moral se aplica à um grupo, enquanto a ética pode ser questionada por um indivíduo.

	Ética	Moral
Definição	A ética é o estudo e a reflexão sobre os princípios da moral, das regras de conduta	A moral se refere às regras de conduta que são aplicados à determinado grupo, em determinada cultura.

	Ética	Moral
De onde vem	aplicadas a alguma organização ou sociedade.	
Porque seguimos	Individual. Porque acreditamos que algo é certo ou errado.	Sistema social. Porque a sociedade nos diz que é o certo.
Flexibilidade	A ética é normalmente consistente, embora pode mudar caso as crenças de um indivíduo mudem ou dependendo de determinada situação.	A moral tende a ser consistente dentro de um determinado contexto, sendo aplicado da mesma forma a todos. Porém, pode variar de acordo com cada cultura ou grupo.
Exceções	Uma pessoa poderá ir contra sua ética para se ajustar a um determinado princípio moral, como por exemplo, o código de conduta de sua profissão.	Uma pessoa que segue rigorosamente os princípios morais de uma sociedade pode não ter nenhuma ética. Da mesma forma, para manter sua integridade ética, pode violar os princípios morais dentro de um determinado sistema de regras.
Significado	Ética vem da palavra grega <i>ethos</i> que significa "conduta", "modo de ser".	Tem origem na palavra latina <i>moralis</i> , que significa "costume".
Origem	Universal.	Cultural.

	Ética	Moral
Tempo	Permanente.	Temporal.
Uso	Teórico.	Prático.
Exemplo	João teve uma atitude antiética ao furar a fila do banco.	No Brasil é imoral ter mais de uma esposa, enquanto em alguns países, como a Nigéria, é moralmente aceito.

O que é ética?

A ética se refere ao conjunto de valores e princípios que guiam determinado grupo ou cultura. Assim, norteia o caráter das pessoas e como elas irão se portar no meio social.

Apesar disso, a ética não deve ser confundida com a lei, pois pessoas não sofrem sanções ou penalidades do Estado por não cumprirem normas éticas.

O conceito de ética também pode significar o conhecimento extraído da investigação do comportamento humano ao tentar explicar as regras morais de forma racional. Portanto, a ética pode refletir e questionar valores morais.

A ética é responsável por definir certas condutas do nosso dia-a-dia. É o caso dos códigos de ética profissional, que indicam como um indivíduo deve se comportar no âmbito da sua profissão.

Exemplo do uso de ética

O conceito de ética é utilizado quando refletimos sobre a moral aceita em determinada sociedade, podendo aceitar ou questioná-la.

João foi antiético porque não se levantou para que o idoso pudesse ocupar seu lugar no autocarro.

O que é moral?

Moral é o conjunto de regras que orientam o comportamento do indivíduo dentro de uma sociedade. Ela pode ser adquirida através da cultura, da educação, da tradição e do cotidiano.

Tais regras norteiam os julgamentos de cada indivíduo sobre como agir. Isto de acordo com o que foi previamente aceito como norma em determinado grupo. Quando falamos de moral, as definições do que é certo ou errado dependem do local onde a pessoa se encontra, da tradição e cultura.

33

Exemplo do uso de moral

A moral se refere a determinadas normas e condutas. Estas são criadas e aceitas em determinado grupo social, podendo variar de acordo com o local ou o tempo. Como no caso:

Antigamente, era imoral as mulheres usarem calças, mas hoje é moralmente aceite.

De onde vêm os princípios morais e éticos?

A moral é um padrão externo que pode ser fornecido por instituições, grupos ou cultura a qual um indivíduo pertence. Também pode ser considerada um sistema social ou uma estrutura para um comportamento aceitável.

A ética, apesar de ser influenciada pela cultura e pela sociedade, são princípios pessoais criados e sustentados pelos próprios indivíduos. Por conta disso, o indivíduo pode basear-se em princípios éticos para questionar uma moral vigente.

Consistência e flexibilidade

Entidade Formadora:



Entidade Promotora:



A moral é muito consistente dentro de um determinado contexto, mas pode variar entre culturas ou épocas. Por exemplo, algo moralmente aceito na sociedade de hoje poderia ser imoral nos anos 70.

Já a ética é como o indivíduo reflete sobre determinada moral. Assim, é possível que certos eventos modifiquem radicalmente as crenças e valores pessoais de um indivíduo.

viii

Para muitos, a ética é essencialmente subjetiva, tem a ver com valores e opiniões pessoais, o que explica porquê as pessoas discordam sobre tantas questões éticas. Esta discussão entre objetivismo e subjetivismo remonta aos Sofistas e a Sócrates e Platão. Enquanto que os sofistas consideravam que o bem e o mal refletem as opiniões subjetivas, Platão e Sócrates acreditavam que o bem e o mal faziam parte da natureza objetiva das coisas. No mundo de hoje, o individualismo e a concorrência feroz parece ter feito triunfar o utilitarismo: os fins justificam os meios. Não só no mundo dos negócios mas também ao nível político, com decisões tomadas a partir do ideal aritmético da justiça social que lhe está subjacente. Esta abordagem foi adoptada em detrimento de uma abordagem objetiva das normas morais, reforçando o relativismo moral, as "éticas de ocasião", "éticas corporativas", valores de conveniência. Mas será que a ética é mesmo só um assunto de consciência individual? Reduzir-se-á apenas a um conjunto de normas de resolução de conflitos de interesse, que pesam os resultados que proporcionam a maior satisfação a um maior número de pessoas? Para outros autores, não é assim. Afirmam que a ética tem de residir num fundamento objetivo, válido para todos. Sob pena de não ser operativa e de não contribuir para reforçar a coesão social, na medida em que é incapaz de enquadrar o homem na sociedade. Com efeito, existem muitos objetivistas ainda hoje, pelo menos implicitamente. Se pensarmos nos ativistas de direitos humanos e ambientais, verificamos que estes consideram que os direitos humanos e os valores ambientais geram obrigações

Cofinanciado por:



Entidade Formadora:



Entidade Promotora:



universais. O que significa que o objetivismo e o subjetivismo ainda são opções filosóficas possíveis.

Na cultura ocidental moderna, parecem existir dois sistemas de conceitos éticos predominantes e com inúmeras áreas de sobreposição: o utilitarismo e a ética do respeito pelas pessoas. Perante as dificuldades por todas as teorias, os filósofos têm vindo a defender que, na realidade, não é possível adoptar apenas uma das teorias, uma vez que não é possível incorporar todos os comportamentos éticos defensáveis na nossa cultura apenas numa teoria ética. O utilitarismo diz-nos para maximizar a satisfação global, apesar de isso poder significar injustiças para alguns indivíduos; a ética do respeito pelas pessoas pede-nos para respeitar os direitos dos indivíduos, apesar de isso poder promover a menor satisfação global das necessidades. Perante este cenário, uma conclusão que parece ser legítimo tirar é que é preferível analisar os dilemas éticos do ponto de vista de ambas as teorias. Se as duas teorias convergirem nas conclusões, a ação preconizada é, por certo, a mais adequada. Se não convergirem, há que decidir qual a que deve ter prioridade. Nesta circunstância, a opinião que tende a ser dominante entre os filósofos é que a ética do respeito pelas pessoas deve prevalecer sobre a ética utilitarista, salvo quando a violação dos direitos tenha pouco significado. Para além destes problemas de escolha entre as duas teorias éticas principais, podem surgir problemas a que as próprias teorias têm dificuldade em dar resposta: problemas de aplicabilidade de um dado princípio ético e problemas de conflitos entre princípios éticos. Importa, por isso, treinar as capacidades de reflexão ética. Com efeito, no final de contas, o que importa é aplicar os princípios éticos aos casos concretos. Ter uma conduta ética não se aprende na formação. Prática-se no dia-a-dia, para que ganhe raízes e se desenvolva. Por isso, não nos vamos alongar mais na discussão dos fundamentos da ética, e vamos já passar para a sua aplicabilidade prática. Porque aos engenheiros interessa sobretudo encontrar as melhores soluções para o conjunto dos problemas envolvidos no exercício da sua atividade

35

Cofinanciado por:



Entidade Formadora:



Entidade Promotora:



profissional. Vamos, por isso, falar de ética aplicada: a ética profissional. A ética é cada vez mais uma ética aplicada, para dar resposta a um mundo cada vez mais complexo. Como o nome indica, a ética aplicada procura aplicar na prática os fundamentos gerais da ética, no plano individual, familiar e social. Pois a ética não é puramente teórica: é um conjunto de princípios que balizam as ações dos seres humanos nas sociedades em que vivem, devendo ser incorporada pelos indivíduos, sob a forma de atitudes e comportamentos quotidianos. Ao nível social, a ética pode subdividir-se em vários ramos, como por exemplo, ética económica ou ética profissional. Isto porque todas as profissões têm uma ética, pois implicam sempre o relacionamento com as pessoas. Uma de maneira direta, como os professores, os educadores, os médicos, os advogados, etc .. Outras de forma indireta, nas atividades que têm a ver com objetos materiais, como a construção de pontes e edifícios, a elaboração de programas informáticos, etc .. Para compreender melhor as questões subjacentes à ética profissional, vale a pena precisar o conceito de profissão. A palavra profissão deriva do latim e significa pessoa que se dedica a cultivar uma arte. Neste sentido, a profissão tem como finalidade o bem comum ou o interesse público, pois toda a profissão tem uma dimensão social, de serviço à comunidade e o valor de uma profissão mede-se pelo grau de serviço que traga ao bem estar geral. Para alguns, a palavra "profissão" tem mesmo uma origem transcendente e religiosa: o conceito de profissão aparece ligado ao conceito de vocação, como o exemplifica a expressão ainda hoje utilizada de "professar uma religião". Embora não seja esta a definição que é importante analisar aqui, contudo ela indica-nos que a dimensão mais ampla deste conceito não reside apenas na obtenção da recompensa financeira nem no controlo de um determinado conjunto de conhecimentos: uma profissão é sempre uma forma de servir a sociedade com uma finalidade que transcende os meros interesses pessoais. Por outro lado, a profissão implica uma ideia de grupo: é partilhada por vários indivíduos, voluntariamente organizados, que partilham uma ocupação, trabalhando de

36

Cofinanciado por:





forma eticamente admissível. Por esse motivo os ladrões não formam um grupo profissional. Nesta óptica, os indivíduos identificam-se como membros de um dado grupo profissional porque partilham ideais éticos: os médicos existem para curar pessoas, os advogados para ajudar as pessoas a obter justiça, os engenheiros para colocar a sua especialidade técnica ao serviço do progresso económico e social. Desta forma, a ética profissional – os padrões de conduta a aplicar no exercício da profissão, uns comuns a várias profissões, outros específicos da profissão em causa – ajuda os indivíduos a pertencerem a um determinado grupo e distingue esse mesmo grupo dos demais grupos profissionais. Ajuda a tomar decisões profissionais que sejam acertadas do ponto de vista ético. E a boa reputação que o grupo profissional consiga alcançar com a sua conduta ética ajudará os seus membros a poder exercer as suas funções na sua área de expertise.

A ética profissional subdivide-se em vários ramos: ética médica, ética dos advogados...

Começo de códigos deontológicos e éticos	
Accreditation Board for Engineering and Technology (ABET)	<ul style="list-style-type: none"> - Aumentar a segurança, saúde e bem estar humano. - Honestidade, imparcialidade, fidelidade ao público. - empregadores e clientes, evitando conflitos de interesse. - Aumentar a competência e prestígio da profissão. - Desempenhar serviços só nas suas áreas de competência e sem concorrência desleal. - Apoiar as associações profissionais.
American Society of Mechanical Engineers (ASME)	<ul style="list-style-type: none"> - Garantir a segurança, saúde e bem estar do público. - Honestidade, imparcialidade, servir fielmente o público, os empregadores e os clientes, evitando conflitos de interesse e concorrência desleal. - Melhorar permanentemente a competência técnica.
Association of Computer Machinery (ACM)	<ul style="list-style-type: none"> - Contribuir para o bem estar humano. - Honestidade, não discriminação, cumprimento de contratos. - Reconhecer a propriedade intelectual. - Aumentar a competência profissional. - Respeitar a legislação. - Avaliar os impactos e os riscos. - Cumprir e encorajar o cumprimento do código.
Institute of Electrical and Electronic Engineers (IEEE)	<ul style="list-style-type: none"> - Garantir a segurança, saúde e bem estar do público. - Evitar conflitos de interesse. Rejeitar todas as formas de suborno. - Melhorar permanentemente a competência técnica. - Reconhecer erros. - Reconhecer as contribuições de outros colegas. - Tratar as pessoas de forma não discriminatória, não atentar contra os colegas e ajudá-los a cumprir o código.

Analisando os preceitos citados, verificamos que os engenheiros obedecem a imperativos morais gerais (como o bem estar humano, a honestidade e a confidencialidade) e a imperativos profissionais específicos (como a busca da excelência, a competência, etc.). Os princípios fundamentais da sua conduta são a verdade, a honestidade e a confiança no seu serviço à sociedade, um desempenho ético que demonstre justiça, cortesia e boa fé para com os clientes, colegas e outras pessoas, a consideração dada aos aspetos sociais, culturais, económicos, ambientais e de segurança e a utilização eficiente dos recursos mundiais para satisfazer as necessidades humanas a longo prazo. Os valores expressos nos códigos são os valores que recebemos como herança da cultura judaicocristã mas



Entidade Formadora:



Entidade Promotora:



também os valores da humanidade. Valores como a reciprocidade, a responsabilidade, a integridade, o respeito pela vida, honestidade, tolerância e respeito pelas pessoas e espírito de serviço à humanidade estão, sem dúvida, entre os valores comumente aceites. A responsabilidade para com as gerações futuras é uma ideia relativamente recente – ligada à noção da Terra como uma "nave espacial" à deriva, com recursos finitos.

38

Ética e Responsabilidade Social

A ética é muito requisitada atualmente, por diversas áreas profissionais e sociais, como as instituições que fazem parte do terceiro setor, principalmente por causa do apelo social e sustentável cobrado no mundo inteiro. A consciência adquirida ao longo do último século é responsável por essa demanda ética.

A defesa dos direitos humanos é um exemplo. Todas as ações devem visar o respeito pela vida e integridade. Lutar contra as injustiças que ferem a ética e a dignidade é dever de todo cidadão.

Ser cidadão é agir sobretudo com respeito, dignidade, solidariedade, comprometimento pelo desenvolvimento do país, responsabilidade, dentre outros valores e atitudes que devem ser apreendidas por qualquer pessoa. Esses valores, não somente, devem estar dentro de casa, mas também nas escolas, nos ambientes profissionais, nas ruas, em qualquer lugar.

Deontologia

Deontologia é um conceito que deriva da língua grega. O termo é usado para designar uma classe de tratado ou disciplina que se centra na análise dos deveres e dos valores regidos pela moral.

Diz-se que o filósofo britânico Jeremy Bentham foi quem apelidou esta noção. A deontologia faz parte daquilo que se conhece como ética normativa (a filosofia que indica que se deveria considerar como bom e que é aquilo que se deveria qualificar como mau/negativo). Isto quer dizer que cada profissão, ofício ou âmbito determinado pode ter a sua própria deontologia que indica qual é o dever de cada pessoa.

Cofinanciado por:





Por hábito, certas profissões têm um código deontológico, que é uma espécie de manual que compila as obrigações morais que têm que respeitar aqueles que exercem um trabalho.

É importante destacar que a deontologia analisa os deveres internos do indivíduo; isto é, aquilo que deve fazer ou evitar consoante lhe dita a sua consciência. Os valores compartilhados e aceites pela ética estão compilados pelos códigos deontológicos.

39

A deontologia profissional aplica-se ao jornalismo, entre outras áreas. Os jornalistas, de acordo com a deontologia, devem mexer-se sempre com dados contrastados, confirmar a veracidade daquilo que informam, proteger as fontes que lhes fornecem/providenciam dados e não citar conteúdos sem mencionar os nomes dos seus autores, entre outros princípios. Se um jornalista violar estes critérios, pode receber diferentes castigos segundo as normas internas do meio de comunicação em que trabalha.

Dentro deste âmbito profissional, torna-se especialmente difícil distinguir e respeitar dois tipos de liberdade estreitamente relacionados com o jornalismo: a de expressão e a de informação.

Poucos direitos superam o de se expressar com liberdade, dado que é a base da luta para serem respeitados e da divulgação dos restantes direitos dos seres humanos. Em poucas palavras, a liberdade de expressão está relacionada com matérias opináveis; a de informação, por outro lado, gira em torno de factos que são dignos de serem publicados como notícia. Ambas as liberdades são necessárias para formar uma opinião pública espontânea, sem opressão nem limites invisíveis, mas a deontologia faz que a sua implementação não seja tão simples como num mundo utópico.

A liberdade de informação implica o direito que têm todos os seres humanos a divulgar qualquer história que lhes chegue aos ouvidos, mas a deontologia exige certas precauções no processo, algumas das quais se mencionam num parágrafo anterior, e a complexidade própria da vida faz que nem sempre seja conveniente ou produtivo fazer uso desta liberdade; podem inclusivamente existir casos em que impedir um terceiro que disfrute dela seja considerada a opção mais justa.

Retomando o conceito de liberdade de expressão, que nos dá o direito de emitir as nossas opiniões, vejamos os dois níveis qualitativos que se podem distinguir:

- * a função de informar acerca de um sucesso real, que comunique uma mensagem certa e de interesse para o resto das pessoas. É necessário fazer finca-pé na importância na veracidade da mensagem, já que é a propriedade que pode invalidar a sua natureza informativa;
- * a função de opinar, que tem tanta importância como a anterior, pois ambas se



complementam e se enriquecem mutuamente, sendo a opinião uma consequência natural e necessária da informação.

Relativamente à opinião, não há que ter a tarefa fundamental de alimentar e manter viva a democracia e colaborar com o cumprimento dos direitos humanos.

O **código de ética empresarial** é um instrumento que serve para demonstrar os princípios, a visão e a missão de uma empresa. Através dela conhece-se a postura social da instituição diante do público com quem interage.

A partir do código de ética de uma empresa é possível avaliar sua função no mercado e o que ela procura nos seus funcionários. Seus artigos são baseados nas leis do país, geralmente tratam das relações internas e com o consumidor, proteção aos direitos trabalhistas e repúdio a práticas ilegais como corrupção, assédio sexual ou moral, entre outros temas vigentes.

O código pode se referir a conduta social da empresa, explicitando sua contribuição para a comunidade e com o governo. Essas ações podem dar a ideia do posicionamento da empresa, fator de identificação com funcionários e clientes.

Vantagens da Aplicação de um Código de Ética

- ⇒ O código de ética possibilita muitas vantagens para a empresa:
- ⇒ Fortalece a imagem da instituição (privada, pública ou ONG) perante a comunidade;
- ⇒ Pode aproximar os diversos profissionais da organização, pois eles também precisam participar da preparação do código;
- ⇒ Pode ser um excelente instrumento para solucionar possíveis conflitos e problemas internos;
- ⇒ Auxilia na ordem e transparência da imagem da empresa, pois proporciona mais coerência, já que está tudo documentado;
- ⇒ Traduz a conduta moral da formação da empresa e a maneira que ela é conduzida;
- ⇒ Implica na melhoria da relação entre clientes, funcionários, fornecedores e até governo.

⇒ A partir do momento em que uma empresa toma uma postura ética, ela se compromete voluntariamente para seu desenvolvimento e também com o da sociedade. Assim, é preciso que a ética seja praticada, caso contrário, será apenas um marketing para promover a empresa no mercado.

Descumprimento do Código de Ética

Um grande dilema no ambiente corporativo é quando um empregado/empregador precisa decidir ou resolver um problema e dependendo de sua decisão poderá gerar consequências, tanto para a empresa, quanto para sua vida. Um exemplo bem comum é a corrupção. Certa vez um chefe pediu para que um funcionário de confiança levasse uma maleta com uma quantia alta para o cofre da empresa. Mas esse funcionário percebeu que não teria problema se ele pegasse um pouco para ajudar sua família. Nessa situação cabem algumas perguntas:

- De acordo com o código de ética da empresa, será que eles apoiariam essa decisão?
- Essa seria a decisão mais correta?
- Indicaria essa decisão para outras pessoas?
- Qual seria o resultado dessa decisão para a minha imagem dentro da empresa?
- O que a minha família pensaria disso?

Diante da sociedade, essa situação é considerada incorreta, pois o funcionário estaria usufruindo de algo que não é seu e como consequência, ele poderia sofrer uma pena gravíssima. Para descumprimento do código de ética de uma empresa, os funcionários podem ser advertidos verbalmente ou por escrito e dependendo do caso suspenso, presos ou desligados do quadro de funcionários.

O código de ética auxilia na resolução desses problemas e não somente isso, mas para as empresas, representam a importância dada ao meio ambiente e também à sociedade. Em seu conteúdo são tratados temas como:

- ◆ Princípios e Valores, Missão e Visão da Empresa;
- ◆ Princípios Éticos Princípios gerais de justiça e equidade;
- ◆ Gestão da Sustentabilidade;
- ◆ Normas e padrões para o comportamento na empresa e de seus funcionários;

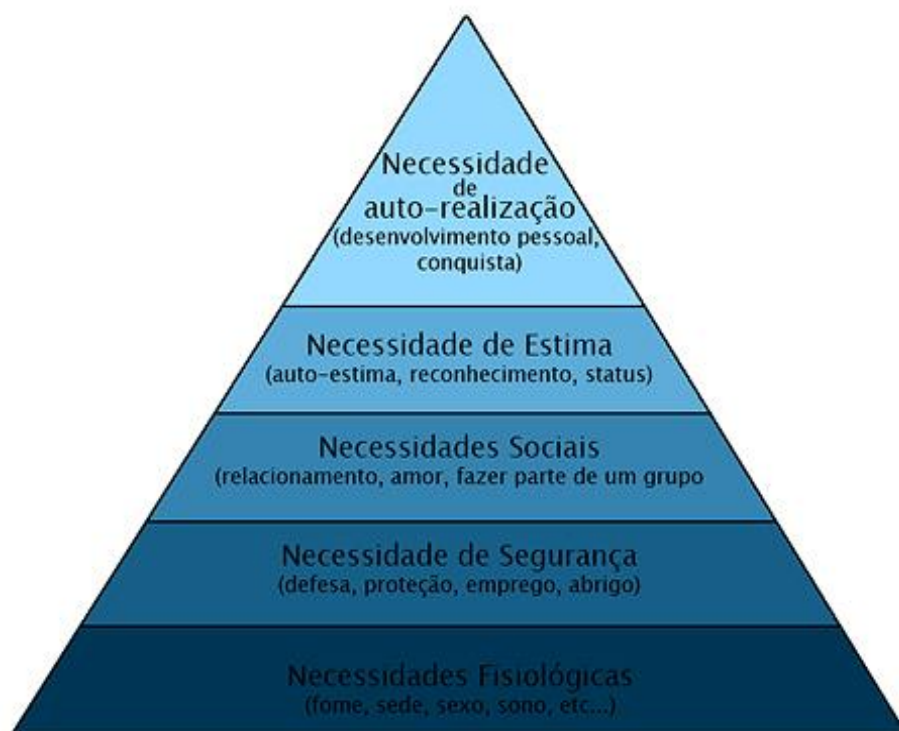
- ◆ Penalizações com relação ao descumprimento do código;
- ◆ Ações de atuação para os órgãos de controle, etc.

Assim, o código não seria o mesmo que regimento interno, mas uma extensão do contrato de trabalho, em que o funcionário se compromete a cumprir as regras da empresa. O **regimento interno** é um conjunto de normas que auxiliam a empresa na regulação de seu funcionamento.

Códigos de conduta no contexto profissional

Pertença e lealdade no colectivo

“Nenhum homem é uma ilha, sozinho em si mesmo. Cada um de nós faz parte de um todo. A morte de alguém deixa-me mais só, porque eu faço parte da Humanidade. Por isso, nunca procures saber por quem os sinos doam; eles doam por ti”.



PERTENÇA

A hierarquia de necessidades de Maslow, é uma divisão hierárquica proposta por Maslow, em que as necessidades de nível mais baixo devem ser satisfeitas antes das necessidades

de nível mais alto. Cada um tem de "escalar" uma hierarquia de necessidades para atingir a sua auto-realização.

- Na hierarquia motivacional representada pela pirâmide de Maslow nas necessidades sociais está incluída a necessidade de Pertença.
- Uma das fontes motivacionais mais intensa é a pertença
- Ninguém gosta de viver isolado;
- Temos necessidade de nos representarmos como parte de "colectivos", por exemplo, os clubes de futebol. Exemplo:
 - Nestes, o futebol acaba por ser o pretexto para o exercício dos laços de efetividade e de emoção que nos ligam a um conjunto de outros sujeitos que como nós se reconhecem sob uma identidade comum.
 - Muitas vezes as claques não vão propriamente ver os jogos;
 - Os seus elementos vão estar juntos, "a torcer" pelo seu clube, porque só nessa confrontação a pertença faz para eles, sentido.

LEALDADE

- Um funcionário leal (...) defende a organização, tomando medidas concretas quando ela é ameaçada;
- Tem orgulho em fazer parte da organização;
- Fala positivamente sobre ela e defende-a das críticas;
- Lealdade significa criticar construtivamente, dentro do âmbito da organização;
- Lealdade significa agir com a convicção de que o comportamento vai promover os legítimos interesses da organização;
- Assim, ser leal, pode significar a recusa em fazer algo que se ache que poderá prejudicar a organização, ou a sua equipa"

A lealdade também pode ser expressa em relação aos amigos, familiares, colegas de trabalho e a si mesmo. Quando se é leal aos seus valores, sonhos e opiniões, um indivíduo vive de forma mais coerente, demonstrando através de atitudes tudo aquilo que ele carrega dentro de si e cobra daqueles com os quais convive. Assim, consegue levar a vida com honestidade, no sentido mais amplo da palavra.

- As relações de pertença exigem uma conduta leal, ou seja, quem pertence a um determinado colectivo não o deverá trair;



- Deverá ser confiável, seguro no seu compromisso para com o colectivo profissional.
- A lealdade é devida por alguém para “com” determinado indivíduo ou indivíduos.
- Qualquer um de nós tem o dever de se predispor para ser leal em relação a qualquer um.
- Por outro lado, mas no mesmo sentido, a lealdade é algo que tem de ser conquistado pelo beneficiário. Depende dos relacionamentos entre as pessoas, surgindo em determinadas circunstâncias da vida.
- A lealdade, ao contrário da honestidade, é de diferentes tipos, conforme o género de relação que se estabelece entre os sujeitos.
- No mundo profissional, a lealdade será reconhecida em acções simples, destaco os seguintes exemplos:
 - Não falar mal da instituição e dos colegas diante dos outros;
 - Defender os colegas e a instituição mediante comentários maldosos;
 - Honrar o compromisso e a palavra assumida desde o começo;
 - Demonstrar interesse e dedicação pelas coisas da empresa; manter-se fiel aos princípios, independente das circunstâncias.
 - **Não existe lealdade parcial**
 - **Somos leais ou não**
- O dever de lealdade deve ser um princípio que todos os que trabalham numa instituição/empresa devem reconhecer.
- Os funcionários devem manter-se fieis aos princípios orientadores da instituição/empresa, de forma a garantir o bom funcionamento da mesma

Relacionamento e inserção multicultural no trabalho

O fenómeno do multiculturalismo ou diversidade cultural acontece com pessoas de espaços culturais diversos que são muitas vezes obrigadas a relacionar-se e a conviver entre si.

Em sociedades cada vez mais diversificadas, torna-se indispensável garantir uma interacção harmoniosa entre pessoas e grupos com identidades culturais a um só tempo plurais, variadas e dinâmicas, assim como sua vontade de conviver. As políticas que



favoreçam a inclusão e a participação de todos os cidadãos garantem a coesão social, a vitalidade da sociedade civil e a paz.

Art.2 º da Declaração Universal sobre a Diversidade Cultural

45

- Os preconceitos surgem da falta de conhecimento e de informação.
- Conhecer e compreender diferentes pontos de vista, estilos e culturas tornar-nos mais tolerantes e flexíveis nos relacionamentos pessoais e profissionais

Actualmente:

- Os ambientes profissionais são pontos de encontro de pessoas com diferentes estilos e diferentes procedências sociais e culturais.
- Para um bom relacionamento e uma inserção positiva devemos:
 - Saber lidar com pessoas de diversos tipos, classes sociais e nacionalidades.
 - Respeitar e aceitar pessoas com diferentes estilos, ideias e comportamentos é importante, mas nem sempre é fácil.
 - Adoptar uma disposição pessoal para lidar com as diferenças.

Na verdade, a diferença traz muitos ensinamentos e benefícios.

Pessoas diferentes podem ser complementares e chegar mais longe quando trabalham em conjunto.

O segredo não é tentar fazer com que todos se comportem da mesma forma e adaptem-se ao mesmo padrão. Ao contrário, é preciso dar espaço para que cada um desenvolva o que tem de melhor em um ambiente de confiança e troca de ideias construtivas.

No nosso local de trabalho é cada vez mais frequente a conjuntos de culturas e etnias.

Até porque essa diversidade traz, muitas vezes, novas ideias e novas dinâmicas à empresa.

A diversidade de culturas é sempre uma mais valia dentro de uma empresa/instituição, e os empregadores sabem disso.

Diferentes ideias em confronto, geralmente, resultam num melhor fim do que várias pessoas a pensarem da mesma maneira.



O respeito é a base da boa convivência e é a grande "arma" para combater possíveis constrangimentos ou preconceitos. Nós não somos todos iguais e porque não há uma cultura una, há que saber respeitar os que diferem dos nossos valores, opiniões, maneira de viver e olhar o mundo.

A inclusão multicultural segundo as empresas

Pedro Gomes

Num mundo cada vez mais global, cada vez mais próximo e cada vez mais facilitador da circulação de pessoas, estamos a assistir ao novo papel social que as empresas – principalmente as multinacionais – estão paulatinamente a ganhar. A multiculturalidade gerada pela abertura crescente dos mercados de trabalho ao exterior tem transformado as empresas em verdadeiras plataformas de encontro de nacionalidades.

O mundo empresarial assumiu uma posição de polo de atração e inclusão de talento. Por um lado, as empresas assumem-se como catalisadoras de talento a nível internacional, já não se limitando a captar recursos humanos dentro das fronteiras geográficas dos países onde estão localizadas. No mundo dos dias de hoje, com programas e organizações internacionais promotoras de experiências académicas e profissionais tendo por público-alvo as mais diversas idades, as mentalidades alteraram-se para encarar as fronteiras como algo ultrapassável – e, muitas vezes, ultrapassado. Por outro lado, e como consequência desta característica, as empresas sentem também a necessidade de integrar este talento estrangeiro na sociedade que escolheram para trabalhar. Assumem-se como motor de uma convivência multicultural saudável e de inclusão social, não só na empresa, mas noutros aspetos da nova vida dos seus colaboradores.

Os efeitos multiplicadores da multiculturalidade nas empresas são vastos. Com a captação de mais e melhor talento, reforça-se a competitividade, promovem-se abordagens inovadoras de negócio. Desenvolve-se o conhecimento sobre novos mercados, o que permite chegar a mais clientes, numa capacidade cada vez mais rápida de adaptação e adequação dos bens e serviços. Proporcionam-se experiências internacionais, ganham-se novos horizontes de trabalho e mudam-se mentalidades.

Há uma nova comunidade que se gera no ambiente de trabalho. Quem entra num centro de serviços da Teleperformance apercebe-se da multiplicidade de línguas que se ouvem e que nos permitem chegar aos 65 mercados onde temos clientes. Ao lado dos colaboradores portugueses, assistimos a um novo mapa de países, onde não há lugar a conflitos geopolíticos ou rivalidades entre nacionalidades, pondo de lado as diferenças exacerbadas pelos líderes dos respetivos países. Há um ambiente de trabalho saudável, onde a diversidade e a diferença cultural são vividas e valorizadas, promovendo a inclusão e a construção compreensiva. Um mundo 2.0.

O desafio de construir uma sociedade mais saudável e promotora da diversidade é hoje levado até às empresas. Crescer de maneira inteligente e sustentável, integrando-se e preocupando-se em

Cofinanciado por:





incluir quem vem de fora tem de ser uma das prioridades dos atores que todos os dias constroem uma sociedade onde, mesmo não se falando a mesma língua, as pessoas se compreendam.

Multilingual Chief Operations Officer da Teleperformance

Empresas Multiculturais^{ix}

Ambiente de Trabalho

Os contactos entre pessoas e empresas de diferentes países, culturas e civilizações tem vindo a aumentar gradualmente, acompanhando o ritmo da globalização. Cada vez mais, as empresas são confrontadas com outros modos de pensar os negócios, diferentes formas de trabalhar e novos ambientes organizacionais.

Desta forma, é importante que empresários e gestores estejam bem preparados para lidar com esta realidade, conseguindo assimilar todos os benefícios inerentes a esta “multi-culturização”.

Seleccionámos alguns pontos-chave para que a sua empresa se integre da melhor forma neste novo mercado global.

1 – Identificar vantagens.

São inúmeras as vantagens competitivas inerentes à implementação de um ambiente multi-cultural na sua empresa. Analise-as e veja até que ponto são relevantes para a sua empresa. Por exemplo:

- Mais facilidade na relação com empresas estrangeiras;
- Maior amplitude da rede de contactos comerciais;
- Oportunidades de expansão do negócio para novos mercados;
- Melhor compreensão das expectativas e necessidades de clientes externos;
- Diversidade de ideias que podem fomentar novos negócios;
- Melhoria da imagem social da empresa;



2 – Fomentar a partir do topo.

A integração de pessoas de nacionalidades e culturas diferentes deve estar plenamente incorporada nas linhas de orientação da política empresarial, cabendo à própria direcção da empresa, estimular a existência de um ambiente multicultural.

Perante alguma desconfiança interna inicial, cumpre aos órgãos superiores desenvolver políticas de integração que estimulem o bom funcionamento destas “equipas internacionais”. Entre algumas medidas para uma melhor adaptação, destacam-se:

- Protocolos de estágios e formação com escolas e universidades estrangeiras;
- Presença em feiras e exposições fora do país;
- Parcerias para intercâmbio de profissionais entre empresas do mesmo ramo;
- Encontros internacionais de profissionais dos mesmos sectores;
- Participação em acções transfronteiriças por parte de associações empresariais ou locais onde se integra a empresa;

3 – Desenvolver Estruturas.

Para facilitar este processo, torna-se inevitável a criação de uma rede interna cujo trabalho será apoiar a integração destes novos colaboradores. Idealmente, este grupo está aberto a quem quiser colaborar, e deve ser composto por pessoas de todos os níveis hierárquicos da empresa, actuando em estreita colaboração com o departamento de recursos humanos. Esta estrutura conseguirá transmitir mais directamente as vantagens desta mudança, encontrando demonstrações práticas dos benefícios da interacção entre culturas.

4 – Adaptar o departamento de RH.

Esta é uma das medidas mais importantes uma vez que os responsáveis pelos recursos humanos serão os principais intermediários deste processo de adaptação. A política inter cultural deverá ser adaptada aos métodos de gestão de pessoal, tendo em conta três frentes fulcrais:

[illegible]

- Comunicação interna: incentivar a troca de experiências e partilha de ideias entre colaboradores (por exemplo, através de newsletter interna ou da intranet da empresa)

Entidade Formadora:



Entidade Promotora:



Os objetivos organizacionais procuram assim responder a um conjunto de funções, nomeadamente servem como uma fonte de legitimação para o exterior do que a organização pretende, constituindo igualmente uma fonte de motivação e envolvimento para os colaboradores, na medida em que funcionam como guias para a ação, delimitando critérios de desempenho.

Para Barnard, os objetivos individuais devem dar o seu contributo para a definição dos objetivos organizacionais.

Segundo ainda Chiavenato, a motivação é o desejo de exercer altos níveis de esforço em direção a determinados objetivos organizacionais, condicionados pela capacidade de satisfazer algumas necessidades individuais. Neste sentido defende o mesmo autor que o alinhamento entre os objetivos individuais e os objetivos organizacionais predispõem os sujeitos a exercer elevados níveis de esforço para atender aos interesses organizacionais e, simultaneamente, atender aos seus próprios interesses.

Decoene e Bruggeman verificaram a relação entre o alinhamento estratégico e a motivação, através do Balanced Scorecard, em gestores intermédios. Como premissa principal, chegou-se à conclusão que o alinhamento estratégico aumenta a motivação. Os mesmos autores concluíram ainda que aliando o alinhamento estratégico e as recompensas baseadas no Balanced Scorecard se obtêm níveis mais elevados de motivação extrínseca.

Orebaugh investigou as relações entre a motivação no trabalho, a estratégia organizacional e o alinhamento dos colaboradores com a organização. Os resultados encontrados demonstraram:

- A motivação intrínseca tem uma relação positiva com o alinhamento dos colaboradores e com os objetivos organizacionais;
- A motivação extrínseca tem uma relação negativa com o alinhamento dos colaboradores e com os objetivos organizacionais;
- O alinhamento dos colaboradores com os objetivos organizacionais tem uma relação positiva com ações congruentes com o alcance dos objetivos organizacionais.

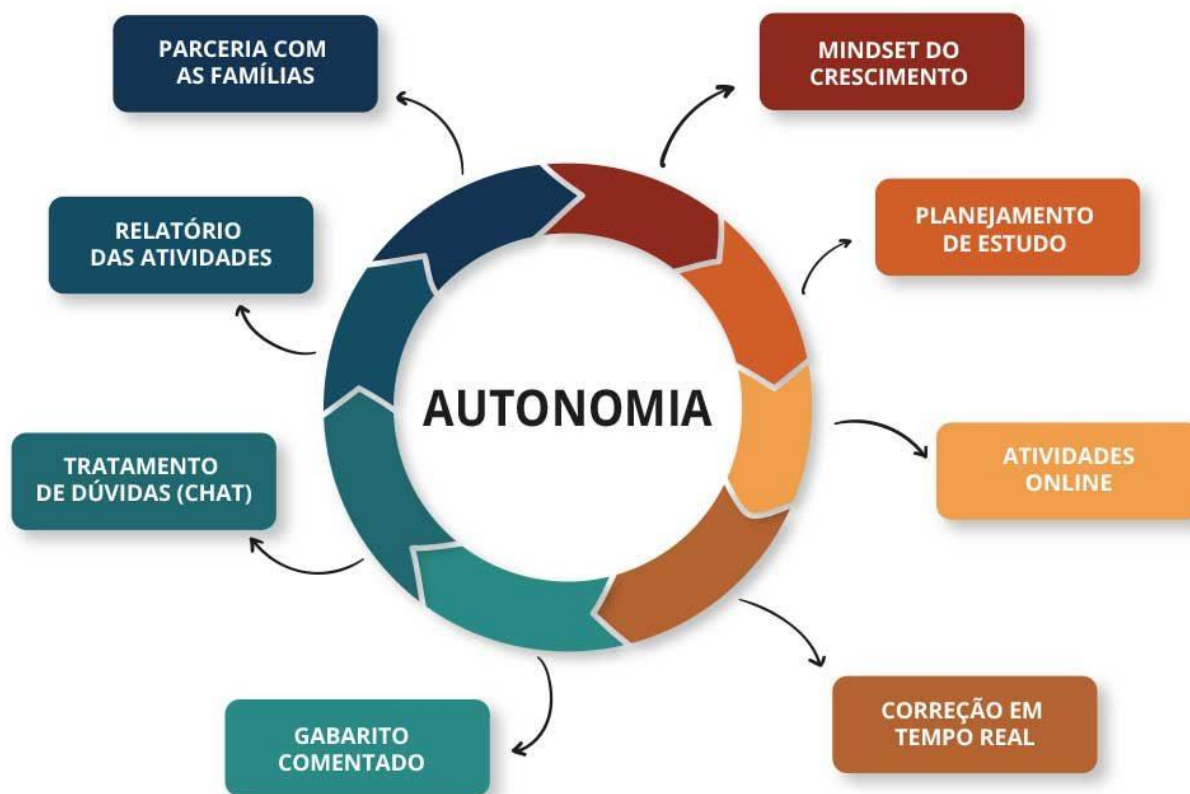
Ou seja, de acordo com Orebaugh, colaboradores intrinsecamente motivados estão mais alinhados com os objetivos organizacionais e, por sua vez, apresentam mais ações congruentes com o alcance desses mesmos objetivos.

Cofinanciado por:



Podemos concluir que existe uma relação entre a motivação e os objetivos organizacionais, ainda que os resultados sejam diferentes no que toca à motivação intrínseca e à motivação extrínseca. Ou seja, objetivos organizacionais bem definidos aumentam a motivação dos colaboradores. Por seu lado, os objetivos organizacionais devem sempre estar alinhados com os objetivos individuais, devendo estes últimos dar um contributo para a definição dos primeiros.

O papel da autonomia e da responsabilidade no planeamento e estruturação de metas



A desvinculação entre metas do trabalhador e estratégias de motivação laboral pode ser um fator relevante no insucesso relativo de alguns programas de motivação. O conhecimento do perfil motivacional do trabalhador possibilita o desenvolvimento de programas diferenciados de motivação dentro da organização, visando à atender metas de diversos grupos de trabalhadores. Como já foi salientado, isso não quer dizer que para cada funcionário seria necessário desenvolver um programa específico, mas que os programas motivacionais passariam a considerar as especificidades de diferentes equipes e/ou setores organizacionais. Desta forma, ao invés de um único programa para toda uma

Cofinanciado por:

Entidade Formadora:



Entidade Promotora:



organização, estratégias mais específicas e diretivas seriam desenvolvidas, visando à atingir os interesses dos grupos alvo. Ainda que a organização como um todo não esteja interessada em desenvolver diferentes estratégias motivacionais para seus vários setores, esta perspectiva permite que cada gestor implante seu próprio programa para seus trabalhadores. Isto é, o gestor que desejar, pode desenvolver um programa de motivação que atinja diretamente as metas e valores dos trabalhadores pelos quais é responsável, sem depender de programas que estejam sendo desenvolvidos por outros departamentos e unidades da organização. Para tanto, a aplicação do IVS ou do QPV fornece o perfil motivacional dos indivíduos integrantes de sua equipe ou setor e, a partir das metas representativas deste grupo, as estratégias motivacionais podem ser traçadas.

52

A possibilidade de relacionar motivação no trabalho com o perfil motivacional dos trabalhadores preenche diversas lacunas deixadas pelos programas que se baseiam nas abordagens exógenas ou endógenas de motivação. Entende-se então que as motivações pessoais não ficam exclusivamente no nível teórico; elas passam a fornecer os elementos básicos para a definição dos programas de motivação laboral. Assim os fatores exógenos da motivação podem ser utilizados de forma a alcançar motivações pessoais dos empregados.

A LIBERDADE

As Liberdades Essenciais

As liberdades essenciais são três: liberdade de cultura, liberdade de organização social, liberdade económica. Pela liberdade de cultura, o homem poderá desenvolver ao máximo o seu espírito crítico e criador; ninguém lhe fechará nenhum domínio, ninguém impedirá que transmita aos outros o que tiver aprendido ou pensado. Pela liberdade de organização social, o homem intervém no arranjo da sua vida em sociedade, administrando e guiando, em sistemas cada vez mais perfeitos à medida que a sua cultura se for alargando; para o bom governante, cada cidadão não é uma cabeça de rebanho; é como que o aluno de uma escola de humanidade: tem de se educar para o melhor dos regimes, através dos regimes possíveis. Pela liberdade económica, o homem assegura o necessário para que o seu espírito se liberte de preocupações materiais e possa dedicar-se ao que existe de mais belo e de mais amplo; nenhum homem deve ser explorado por outro homem; ninguém deve, pela posse dos meios de produção e de transporte, que permitem explorar, pôr em perigo a sua liberdade de Espírito ou a liberdade de Espírito dos outros. No Reino Divino,

Cofinanciado por:



Entidade Formadora:



Entidade Promotora:



na organização humana mais perfeita, não haverá nenhuma restrição de cultura, nenhuma coacção de governo, nenhuma propriedade. A tudo isto se poderá chegar gradualmente e pelo esforço fraterno de todos.

Agostinho da Silva, in 'Textos e Ensaios Filosóficos'

53

A Liberdade de Escolha

Realmente, se um dia de facto se descobrisse uma fórmula para todos os nossos desejos e caprichos – isto é, uma explicação do que é que eles dependem, por que leis se regem, como se desenvolvem, a que é que eles ambicionam num caso e noutro e por aí fora, isto é uma fórmula matemática exacta – então, muito provavelmente, o homem deixaria imediatamente de sentir desejo. Pois quem aceitaria escolher por regras? Além disso, o ser humano seria imediatamente transformado numa peça de um órgão ou algo do género; o que é um homem sem desejos, sem liberdade de desejo e de escolha, senão uma peça num órgão?

Fiodor Dostoievski, in "Cadernos do Subterrâneo"

Ser é Escolher-se

Para a realidade humana, ser é escolher-se: nada lhe vem de fora, nem tão-pouco de dentro, que possa receber ou aceitar. Está inteiramente abandonada, sem auxílio de nenhuma espécie, à insustentável necessidade de se fazer ser até ao mais ínfimo pormenor. Assim, a liberdade não é um ser: é o ser do homem, quer dizer, o seu nada de ser. (...) O homem não pode ser ora livre, ora escravo; ele é inteiramente e sempre livre, ou não é.

Jean-Paul Sartre, in 'O Ser e o Nada'

Cofinanciado por:



*“As pessoas inusitadamente bem-sucedidas sempre assumem a **responsabilidade** pela sua situação na vida, aceitando a realidade interna, e não a externa, como causa **de** problemas.”*

Dr. Gerald Kushel
(na revista *Bottom Line Personal*)

xi

Assumindo a **responsabilidade** pelo sucesso e pelo fracasso

Gerald Kushel pesquisou 1.200 pessoas bem-sucedidas – advogados, engenheiros, médicos, pintores, professores, etc. Dentre elas selecionou 4% que chamou **de** inusitadamente bem-sucedidas por serem competentes em seu trabalho, gostarem do que faziam e se sentirem realizadas em sua vida pessoal. Uma das características mais importantes observadas nas pessoas inusitadamente bem-sucedidas era assumirem a **responsabilidade** pelos seus sucessos e fracassos.¹

As pessoas que traçam **metas** assumem a **responsabilidade** pelos seus resultados. Elas sabem que seu destino está em suas mãos. Sabem que serão as únicas responsáveis pelo que acontecerá com elas pelo resto **de** suas vidas. Essa atitude tem importância vital em seus resultados.

Você não é o responsável por tudo que acontece a sua volta. Porém só conseguirá interferir positivamente nos fatos se assumir a **responsabilidade** sobre a sua participação.

3. POLITICAS PUBLICAS DE INCLUSÃO



Inclusão Social e Cidadania ^{xii}

A – Âmbito

A inclusão social e o exercício da cidadania, nas suas diferentes dimensões, são temáticas que se tornaram particularmente relevantes no contexto da crise económica internacional que despoletou em 2008. A necessidade de agir em diversos níveis – internacional, regional, nacional e local – continua a exigir uma reflexão estratégica que possibilite uma articulação de esforços. Na Agenda para o Desenvolvimento Sustentável de 2030 (Nações Unidas), resolução de 2015, intitulada Transformando o nosso Mundo, transparece essa urgência, entre outras. Nela está inscrita a motivação de se promoverem sociedades inclusivas onde todo o indivíduo possa viver em pleno a sua cidadania. Da investigação científica e da inovação dela decorrente, é expectável que resultem fundamentos teórico-práticos onde se possam alicerçar políticas públicas adequadas a esse objetivo abrangente. Assim, por exemplo, no Horizonte 2020 (Comissão Europeia), um dos desafios sociais identificado como prioritário, em termos de financiamento da investigação científica, consiste em tornar as sociedades europeias mais inclusivas, inovadoras e reflexivas. A agenda de investigação e inovação designada Inclusão Social e Cidadania reflete preocupações semelhantes para Portugal, tais como a necessidade de um maior conhecimento sobre as formas de exclusão social existentes e os processos que podem contribuir, em alternativa, para uma maior inclusão social e para o exercício de diferentes formas de cidadania. A sua apresentação, objetivo deste documento, é precedida de uma súmula sobre estratégias de investigação e inovação (I&I), elaboradas



por outros países ou por organizações internacionais, que convergem de alguma forma para os temas em questão.

B – Contexto internacional

O mapeamento de estratégias de I&I relativas à inclusão social e cidadania é um processo complexo. Primeiro, porque as agendas de I&I não se apresentam sob uma mesma configuração, variando entre documentos com princípios e metas gerais, e documentos que identificam áreas temáticas consideradas prioritárias. Segundo, porque a inclusão social e cidadania estão intrinsecamente relacionadas com a proteção social, rendimento e emprego, com direitos, democracia e participação, com acesso ao conhecimento, informação e cultura, entre outros, e estes temas são, muitas vezes, o foco principal das agendas consultadas. Assim, não foi possível identificar, para já, agendas de I&I centradas especificamente na inclusão social e cidadania, o que, de alguma forma, parece indicar que a definição desta agenda portuguesa preconiza uma abordagem diferente. No entanto, isto não implica que a inclusão social e cidadania não façam parte da reflexão de I&I internacional. Neste sentido, com este exercício de mapeamento procura-se identificar, numa primeira fase, de que forma a inclusão e cidadania estão presentes nas agendas de I&I consultadas. No conjunto observado encontram-se diversas agendas de âmbito nacional, assim como estudos da OCDE que incidem sobre o sistema científico e tecnológico de diferentes países. Deu-se ainda particular atenção aos documentos da Comissão Europeia, dado a sua relevância e influência na definição de políticas nacionais.

56

Nota: Aconselha-se a leitura do artigo completo: ver nota de fim(x)

– Cidadania e Inclusão Social nas áreas prioritárias

a) Inclusão, desigualdades e crescimento económico inclusivo

O desafio colocado pelas desigualdades sociais e um crescimento económico incapaz de responder a estas desigualdades ganhou particular relevância no contexto da crise económica. Esta importância é particularmente expressiva nos documentos da Comissão Europeia (H2020) e mesmo da OECD, acabando por se refletir nas agendas nacionais de países estruturadas em torno de áreas ou clusters temáticos. Questões associadas com emprego e desemprego, discriminação socioeconómica, digitalização da economia e necessidades de requalificação profissional, distribuição de rendimento, respostas e papel do Estado, políticas

Cofinanciado por:





económicas e novos modelos de negócio virados para a inclusão social são algumas das questões que surgem nas diversas agendas.

b) Inclusão digital

O impacto da tecnologia nas sociedades é encarado de forma positiva na maioria dos documentos consultados. No entanto, as questões associadas à iliteracia digital e às desigualdades no acesso à informação e ao conhecimento, entre outros, são aspectos fundamentais que podem condicionar o potencial destas tecnologias. Por outro lado, numa sociedade e numa economia cada vez mais digitais, a inclusão digital tem necessariamente impacto numa ideia de inclusão social alargada e mesmo no exercício da cidadania.

c) Cidadania, governação e democracia

Nos documentos consultados, democracia e governação surgem como dimensões temáticas comuns nas agendas que definem eixos temáticos de investigação mais específicos. A participação dos cidadãos na vida democrática, questões associadas à representatividade política, o crescimento dos movimentos populistas e radicais, e a confiança nas instituições são temas que têm uma influência direta na discussão da cidadania e na inclusão social. Associada à questão da governação, é possível ainda identificar a prioridade dada à modernização da administração pública quer nos documentos europeus, quer nos documentos nacionais de I&I, muitas vezes associada às oportunidades criadas pelo desenvolvimento das plataformas digitais.

d) Cidadania, cultura e património cultural

A associação entre ‘cultura e património cultural’ e ‘inclusão e cidadania’ surge nos textos consultados como elo fundamental para explorar a identidade dos cidadãos e, desta forma, mapear comportamentos de indivíduos e comunidades. A discriminação e exclusão assentes na identidade, e o seu impacto na cidadania e na inclusão social, são problemáticas identificadas. Noutro registo, os documentos apontam ainda para a possibilidade da cultura e do património cultural funcionarem como mecanismos de integração de grupos e indivíduos excluídos, estando esta premissa recentemente ligada à prevenção do ressurgimento de populismos e radicalismos. e) Cidadania, direitos e segurança As prioridades de segurança têm vindo a ser integradas de forma crescente nas agendas de I&I, com particular incidência nos anos mais recentes, face à perceção da existência de

Cofinanciado por:



Entidade Formadora:



Entidade Promotora:



ameaças de índole violenta, como os ataques terroristas. No âmbito desta reflexão, os direitos civis e políticos dos cidadãos têm vindo a ser necessariamente integrados, preconizando-se uma reflexão que incide, em particular, no respeito e na preservação dos direitos dos cidadãos, assim como na sua relação com as ações de segurança consideradas necessárias. A próxima secção permite observar em que medida as ideias dispersas por várias agendas internacionais, ou de outros contextos nacionais, se encontram na fase inicial do processo de elaboração de uma agenda de I&I especificamente focada na Inclusão Social e Cidadania.

58

INCLUSÃO SOCIAL E EMPREGO^{xiii}



Portugal enfrenta desafios relevantes que terão resposta durante o próximo ciclo de **programação comunitário de 2014 a 2020**. O aumento do emprego e o combate ao desemprego, nomeadamente de longa duração e dos jovens, bem como a luta pela inclusão e o combate das desigualdades e discriminações constituem objetivos comuns a toda a União Europeia que são assumidos no **Portugal 2020** com a devida prioridade. Neste sentido, o **Programa Operacional Temático Inclusão Social e Emprego** permitirá reforçar os instrumentos nacionais que permitam concretizar uma estratégia que, promova um crescimento inteligente, respondendo de forma sustentada ao desafio do emprego e da inclusão social.

Assim o **Programa Operacional Temático Inclusão Social e Emprego (PO ISE)** visa o “reforço da integração das pessoas em risco de pobreza e o combate à exclusão social, assegurando a dinamização de medidas inovadoras de intervenção social e os apoios diretos aos grupos populacionais mais desfavorecidos, as políticas ativas de emprego e outros instrumentos de salvaguarda da coesão social”, a prosseguir através dos seus Objetivos Temáticos (OT).

Cofinanciado por:



Entidade Formadora:



Entidade Promotora:



59

Eixos Prioritários

1 – Promover a sustentabilidade e a qualidade do emprego

2 – Iniciativa Emprego Jovem

3 – Promover a inclusão social e combater a pobreza e a discriminação

4 – Assistência Técnica

No âmbito do OT 8, **Promover a sustentabilidade e a qualidade do emprego e apoiar a mobilidade dos trabalhadores** será dada uma resposta particular ao elevado nível de desemprego jovem através da Iniciativa Emprego Jovem.

8i. Acesso ao emprego

8ii. Integração profissional

8iii. Emprego por conta própria, empreendedorismo e criação de empresas, incluindo micro, pequenas e médias empresas inovadoras

8iv. Igualdade de género

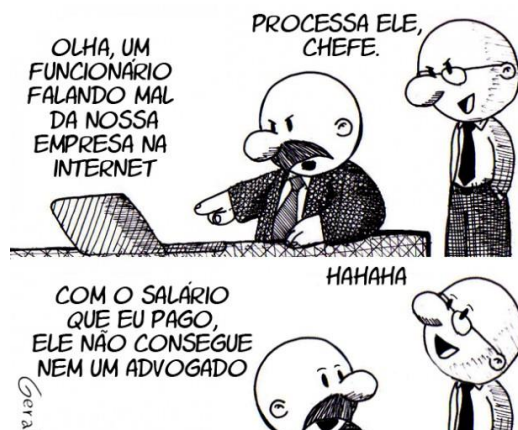
8v. Adaptabilidade dos trabalhadores das empresas e dos empresários

8vii. Modernização do mercado de trabalho

8viii. Apoio ao desenvolvimento dos viveiros de empresas e à atividade por conta própria, às microempresas e à criação de empresas e microempresas

Cofinanciado por:





No que se refere ao OT 9, **Promover a inclusão social e combater a pobreza e a discriminação**, será reforçada a intervenção das políticas públicas em prol da inclusão social e do emprego, em particular de pessoas com dificuldades de (re)integração profissional e em risco ou em situação de pobreza ou exclusão social, num contexto económico e social reconhecidamente difícil, incidindo em duas grandes vertentes de intervenção:

na capacitação ou apoio direto a essas pessoas, tendo em vista a sua plena inserção na sociedade;

e na promoção da melhoria sustentável de serviços (públicos, privados/associativos ou sem fins lucrativos) de qualidade, particularmente na área social e de saúde

Para concretização desta estratégia será mobilizado um conjunto de prioridades de investimento em torno dos seguintes eixos que estruturam a intervenção do PO ISE:

Promover a sustentabilidade e a qualidade do emprego;

Iniciativa Emprego Jovem;

Promover a inclusão social e combater a pobreza e a discriminação;

9ii. Inclusão ativa, inclusivamente com vista a promover oportunidades iguais e a participação ativa e melhorar a empregabilidade

9iii. Igualdade de oportunidades

9iv. Acesso a serviços sustentáveis

9v. Empreendedorismo social

Dispositivos e mecanismos de concertação social

O que é – CONCERTAÇÃO SOCIAL

A concertação social encontra-se teoricamente vinculada ao conceito de neocorporativismo correspondendo a uma prática de procura de acordos, envolvendo o governo e as organizações sindicais e patronais. O alcance das negociações tem objetos variados, indo desde o diálogo em torno de políticas públicas (fiscais, segurança social, rendimentos, legislação laboral, emprego, produtividade e competitividade, etc.), até temas setorializados (segurança, saúde e higiene no trabalho, formação profissional, etc.).

Cofinanciado por:



Embora grande parte da discussão sobre a concertação se tenha debruçado sobre a concertação social propriamente dita, esta não se tem limitado à política social. Pode estabelecer-se como características da concertação o modo como os interesses se organizam, o qual se caracteriza pelo monopólio de representação, pela coordenação hierárquica através de associações e pelo reconhecimento oficial do estatuto semipúblico dessas associações. A política de concertação pode ser entendida pelo modo como as decisões se tomam e executam: contextos funcionalmente especializados; consulta prévia ou debate legislativo; paridade de representação; consentimento unânime como regra usual de decisão e não regra da maioria de votos; responsabilidade partilhada como modelo usual de política executiva.

A concertação social desenvolve-se aos níveis macro, meso e micro. De par com a variedade e singularidade das experiências nacionais de concertação social pode estabelecer-se uma periodização marcada por três momentos: a expansão e esgotamento da macroconcertação entre os anos 1970 e 1980; o retorno do diálogo social nos anos 1990, relacionado com os processos de integração europeia e de globalização; e o atual momento que se pode designar pela concertação social da crise.

A recente experiência portuguesa da concertação social evidencia o modo como este novo cenário se constitui num forte desafio às práticas e políticas de concertação, uma vez que o processo negocial se encontra associado ao processo de legitimação e implementação das medidas de austeridade, tornando difícil a obtenção de resultados consequentes com o espírito concertativo. O novo quadro recessivo permite que as matérias laborais sejam diluídas no processo amplo das “reformas estruturais”, que chocam com as especificidades político-jurídicas e a efetividade dos direitos sociais e laborais.

António Casimiro Ferreira

O sindicato:

Um sindicato é uma associação de trabalhadores que se constitui para defender os interesses sociais, económicos e profissionais relacionados com a actividade laboral dos

Cofinanciado por:



Entidade Formadora:



Entidade Promotora:



seus integrantes. Trata-se de organizações democráticas que se encarregam de negociar as condições de contratação com as entidades patronais.

Os sindicatos são os representantes dos seus sócios (os sindicalizados) e desenvolvem negociações colectivas com as empresas ou associações de empresas. Os salários, os tempos de descanso, as férias, a capacitação e as licenças (maternidade, doença, etc.) são algumas das condições que os sindicatos devem acordar com a entidade patronal.

Conhece-se como contrato colectivo de trabalho (ou convenção colectiva de trabalho) qualquer contrato estabelecido entre um sindicato (ou grupo de sindicatos) e um ou mais empregadores. Estes contratos estipulam as condições mínimas implícitas em cada contratação. Por exemplo: se a convenção colectiva assinada pelo Sindicato dos Trabalhadores do Comércio decidir que nenhum trabalhador do sector pode auferir menos de 500 euros por mês, então os trabalhadores do sector comercial só poderão receber salários mensais superiores a esse valor.

A união dos trabalhadores através de um sindicato confere-lhe a força necessária para negociar com as empresas. Caso contrário, as suas reivindicações seriam provavelmente ignoradas pelas entidades patronais e não surtiriam quaisquer efeitos.

Organismos institucionais de combate à discriminação à escala nacional e internacional

O que foi a Conferência Mundial

A Conferência Mundial contra o Racismo, Discriminação Racial, Xenofobia e Intolerância Conexa realizou-se na cidade de Durban, África do Sul, entre os dias 31 de Agosto e 8 de Setembro de 2001. Representou um evento de importância crucial nos esforços empreendidos pela comunidade internacional para combater o racismo, a discriminação racial e a intolerância em todo o mundo. Reuniu mais de 2500 representantes de 170 países, incluindo 16 Chefes de Estado, cerca de 4000 representantes de 450 organizações não governamentais (ONG) e mais de 1300 jornalistas, bem como representantes de organismos do sistema das Nações Unidas, instituições nacionais de direitos humanos e público em geral. No total, 18

Cofinanciado por:



Entidade Formadora:



Entidade Promotora:



810 pessoas de todo o mundo foram acreditadas para assistir aos trabalhos da Conferência. A Conferência Mundial foi convocada, em 1997, pela Assembleia Geral das Nações Unidas através da sua resolução 52/111, em que se declarou **“firmemente convencida da necessidade de adoptar medidas mais eficazes e sustentadas a nível nacional e internacional para a eliminação de todas as formas de racismo e discriminação racial”**

63



Em Portugal: ONG e Outras Organizações cuja missão é o combate a todo o tipo de discriminação



Vivemos num mundo desafiador para os direitos humanos. Todos os dias nos chegam notícias e relatos de abusos dos direitos humanos, de milhares de pessoas mortas por causa de conflitos ou crises, ou de pessoas que perdem os seus direitos ou liberdades injustamente. Um pouco por todo o mundo, a resposta dos líderes a este clima de

Cofinanciado por:



Entidade Formadora:



Entidade Promotora:



incerteza e medo tem passado pela repressão dos direitos e liberdades individuais e coletivos, repressão essa não raramente realizada com o pretexto da proteção da ordem pública ou do fim do terrorismo.

É por isso que todos os dias trabalhamos, é por isso que investigamos e recolhemos testemunhos, reunimos com líderes civis e políticos, juntamos ativistas, assinamos cartas e petições, fazemos campanhas e envolvemos pessoas.

64

Trabalhamos para que a justiça e a liberdade sejam uma realidade para todos e todas. Trabalhamos para que todas as pessoas, em todo o mundo e sem exceção, possam usufruir de todos os seus direitos. Esta é a nossa missão



Fundada em 1995, a Associação ILGA Portugal – Intervenção Lésbica, Gay, Bissexual, Trans e Intersexo é uma Instituição Particular de Solidariedade Social, de reconhecida utilidade pública, sob a forma de Associação de Solidariedade Social – e é mais antiga associação de defesa dos direitos LGBTI em Portugal, sendo totalmente apartidária e laica.

A Associação ILGA Portugal tem por principal objetivo a integração social da população lésbica, gay, bissexual, trans e intersexo (LGBTI) em Portugal através de um programa alargado de apoio no âmbito social que garanta a melhoria da sua qualidade de vida; através da luta contra a discriminação em função da orientação sexual, da identidade de género e características sexuais; e através da promoção da cidadania, dos Direitos Humanos e da igualdade de género.

Apesar de sediada em Lisboa, é uma organização de âmbito nacional.

Em março de 2017, a ILGA Portugal atualizou a sua designação de "Intervenção Lésbica, Gay, Bissexual e Transgénero" para "Intervenção Lésbica, Gay, Bissexual, Trans e Intersexo".

Cofinanciado por:



Entidade Formadora:



Entidade Promotora:



65

VISÃO

A APAV acredita e trabalha para que em Portugal o estatuto da vítima de crime seja plenamente reconhecido, valorizado e efectivo.

MISSÃO

Apoiar as vítimas de crime, suas famílias e amigos, prestando-lhes serviços de qualidade, gratuitos e confidenciais e contribuir para o aperfeiçoamento das políticas públicas, sociais e privadas centradas no estatuto da vítima.



O nosso Percurso

A AIPA foi formalmente criada em Março de 2003 na convicção de que os imigrantes podem e devem ser um agente activo na procura e implementação de políticas promotoras de integração. Actualmente, a AIPA é uma associação reconhecida pelo Alto Comissariado para a Imigração e Diálogo Intercultural (ACIDI), membro do Conselho Consultivo Regional para os Assuntos da Imigração e do Conselho Municipal da Cidadania de Ponta Delgada. A AIPA é ainda fundadora e coordenadora da PERCIP – Plataforma das Estruturas Representativas das Comunidades de Imigrantes em Portugal e representante de Portugal no Fórum Europeu para a Integração.

- Os nossos objectivos
- Contribuir para a integração social dos cidadãos imigrantes na sociedade açoriana;
- Promover a dignificação e igualdade de oportunidades, direitos e deveres junto da população imigrante;

Cofinanciado por:



Entidade Formadora:



Entidade Promotora:



- Contribuir para a formação de uma opinião pública positiva, face ao fenómeno da imigração;
- Combater a xenofobia e todas as discriminações baseadas na nacionalidade, origem étnica, cor ou religião;
- Contribuir para o reforço de laços de amizade e solidariedade entre os diversos povos.

66



CAIS

A NOSSA MISSÃO

Contribuir para a melhoria global das condições de vida de pessoas social e economicamente vulneráveis, em situação de privação, exclusão e risco.

OS NOSSOS OBJETIVOS

Promover a integração social de pessoas em situação de pobreza e/ou exclusão social, através de metodologias de capacitação para a aproximação ou regresso ao mercado de trabalho, ajudando-as a recuperar a autoestima, competências e o seu lugar de direito na sociedade;

Promover parcerias com empresas, outras organizações com e sem fins lucrativos, nacionais e internacionais, fomentando a responsabilidade social através da empregabilidade, criando e participando em redes de partilha de conhecimento, de inovação e de empreendedorismo sociais;

Cofinanciado por:



Entidade Formadora:



Entidade Promotora:



Promover a reflexão e identificação de soluções sociais adequadas e justas para os mais carenciados, envolvendo as comunidades locais e a sociedade civil, em prol de uma sociedade mais próxima, justa e solidária.

Em contexto internacional:

67



Victim Support Europe

O Victim Support Europe é a nova designação do European Forum for Victim Services fundado em 1989 pelas organizações de Apoio à Vítima existentes na Europa. O VS Europe tem estatuto consultivo do Conselho da Europa e da Organização das Nações Unidas. Actualmente o VS Europe reúne 32 organizações provenientes de 24 países europeus.

Os objectivos do *Victim Support Europe* são os seguintes:

- » estimular e promover o desenvolvimento de serviços de apoio à vítima de crime em toda a Europa;
- » promover a atribuição de uma indemnização justa para a vítima, independentemente da sua nacionalidade;
- » promover os direitos das vítimas de crime na Europa, no processo penal e face às instituições;
- » promover a troca de experiências e conhecimentos entre os seus membros na partilha de saberes e da boa prática nos serviços de apoio à Vítima.

Cofinanciado por:



Entidade Formadora:



Entidade Promotora:



DECLARAÇÃO SOBRE A RAÇA E OS PRECONCEITOS RACIAIS

Adotada e proclamada pela Conferência Geral da Organização das Nações Unidas para a Educação, Ciência e Cultura na sua 20.ª sessão, a 27 de novembro de 1978

68

DECLARAÇÃO SOBRE A RAÇA E OS PRECONCEITOS RACIAIS

Artigo 1.º 1. Todos os seres humanos pertencem à mesma espécie e descendem de uma origem comum. Nascem iguais em dignidade e em direitos e todos fazem parte integrante da Humanidade. 2. Todos os indivíduos e grupos têm o direito de ser diferentes, de se considerarem diferentes e de serem vistos como tal. Contudo, a diversidade de estilos de vida e o direito de ser diferente não podem, em quaisquer circunstâncias, servir de pretexto para o preconceito racial; não podem justificar, de direito ou de facto, qualquer prática discriminatória, nem servir de fundamento à política do apartheid, a qual constitui uma forma extrema de racismo. 3. A identidade de origem não afeta de forma alguma o facto de os seres humanos poderem viver de formas diferentes, nem prejudica a existência de diferenças baseadas na diversidade cultural, ambiental e histórica ou o direito de manter a identidade cultural. 4. Todos os povos do mundo possuem iguais faculdades para alcançar o mais alto nível de desenvolvimento intelectual, técnico, social, económico, cultural e político. 5. As diferenças entre as realizações dos diferentes povos são inteiramente imputáveis a fatores geográficos, históricos, políticos, económicos, sociais e culturais.



UNESCO: discriminação racial– HOJE!!!!^{xiv}

A discriminação racial ainda não foi banida dos livros de história. Essa forma perversa de exclusão e intolerância continua a se manifestar nos esportes, na mídia, nas ruas, nos locais de trabalho e até mesmo nos bastidores do poder.

Cofinanciado por:



Entidade Formadora:



Entidade Promotora:



A afirmação é da diretora-geral da Organização das Nações Unidas para a Educação, a Ciência e a Cultura (UNESCO), Audrey Azoulay, em comunicado para a ocasião do Dia Internacional para a Eliminação da Discriminação Racial, lembrado nesta quinta-feira (21).

“Nos 50 anos desde que a Convenção Internacional sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Racial entrou em vigor em 1969, muitas das leis raciais mais perniciosas que existiam no mundo foram eliminadas, bem como a escravidão e o apartheid foram abolidos”, lembrou.

“Infelizmente, mais uma vez, nós estamos vendo a face horrenda da discriminação sendo apresentada no discurso público. É por isso que, este ano, o tema do Dia Internacional para a Eliminação da Discriminação Racial é ‘Mitigar e combater o populismo nacional e a ideologia supremacista extremista’.”

Segundo a diretora-geral da UNESCO, o combate ao racismo é uma questão que diz respeito à dignidade humana e à construção de um mundo mais justo. Ela lembrou que sempre estiveram no centro do mandato da Organização ações para promover a diversidade, a inclusão, a não discriminação e uma cultura de paz e solidariedade.

“A Internet pode ser um solo fértil para a disseminação da discriminação racial, da xenofobia e de ideologias supremacistas, que com frequência têm como alvo migrantes e refugiados, assim como pessoas de ascendência africana”, disse.

“A UNESCO – como agência das Nações Unidas responsável pela área de comunicação e informação – desenvolve ferramentas de Alfabetização Midiática e Informacional (AMI) para combater tais atitudes online e enfrentar a propagação de ‘notícias falsas’”, completou.

A Educação para a Cidadania e a Preservação da Unidade da Diversidade

Educação para a Cidadania

Cofinanciado por:



Entidade Formadora:



Entidade Promotora:



70

- A Educação para a Cidadania visa desenvolver o conhecimento, a compreensão, as capacidades, as atitudes e os valores que ajudem os jovens a:
- desempenhar um papel activo na comunidade (local, nacional, internacional),
- estarem informados e conscientes dos seus direitos, responsabilidades e deveres
- compreender que se pode ter influência e marcar a diferença na respectiva comunidade a que pertence.

Nas sociedades democráticas a educação para a cidadania está associada a três dimensões de aprendizagem:

- Responsabilidade social e moral – aprender desde cedo a ter autoconfiança e comportamentos social e moralmente responsáveis dentro e fora da sala de aula, perante a autoridade e perante si próprios...
- Participação na comunidade – aprender como tornar-se útil na vida e nos problemas que afectam as comunidades de pertença e através das quais também aprende...
- Literacia política – aprender acerca das instituições, problemas e práticas da democracia e das formas de participar efectivamente na vida política a diferentes escalas o que envolve capacidades, valores e conhecimentos...

“A cidadania é responsabilidade perante nós e perante os outros, consciência de deveres e de direitos, impulso para a solidariedade e para a participação, é sentido de comunidade e de partilha, é insatisfação perante o que é injusto ou o que está mal, é vontade de aperfeiçoar, de servir, é espírito de inovação, de audácia, de risco, é pensamento que age e acção que se pensa.”



Entidade Formadora:



Entidade Promotora:



O que é a Cidadania?

A cidadania significa:

- Um estatuto político e legal (ter/obter/aplicar/recusar) que confere direitos e responsabilidades definidos na lei (votar, pagar impostos...). Pode confundir –se com nacionalidade...
- Envolvimento na vida pública, refere-se ao conjunto das acções que vão desde votar à participação na vida pública e outros comportamentos sociais e morais, não apenas direitos e deveres, que as sociedades esperam dos cidadãos. O debate acerca do que deverão ser estes direitos, responsabilidades e comportamentos, está em curso...
- Acção educativa, ou seja o processo de ajudar as pessoas a tornarem-se cidadãos activos, informados e responsáveis. Neste sentido, a cidadania é uma educação para a cidadania nos diversos contextos formais e informais...

A Unidade da Diversidade:

A diversidade de culturas pode ser lida como uma ameaça, ou como uma oportunidade que abre novos horizontes sobre a dimensão humana e sobre a sua capacidade. Pode ser vista como um foco de tensões e conflitos ou como uma fonte estimulante de descobertas.

Dentro dessa diversidade podem ser identificados, em todas as culturas, factores que são efectivamente uma ameaça à realização plena do ser humano. Essas ameaças não são específicas apenas a uma parte dessas culturas mas de todas elas. Sendo todas e cada uma das culturas resultado da acção dos homens em sociedade, e considerando que o homem não é ser um perfeito, é natural e previsível que em cada uma se encontre elementos que são nocivos e prejudiciais ao desenvolvimento saudável das pessoas e dos grupos.

Cofinanciado por:



Unidade na diversidade é uma filosofia sócio-ecológica que descreve o sentimento de unidade apesar das barreiras físicas ou psicológicas. Bahá'ís afirmam o desejo do princípio da unidade da diversidade, declarando que enquanto se reconheça a [unidade da humanidade](#), a diversidade cultural deve ser celebrada.

"A diversidade na família humana deve ser uma causa de amor e harmonia, como na música onde muitas notas diferentes sincronizam-se juntas para criar o perfeito som. Se você conhecer aqueles que forem de diferentes raças ou cor, não suspeite deles e retire-se para a sua concha de convencionalidade, ao invés seja contente e mostre a eles gentileza."

[‘Abdu’l-Bahá](#): Citação no Advento da Justiça Divina, p.32. [1]

Impactos económicos, culturais e sociais dos fluxos migratórios em Portugal na actualidade

Evolução dos fluxos migratórios

Até meados dos anos 60, Portugal era um país de emigrantes, sobretudo de emigrantes transoceânicos. A falta de oportunidades e o clima de pobreza que reinava no auge do antigo regime levaram milhões de portugueses a atravessar o Atlântico em direção ao Novo Mundo: Brasil.

Entidade Formadora:



Entidade Promotora:



A partir dos anos 60, estes fluxos começaram a centrar-se nas economias florescentes da Europa Ocidental, carentes de mão-de-obra não especializada e com condições laborais infinitamente superiores às oferecidas em Portugal. França, Alemanha e Suíça passaram então a ser o destino de eleição destes portugueses. Foi então que o Estado começou a abrir as portas aos imigrantes das colónias portuguesas (sobretudo de Cabo Verde).

73

Com a desagregação tardia do Império ultramarino português, em 1975, cerca de meio



milhão de portugueses que viviam sobretudo em Angola e Moçambique regressaram a Portugal para 11 anos depois, com a entrada de Portugal na então CEE se voltar a incentivar a saída de trabalhadores nacionais para um espaço europeu comum que continuava carenciado de mão-de-obra.

A integração de Portugal neste novo espaço tornou-o especialmente atrativo como destino de imigrantes oriundos do Brasil, dos PALOP e da Europa Central e Oriental. A esmagadora maioria dos imigrantes africanos em Portugal deixou os países de origem sem qualquer espécie de garantia no que se refere à sua integração no mercado de trabalho, submetendo-se frequentemente a condições de trabalho precárias e a salários muito baixos.

Ainda assim, Portugal sempre foi tido como um destino atrativo, graças à falta de mão-de-obra e à falta de eficácia do sistema de fiscalização que promovem a entrada e permanência em situação ilegal.

Cofinanciado por:



Entidade Formadora:



Entidade Promotora:



Em plenos **anos 90**, a imigração volta a mudar de rosto, pois com a dissolução da União Soviética e com o desagregar do modelo económico vigente que cedeu perante o modelo capitalista e liberal da Sociedade Ocidental, deixou sem trabalho e assistência médico-social milhões de pessoas.

74

É nesta altura que começam a chegar a Portugal imigrantes, provenientes dos países de Leste, com um elevado nível de habilitações literárias, mas as barreiras linguísticas e a falta de reconhecimento das suas competências académicas e profissionais fez com que a maioria tivesse tido pouco mais oportunidades que as que foram dadas aos imigrantes dos PALOP

Na **viragem do século**, assistiu-se a uma nova vaga de imigração, desta vez, oriunda do Brasil. Mais heterogénea do ponto de vista das qualificações literárias profissionais que as populações africanas e da Europa de Leste, os imigrantes brasileiros beneficiaram da abertura das autoridades portuguesas relativamente à sua origem e rapidamente se tornaram na comunidade imigrante mais importante do país e que teve um acolhimento diferente das restantes.

E tudo graças às grandes afinidades culturais que Brasil e Portugal partilham e ao facto dos portugueses não reconhecerem nos brasileiros aquelas que são consideradas as principais razões para encarar a população imigrante como ameaçadora, nomeadamente a instabilidade económica, os preconceitos racistas e o conservadorismo social.

O país tem que ter orientações corretas em matéria de acolhimento e integração dos que procuram no nosso país uma saída digna para as suas vidas, marcada pelo respeito pelos seus direitos cívicos, sociais e culturais, de apoio à sua integração harmoniosa e de

Cofinanciado por:



Entidade Formadora:



Entidade Promotora:



valorização do seu contributo para o desenvolvimento do país e se esta integração não se realizar, restam duas hipóteses às populações imigrantes:

- O trabalho clandestino, sem condições, nem dignidade e fator de exploração;
- O desemprego que leva inevitavelmente ao aumento da pobreza e da desagregação social, designadamente ao alcoolismo, miséria, depressão, crime e suicídio.

75

Impactos económicos, culturais e sociais dos fluxos migratórios no Portugal Contemporâneo

Uma integração plena evita, pois, uma série de problemas dramáticos e favorece a coesão social ao mesmo tempo que contribui positivamente para a economia e para a contenção do envelhecimento demográfico.

Por outro lado, os imigrantes são responsáveis por cerca de 5% do PIB nacional e o seu contributo para as contas públicas, através de impostos e taxas, é normalmente maior do que os custos que lhes estão associados, fazendo-os, por isso, contribuintes líquidos para a nossa sociedade.

A mobilidade de pessoas, capital, bens e serviços não é uma realidade recente. Contudo, com a globalização, estes fenómenos intensificaram-se, criando redes globais de interdependência económica e social. As novas tecnologias contribuem para a rápida transferência de ideias, serviços, bens, capitais e informação. Os Estados, economias e culturas estão cada vez mais integrados e interligados. Ao mesmo tempo que a expansão da economia global dá acesso a melhores oportunidades de vida ao ser humano, assistimos à aplicação de maiores restrições aos movimentos transfronteiriços, que se traduz também num maior controlo dos fluxos migratórios. As crescentes disparidades quanto ao nível de vida, oportunidades de trabalho e até de segurança humana, exacerbada pela atual crise económica, têm um grande impacto nas migrações, nomeadamente de trabalhadores. A imigração pode ser entendida como ameaça, tanto para o país de

Cofinanciado por:



acolhimento como para o país de origem. Daí a necessidade de encontrar respostas articuladas entre ambos. Desta forma, só uma relação de cooperação que cubra as mais variadas áreas (desde a legislação, contratos de trabalho, às relações comerciais) pode criar políticas migratórias positivas. Os migrantes, enquanto potenciais agentes de risco, afetam a segurança do Estado direta ou indiretamente. Não podemos, contudo, esquecer o importante contributo dos fluxos migratórios para a renovação demográfica, bem como para o desenvolvimento socioeconómico do Estado. Os Estados devem apostar na criação de políticas de imigração inclusivas e compreensivas. Políticas onde o papel e o estatuto do migrante não seja esquecido e que reconheçam as vantagens das migrações internacionais, promovendo a integração plena dos imigrantes. As medidas a adotar deverão considerar os diferentes perfis migratórios existentes, bem como a distribuição geográfica da população estrangeira no território. Para tal, deverá haver uma concertação entre poder central e poder local, e entre instituições governamentais e a sociedade civil, numa perspetiva de proximidade e promoção da uma cidadania ativa.

Diferentes migrações

Imigração

Entrada de população com origem no estrangeiro.



Emigração

Saída de população para o estrangeiro.

Migração sazonal Deslocação que se repete periodicamente na mesma época do ano (vindimas / férias de verão).



Vamos resumir:

Fluxo Migratório

- **Fluxo migratório** é uma referência genérica ao movimento de entrada ([imigração](#)) e saída de pessoas ([emigração](#)).
- Migrante é todo aquele que se desloca da sua residência por um período de tempo mais ou menos longo.

77

Emigração: é o acto e o fenómeno espontâneo de deixar o local de residência para se estabelecer numa outra região. Trata-se do mesmo fenómeno da [imigração](#) mas visto da perspectiva do lugar de origem. A **emigração** é a saída de nosso país.

Imigração: é o movimento de entrada, com ânimo permanente ou temporário e com a intenção de trabalho e/ou residência, de pessoas ou populações, de um país para outro.

Migrações:

- A mobilidade é uma característica de praticamente todos os seres vivos.
- Qualquer movimento colectivo da população, de carácter temporário ou permanente, entre dois espaços geográficos.
- Este movimento pode acontecer dentro de um mesmo país, por exemplo de uma área rural para uma zona urbana, ou entre países diferentes

Causas ou motivos das migrações:

- **Económicas** – provavelmente deverá ser a causa fundamental que leva as pessoas a migrarem, quase sempre resultante da diferença de desenvolvimento socioeconómico entre países ou entre regiões.

Quase sempre, nestes casos, os indivíduos migram porque querem assegurar noutros locais um melhor nível de vida, onde os salários são mais elevados, as condições de trabalho menos pesadas, onde a assistência social é mais eficaz, enfim, vão para onde pensam ir encontrar uma vida mais agradável.....o que, diga-se de passagem, nem sempre acontece.

Cofinanciado por:



Por exemplo, ir trabalhar para a Alemanha, pois dum modo geral, os salários lá, são mais elevados.

- Naturais – dum modo geral, este motivo de migrações, leva a que sejam migrações forçadas, pois devido a causas naturais (cheias, terremotos, secas, vulcões...) a vida e a sobrevivência das pessoas fica em risco, pelo que se vêem forçadas a abandonar os seus locais de residência.
- Turísticas – são as que se efectuam normalmente, pela maioria das pessoas, em determinadas épocas (ou estações) do ano, que por isso mesmo, também são uma forma de migrações sazonais. São aquelas deslocações que se efectuam no período das férias de Verão, Natal, Páscoa, etc.
- Laborais – São todas as deslocações que se efectuam por motivos profissionais.

Podem também ser sazonais e dum modo geral, são temporárias. Um exemplo muito fácil de compreenderem, é o dos docentes, que na sua maioria, são colocados (muitas vezes sem grande vontade) quase todos os anos lectivos em escolas diferentes e por vezes, longe das suas residências.

- Políticas – São dum modo geral migrações externas, que devido a mudanças nos governos de países, alguns habitantes se vêem forçados (mas nem sempre) a saírem desse país.

Por exemplo, quando se deu a independência de alguns países africanos, muitos dos seus habitantes tiveram de sair deles e ir para outros países; aconteceu com os portugueses em Angola, Moçambique, Guiné, mas também com franceses em Marrocos, Argélia.

- Étnicas – esta palavra, muitas vezes confundida com racismo, tem mais a ver com diferenças entre culturas e povos, podendo ou não ser da mesma raça.

Por exemplo, na II Guerra Mundial, havia muitos judeus na Alemanha e, para Hitler, eles constituíam um povo inferior, pelo que tentou exterminá-los, contudo, eles eram ambos (alemães e judeus) de raça branca. Também recentemente, na ex-Jugoslávia, muitos povos se viram forçados a emigra apenas por pertencerem a outra cultura.





- **Religiosos** – há muitas migrações, muitas delas externas, cujo único objectivo é a deslocação a um determinado centro de fé, de acordo com a religião de cada indivíduo.

Como exemplo podem-se citar as peregrinações a Fátima, Santiago de Compostela (Espanha), Lourdes (França), Meca (Arábia), entre muitos outros espalhados pelo mundo. Aliás, a título de curiosidade, a religião muçulmana obriga cada um dos seus crentes a deslocarem-se pelo menos uma vez na vida, a Meca, ao túmulo do profeta.

79

- **Culturais** – poucos consideram este motivo uma causa de migração, contudo, há muitas pessoas que se deslocam (normalmente temporariamente) para outros locais, apenas com uma finalidade cultural, ou de enriquecimento de conhecimentos. Por exemplo, ir a outro país tirar um curso de pós graduação, ou um doutoramento.... ter de sair do local de residência porque a universidade/faculdade onde um estudante conseguiu entrar se situa muito longe, etc.

Principais fluxos migratórios para a Europa e Portugal:

- As maiores comunidades imigrantes legais em Portugal (em 2005) foram os brasileiros, ucranianos, cabo-verdianos e angolanos.
- No entanto, todas estas comunidades foram as maiores em diferentes anos, que foi sendo rapidamente suplantada por outras provenientes de ondas migratórias mais recentes.
- Este grande fluxo migratório muito se deveu à abertura das fronteiras da União Europeia por parte da Alemanha, em 1999.
- No entanto, devido à escassez de empregos indiferenciados nesse país fez com que estes migrassem para sul, para a Península Ibérica, onde existiam grandes necessidades de mão-de-obra para a construção civil e agricultura nos dois países ibéricos.
- A maioria desses imigrantes estava dividida em dois grupos, os eslavos: ucranianos, russos e búlgaros, e os latinos de leste: romenos e moldavos.
- Um dos maiores grupos e que se fixou nas regiões de Lisboa, Setúbal, Faro e Porto são os ucranianos, e ninguém sabe ao certo o seu número total.
- No entanto, o número de imigrantes legais, é de cerca de 70 000, sendo sabido que este número é muitas vezes inferior à realidade.





- O grupo é de tal forma numeroso que fez com que a Ucrânia de país distante e desconhecido passasse a familiar e que a maioria dos imigrantes de leste seja vista pelos portugueses como "ucranianos".
- A imigração de leste tornou-se de difícil controlo, e começaram a actuar no país máfias que traziam e controlavam imigrantes
- Em 2003, a imigração em massa proveniente do leste europeu estacou e passou a ser de fluxo mais ténue, surgindo assim a imigração mais significativa de brasileiros e asiáticos de várias origens (nomeadamente indianos e chineses).
- Existem ainda pequenos núcleos de imigrantes provenientes da América Latina e do Norte de África.
- Um outro factor que promove os fluxos migratórios é o estrangulamento económico dos países em vias de desenvolvimento, causado pelos programas de reajustamento estrutural.
- Estamos, assim, a falar de refugiados económicos, pobres e obrigados a imigrar na busca estratégica da sobrevivência.

Política de Imigração

- Portugal optou por uma política de abertura regulada à imigração, adoptando uma estratégia em torno de três eixos: regulação, fiscalização e integração.
- Esta estratégia foi inspirada na estratégia da União Europeia de criação de políticas comuns de estrangeiros e de asilo, a qual merece total adesão do Governo.
- Na segunda metade dos anos noventa do século passado, assistiu-se a um notório acréscimo do número de imigrantes que procuraram o nosso País.
- Hoje o número de estrangeiros que vivem e trabalham em Portugal aproxima-se, ou talvez exceda, os 4% da população residente.
- Este surto recente de imigração diversificou dramaticamente as origens, as culturas, os graus de qualificação dos imigrantes.
- A problemática da juventude assume, nas sociedades modernas, um carácter estratégico. Isto implica o desenvolvimento de políticas específicas, mas fundamentalmente uma preocupação de transversalidade nas várias áreas de governação, designadamente educação, protecção social e habitação.





Neste sentido, o Governo adopta um conjunto de orientações, a desenvolver e implementar de forma aberta e participada:

- Estimular e incentivar os associativismos juvenil e estudantil, considerando que estes assumem um papel fundamental na promoção da educação não formal dos jovens;
- Estimular a criação dos Conselhos Municipais de Juventude, tendo em conta as experiências positivas, que um pouco por todo o País têm proliferado;
- Incentivar a mobilidade geográfica dos jovens em Portugal e na Europa, nos âmbitos educativo, do mercado de trabalho ou do lazer;
- Apoiar o empreendedorismo jovem, nomeadamente através da progressiva introdução do empreendedorismo na estrutura curricular dos diferentes níveis de ensino;
- Combater a precariedade do emprego jovem, fenómeno que tem dificultado a emancipação e a especialização profissional, e desincentivando a formação e a qualificação;
- Facilitar o acesso dos jovens à habitação, como forma de estimular uma juventude emancipada, mais confiante, participante e dinâmica.

4. UMA NOVA IDENTIDADE EUROPEIA EM CONSTRUÇÃO: o PAPEL DA MULTICULTURALIDADE E DA DIVERSIDADE

Supranacionalidade

Tradicionalmente a política e a economia são governadas através de uma visão nacional. Assim, qualquer nação determina suas leis e estas são obrigadas para o cumprimento de seus habitantes. No entanto, nas últimas décadas, foi criado um sistema organizacional que abrange diversos países vizinhos. Este sistema tem um carácter supranacional.



Entidade Formadora:



Entidade Promotora:



A supranacionalidade se baseia na cessão parcial das competências estatais de cada nação em favor de uma entidade ou organismo superior. Em outras palavras, consiste em criar uma superestrutura. O novo quadro político se torna um superestado onde se ativa um conjunto de alianças entre estados membros.

Na análise geopolítica atual, as instituições supranacionais têm um peso significativo e em certas ocasiões se rivalizam. Os interesses da Liga Árabe podem opor-se aos da União Europeia e a Associação Latino-Americana de Livre Comércio (ALAC) pode entrar em conflito com o Pacto Andino.

O caso da União Europeia

Ao longo da história, os diversos estados europeus protagonizaram conflitos bélicos com os consequentes efeitos devastadores. A guerra franco-prussiana assim como a Primeira e Segunda Guerra Mundial são alguns exemplos. Para prevenir o surgimento de possíveis confrontos entre europeus, na década de 1950 iniciou um novo projeto em comum, a União Europeia. Seus fundadores pensaram que os laços econômicos, políticos e culturais seriam o melhor antídoto contra as disputas territoriais ou contra o desejo expansionista dos diferentes estados.

Atualmente, os países membros da União Europeia têm instituições comuns, como o Defensor do Povo, o Tribunal de Contas, o Banco Europeu de Investimentos, o Tribunal de Justiça, entre outros.

Para favorecer a economia, existe uma moeda comum: o euro. Para impulsionar o intercâmbio cultural entre universitários, existem programas como as bolsas de estudos Erasmus.

As organizações supranacionais no mundo

- A Segunda Guerra Mundial estabeleceu um ponto de inflexão para toda humanidade. Após o fim do conflito deu início a um novo rumo marcado pela criação de organizações supranacionais.
- Com o fim de manter a paz mundial, criou-se a ONU.
- Com a intenção de melhorar as relações trabalhistas foi fundada a Organização Internacional do Trabalho (OIT).

Cofinanciado por:



Entidade Formadora:



Entidade Promotora:



- No campo militar, existem duas grandes instituições: o Tratado Interamericano de Assistência Recíproca (TIAR) e a Organização do Tratado do Atlântico Norte (OTAN).
- Na área financeira está o Fundo Monetário Internacional (FMI).
- No que se refere à atividade comercial, destaca-se o Acordo Geral de Tarifas e Comércio (GATT).

83

PATRIMÓNIO COMUM DA HUMANIDADE

O património comum da humanidade é um regime internacional e é um princípio geral do direito emergente, pode também ser definido com o conjunto de direitos e obrigações de cada ser humano.

Património Mundial a que pertencente toda a humanidade, é um conjunto de bens materiais e imateriais que pelo seu valor próprio, deve ser considerado do interesse evidente para a permanência e entidade da cultura de um povo.

É a nossa herança do passado, com que vivemos hoje e que é, nosso dever aumentar e preservar para ser passado às gerações seguintes.

Património bens imóveis: castelos; igrejas; conventos; museus.

Património Mundial são vários locais, como por exemplo florestas, cordilheiras, lagos, desertos, edifícios, complexos ou cidades, especificamente classificado pela UNESCO (Organização das Nações Unidas para a Cultura, Ciência e Educação).

IMPORTÂNCIA DO PATRIMÓNIO MUNDIAL

Cofinanciado por:



Entidade Formadora:



Entidade Promotora:



O património Mundial tem importância na humanidade, devido a transmissão de culturas entre povos, preservação da entidade de um povo através de (religião, educação, ciências).

A sua preservação faz com que sejam, divulgados e conhecidos pelo mundo.

84

PATRIMÓNIO MUNDIAL PORTUGÊS

- Torre de Belém, em conjunto com os Jerónimos, classificada em 1983 com o símbolo dos descobrimentos e da arquitectura manuelina;
- Mosteiro da Batalha classificado em 1983, construído em homenagem á Virgem Maria pela vitória da batalha de Aljubarrota, este permitiu a manutenção da independência de Portugal;
- O convento de Cristo, classificado em 1983, por preservar a memória e o estilo dos templos;
- Angra do Heroísmo, classificado em 1983, pela preservação do seu centro histórico
- Évora classificado em 1986 pela conservação e importância do seu património em que se destaca o templo de Diana e as muralhas da cidade;
- Mosteiro de Alcobaça, classificado em 1989 pela sua arquitectura cisterciense e pelos túmulos de Pedro e Inês;
- Sintra, classificada em 1995 como paisagem cultural, pelos seus palácios, serra e parques;
- Porto classificado em 1996 pela ligação do seu centro histórico ao rio Douro e ao vinho do Porto;
- Vale do Côa, classificado em 1998 pelos locais arqueológicos do tempo do paleolítico;
- Floresta Laurissilva da Madeira, classificada em 1999, como a mais bem preservada do Mundo;

Comandado por:



Entidade Formadora:



Entidade Promotora:



- Guimarães, classificada em 2001, pela sua ligação á origem da nacionalidade Portuguesa e conservação dos traços medievais;
- Alto Douro vinhateiro, classificado em 2001, como a mais antiga região demarcada do mundo;
- Paisagem da cultura da vinha da ilha do Pico, classificada em 2004 como paisagem cultural, pela sua plantação em solo vulcânico.

85

DIVERSIDADE CULTURAL COMO PATRIMÓNIO COMUM DA HUMANIDADE

No contexto da globalização é necessário avaliar a diversidade cultural e promover a coexistência de culturas, grupos étnicos, tecnologias da comunicação e da informação.

Na diversidade cultural a cultura adquire formas diversas através do tempo e do espaço, identidades que caracterizam as sociedades que compõem a humanidade.

A defesa da diversidade cultural implica um compromisso de respeitar os direitos humanos e as liberdades fundamentais em particular dos povos que pertencem a minorias. Ninguém pode invocar a diversidade cultural para violar os direitos humanos garantidos pelo direito internacional, nem para limitar o seu alcance. Estabelece também, uma fonte de intercâmbios, de inovação e criatividade a qual, é tão necessária para o humano como a diversidade biológica para a natureza.

Nas sociedades cada vez mais diversificadas, torna-se indispensável garantir harmonia entre as pessoas e grupos com identidades culturais diferentes.

As políticas que favoreçam a inclusão e a participação de todos os cidadãos, garantem a coesão social, a vitalidade da sociedade civil e a paz. Desta maneira a diversidade cultural é propícia aos intercâmbios culturais e ao desenvolvimento das capacidades criadoras que alimentam a vida pública. Deve também, garantir a livre circulação das ideias para que todas as culturas possam se expressar e se fazer conhecidas. A liberdade de expressão permite o acesso às expressões artísticas e ao conhecimento científico e tecnológico. A diversidade cultural como património comum da humanidade é entendido como um crescimento económico e como um meio de acesso a uma existência intelectual, afectiva, moral e espiritual satisfatório devendo ser reconhecida e consolidado em benefício das gerações presentes e futuras.

Cofinanciado por:



Entidade Formadora:



Entidade Promotora:



UNESCO

A Organização das Nações Unidas para a Educação, a Ciência e a Cultura (UNESCO) nasceu no dia 16 de Novembro de 1945.

86

A UNESCO trabalha com o objectivo de criar condições para um genuíno diálogo fundamentado no respeito pelos valores partilhados entre as civilizações, culturas e pessoas.

Existe um programa de classificação que visa catalogar e preservar locais de excepcional importância cultural ou natural, como património comum da humanidade.

O programa foi fundado pela Convenção sobre a Protecção do Património Cultural e Natural, adoptado pela Conferência Geral da UNESCO de 16 de Novembro de 1972. Em 2008, um total de 878 sítios estavam listados, sendo 679 culturais, 174 naturais e 25 mistos, em 145 países diferentes.

Critérios de classificação para inscrição de bens da lista do Património Mundial

.

Representar uma obra-prima do génio criativo humano;

Mostrar um intercâmbio importante de valores humanos, durante um determinado tempo ou numa área cultural do mundo, no desenvolvimento da arquitectura ou tecnologia, das artes monumentais, do planeamento urbano ou do desenho de paisagem;

Mostrar um testemunho único, ou ao menos excepcional, de uma tradição cultural ou de uma civilização que está viva ou que tenha desaparecido;

Ser um exemplo de um tipo de edifício ou conjunto arquitectónico, tecnológico ou de paisagem, que ilustre significativos estágios da história humana;

Cofinanciado por:



Entidade Formadora:



Entidade Promotora:



Ser um exemplo destacado de um estabelecimento humano tradicional ou do uso da terra, que seja representativo de uma cultura (ou várias), especialmente quando se torna (am) vulnerável (veis) sob o impacto de uma mudança irreversível;

Estar directamente ou tangivelmente associado a eventos ou tradições vivas, com ideias ou crenças, com trabalhos artísticos e literários de destacada importância universal;

87

Conter fenómenos naturais excepcionais ou áreas de beleza natural e estética de excepcional importância

Ser um exemplo excepcional representativo de diferentes estágios da história da Terra, incluindo o registo da vida e dos processos geológicos no desenvolvimento das formas terrestres ou de elementos geomórficos ou fisiocráticos importantes;

Ser um exemplo excepcional que represente processos ecológicos e biológicos significativos da evolução e do desenvolvimento de ecossistemas terrestres, costeiros, marítimos ou aquáticos e comunidades de plantas ou animais;

Conter os mais importantes e significativos habitats naturais para a conservação da diversidade biológica, incluindo aqueles que contenham espécies ameaçadas que possuem um valor universal excepcional do ponto de vista da ciência ou da conservação.

CENTRO HISTÓRICO DO PORTO

(PATRIMÓNIO HUMANIDADE)

O Porto é uma cidade portuguesa situada no noroeste da Península Ibérica, o seu número de habitantes faz dela a segunda maior cidade de Portugal e também a segunda maior cidade do noroeste da Península Ibérica depois da vizinha cidade de Vigo, além disto, é o centro de uma grande área metropolitana .

A cidade do Porto é conhecida como a Cidade Invicta. É a cidade que deu o nome a Portugal – desde muito cedo (c. 200 a.C.), quando se designava de Portus Cale, É ainda uma cidade conhecida mundialmente pelo seu vinho, pelas suas Pontes e Arquitectura

Cofinanciado por:



Entidade Formadora:



Entidade Promotora:



contemporânea e antiga, o seu centro histórico, classificado como Património Mundial pela UNESCO, e pelo seu clube de futebol “Futebol Clube do Porto.”

O Porto tem um clima mediterrânico. No Inverno o tempo tende a ser instável com ocorrência de chuva e vento forte apesar de longos períodos com Sol e tempo seco serem também comuns. No Verão o tempo seco e soalheiro pode ser interrompido por dias nebulosos ou de chuva.

88

A cidade do Porto foi elevada a Património Mundial no ano de 1996 principalmente pela ligação ao centro histórico e ao rio Douro, para além disso também foram reconhecidos as seguintes Características: Economia; Vinho; Turismo; Transportes; Pontes; Entretenimento; Gastronomia; Desporto, Monumentos; Palácios;

Principais documentos estruturantes da construção europeia

A União Europeia assenta no Estado de Direito. Isso significa que todas as suas iniciativas têm por base Tratados que foram aprovados voluntária e democraticamente por todos os países da UE. Por exemplo, se um domínio de intervenção não for mencionado num Tratado, a Comissão não pode propor legislação nesse domínio.

Os Tratados são acordos vinculativos entre os países da UE, que definem os objetivos prosseguidos pela UE, as regras de funcionamento das instituições europeias, o processo de tomada de decisão e as relações entre a UE e os países que a constituem.

Por vezes, os Tratados são alterados para melhorar a eficácia e a transparência do funcionamento da UE, preparar a adesão de novos países ou alargar a cooperação entre os países da UE a novos domínios, como no caso da moeda única.

Ao abrigo dos tratados, as instituições europeias podem adotar legislação que, em seguida, é aplicada pelos países da UE. Os textos integrais dos Tratados, da legislação, da jurisprudência e das propostas legislativas podem ser consultados na [base de dados EUR-Lex](#).

Por ordem cronológica do mais recente ao mais antigo, os principais tratados são os seguintes:

Tratado de Lisboa

Tratado de Nice

Cofinanciado por:



Entidade Formadora:



Entidade Promotora:



Tratado de Amesterdão

Tratado da União Europeia – Tratado de Maastricht

Ato Único Europeu

Tratado de Fusão – Tratado de Bruxelas

Tratados de Roma – Tratados CEE e EURATOM

Tratado que institui a Comunidade Europeia do Carvão e do Aço

89

“Quanto mais a vida social se torna mediada pelo mercado global de estilos, lugares e imagens, pelas viagens internacionais, pelas imagens da mídia e pelos sistemas de comunicação globalmente interligados, mais as identidades se tornam desvinculadas – desalojadas – de tempos, lugares, histórias e tradições específicos parecem “flutuar livremente”. Somos confrontados por uma gama de diferentes identidades (cada qual nos fazendo apelos, ou melhor, fazendo apelos a diferentes partes de nós), dentre as quais parece possível fazer uma escolha.” (Hall 2005, p.75)

As preocupações culturais são assunto recorrente na sociedade hodierna, numa era de confrontos, imposições e intolerância. Sendo a liberdade cultural parte integrante do desenvolvimento, permitindo ao indivíduo a escolha de uma identidade, urge incentivar a coexistência cultural no espaço europeu, com o respeito pela(s) escolha(s) identitária(s) do Outro, não esquecendo as culturas nacionais mas evidenciando uma herança cultural comum.

Segundo Hall (2005) há três concepções diferentes de identidade. Há o sujeito do Iluminismo, centrado, unificado, “individualista”, usualmente descrito como masculino. Há o sujeito sociológico, para o qual já se reflecte a complexidade do mundo moderno. 23 Não sendo auto-suficiente, depende da cultura, da interacção, a identidade deste sujeito é formada a partir da interacção entre ele e a sociedade. Projectamo-nos a “nós mesmos” nessas identidades culturais e tornamo-las “parte de nós” ao mesmo tempo subjectivando as objectividades do mundo social e cultural. E há finalmente o sujeito pós-moderno, definido historicamente e não biologicamente, o sujeito pós-moderno não possui uma identidade permanente, está em constante mudança, possui identidades diferentes em diferentes momentos (Hall 1987). Nas palavras de Hall, “O sujeito, previamente

Cofinanciado por:



vivido como tendo uma identidade unificada e estável, está se tornando fragmentado; composto não de uma única, mas de várias identidades, algumas vezes contraditórias ou não resolvidas. (...) O próprio processo de identificação, através do qual nos projetamos em nossas identidades culturais, tornou-se mais provisório, variável e problemático” (Hall 2005, p.12). Quanto ao impacto da “globalização” sobre a identidade cultural, Hall (2005) considera as sociedades modernas como próprias de mudança constante, rápida e permanente. De acordo com Hall, “as pessoas não identificam mais seus interesses sociais exclusivamente em termos de classe; a classe não pode servir como um dispositivo ou uma categoria mobilizadora através da qual todos os variados interesses e todas as variadas identidades das pessoas possam ser reconciliadas e representadas” (Hall 2005, p.20 e 21). Com a globalização, o indivíduo é reconhecido como isolado, alienado, pressionado em meio às multidões nas grandes cidades, e neste meio é formada a identidade deste indivíduo (Hall 2005). Para Hall (2005) a identidade vai sendo construída ao longo do tempo, estando sempre em processo de formação, sempre incompleta, desta forma, Hall prefere não falar em identidade, mas em identificação, visto que se trata de um processo contínuo. “A identidade surge não tanto da plenitude da identidade que já está dentro de nós como indivíduos, mas de uma falta de inteireza que é “preenchida” a partir de nosso exterior, pelas formas através das quais nós imaginamos ser vistos por outros” (Hall 2005, p.39)





Referencias\ Pesquisa Biografica\Online

- Introdução à Antropologia Cultural, Mischa Titiev , edição: Fundação Calouste Gulbenkian, abril de 2000 .
- Cultura – Tudo o Que é Preciso Saber, (14ª edição – Edição Revista e Adaptada para Portugal), de Dietrich Schwanitz , edição: Dom Quixote, outubro de 2012

ⁱ Joana Simão Valério 2018, Psicóloga clínica, Publicado no Psicologia.pt a: 2018-02-04

ⁱⁱ <https://conceitos.com/solidariedade/>

ⁱⁱⁱ <https://talentoinclusir.com.br/emprego/a-importancia-da-diversidade-e-inclusao-nas-empresas/>

^{iv} https://repositorium.sdum.uminho.pt/bitstream/1822/25/1/TESE_RC_FINAL.pdf

^v <https://www.dnoticias.pt/opinio/artigos/239433-edaismo-NLDN239433>

^{vi} <https://www.dn.pt/edicao-do-dia/02-dez-2018/-um-milhao-e-700-mil-portugueses-tem-incapacidade-somos-uma-sociedade-inclusiva-10264748.html>

^{vii} https://www.avm.edu.br/docpdf/monografias_publicadas/k211543.pdf - Renata Amaral Mello – Monografia Ética e Cultura organizacional - Br

^{viii} <https://www.diferenca.com/etica-e-moral/>

^{ix} <http://emprego.sapo.pt/executivo/guia-carreira/artigo/174/artigo.htm>

^x https://www.jornaldenegocios.pt/opinio/colunistas/alexandre-real/detalhe/objetivos_organizacionais

^{xi} <https://books.google.pt/books?id=9PtHRdhYE18C&pg=PA141&lpg=PA141&dq=autonomia+e+responsabilidade+no+planeamento+de+metas&source>

^{xii} https://www.fct.pt/agendastematicas/docs/inclusao_social_e_cidadania.pdf

^{xiii} <https://www.gestout.pt/po-ise>

^{xiv} <https://nacoesunidas.org/unesco-discriminacao-racial-continua-a-se-manifestar-nos-esportes-na-midia-nas-ruas/>

^{xv} <https://imsi03.blogs.sapo.pt/4836.html>

