

D & F

DIRIGIR FORMAR

gestores e formadores

7

abril a junho 2014

Família e Trabalho

Separata

A gestão do
tempo



ISSN 2182-7532 3€



GOVERNO DE
PORTUGAL

MINISTÉRIO DA SOLIDARIEDADE,
EMPREGO E SEGURANÇA SOCIAL



INSTITUTO DO EMPREGO
E FORMAÇÃO PROFISSIONAL, I.P.



INSTITUTO DO EMPREGO E FORMAÇÃO PROFISSIONAL

O QUE LHE OFERECEMOS

- Apoio ao recrutamento e seleção de pessoal
- Apoios à criação de empresas e do próprio emprego
- Formação profissional de dupla certificação
- Certificação de competências adquiridas ao longo da vida
- Informação e orientação profissional
- Apoios à qualificação e integração de pessoas com deficiência
- Colocação de trabalhadores no mercado nacional e comunitário

APOIOS E INCENTIVOS AO EMPREGO

Apoios à contratação

- Estímulo Emprego
- Incentivo Emprego

Estágios

- Estágios Emprego
- Emprego Jovem Ativo

Empreendedorismo

- Apoios à Criação do Próprio Emprego por beneficiários de prestações de desemprego
- Apoios à Criação de Empresas
- Microcrédito
- Investe Jovem

Emprego-Inserção

- Contrato Emprego-Inserção e Contrato Emprego-Inserção+

Reabilitação

- Adaptação de postos de trabalho e eliminação de barreiras arquitetónicas
- Estágios de Inserção
- Contrato Emprego-Inserção para pessoas com deficiência e incapacidade
- Centros de Emprego Protegido
- Contrato de emprego apoiado em entidades empregadoras
- Informação, avaliação e orientação para a qualificação e o emprego
- Apoio à colocação e acompanhamento pós colocação
- Financiamento de produtos de apoio

Incentivo à aceitação de ofertas de emprego

Para mais informações dirija-se ao Serviço de Emprego mais próximo da sua área de residência ou em www.iefp.pt

ESTAMOS PERTO DE SI!



FICHA TÉCNICA

PROPRIEDADE Instituto do Emprego e Formação Profissional, I.P.

DIRETOR Jorge Gaspar

RESPONSÁVEL EDITORIAL
Maria Fernanda Gonçalves

COORDENADORA
Lídia Spencer Branco

COLABORADORES Alice Cardoso, Ana Maria Nogueira, Arménio Rego, Carlos Barbosa de Oliveira, Fernando Ferreira, João César das Neves, João Godinho Soares, Miguel Pina e Cunha, Nuno Gama de Oliveira Pinto, Ruben Eiras, Teresa Souto, Vanda Vieira, Vitalino José Santos e Vítor Moura Pinheiro.

NOTA

Agradecemos a colaboração da Comissão de Coordenação e Desenvolvimento do Algarve

REVISÃO Laurinda Brandão

ILUSTRAÇÕES Opticreative®

REDAÇÃO E ASSINATURAS

Gabinete de Comunicação e Relações Externas
Revista *DIRIGIR&FORMAR*
Tel.: 21 861 41 00
Ext.: 662342, 662719 e 662106
Rua de Xabregas, n.º 52 - 1949-003 Lisboa
e-mail: dirigir&formar@iefp.pt

DATA DE PUBLICAÇÃO junho 2014

PERIODICIDADE 4 números/ano

CONCEÇÃO GRÁFICA E PAGINAÇÃO

Opticreative®
Tel.: 218 289 662
geral@opticreative.pt

CAPA Opticreative®

IMPRESSÃO LIDERGRAF Sustainable Printing

TIRAGEM 20 000 exemplares

CONDIÇÕES DE ASSINATURA

Enviar carta com nome completo, data de nascimento, morada, função profissional, empresa onde trabalha e respetiva área de atividade para:
Rua de Xabregas, n.º 52 - 1949-003 Lisboa
NOTADA NO ICS

REGISTO

Anotada na Entidade Reguladora para a Comunicação Social

DEPÓSITO LEGAL 348445/12

ISSN 2182-7532

Todos os artigos assinados são de exclusiva responsabilidade dos autores, não coincidindo necessariamente com as opiniões do Conselho Diretivo do IEFP. É permitida a reprodução dos artigos publicados, para fins não comerciais, desde que indicada a fonte e informada a Revista.

TEMA DE CAPA

- 03 Família e trabalho
- 08 Do ócio ao lazer
- 15 A família do Pedro (Breve crónica sobre a evolução do conceito de família)
- 21 Negócios em família

T



PONTO DE VISTA

Em foco

- 26 A reforma: prever, precaver, viver...
- 31 Ser um braço direito
- 35 Pensar a identidade na família e no trabalho

Radar Global

- 38 Bússola Geopolítica e Banco de Ideias Verdes

P



GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS

Temas de gestão

- 40 Aprendendo com um líder honesto e maior do que ele próprio

Temas de formação

- 45 Estudar com criatividade. Um caso de sucesso
- 49 RESLEA: Combate ao abandono escolar

G



PÁGINA INSTITUCIONAL

- 54 Campeonato das Profissões
- 59 Garantia Jovem
- 61 Estratégia Nacional Integração Comunidade Cigana

I



EUROPA EM NOTÍCIAS

- 62 O abandono e o insucesso escolares
- 66 Euroflash

E



DIVULGAÇÃO

A nossa cultura

- 68 A cerâmica no Algarve

Breves

- 71 Rede Eures dinamiza mercado de trabalho
- 72 Portugal 2020 aposta na competitividade da economia

D



EDITORIAL



Família e trabalho são reconhecidamente dois pilares nucleares das nossas vidas e, conseqüentemente, da sociedade, sendo que o segundo desses pilares assume particular preponderância durante sobretudo o(s) período(s) de atividade profissional de cada um — embora também a influencie noutros períodos, pelos efeitos do trabalho no enquadramento familiar — enquanto o primeiro está presente em todos os momentos dessa vida. Neste sentido, a família, nas suas mais diversas configurações (e que evoluem ao longo da vida), constitui uma célula nuclear da vida social.

O trabalho é um instrumento em regra indispensável para acesso ao rendimento, desempenhando igualmente um papel-chave na socialização dos cidadãos e, nessa perspectiva, na sua plena inclusão social. Este pilar desempenha uma função económica e social determinante, devendo a primeira ser sobretudo instrumental para a segunda, na perspectiva de que a economia deve estar ao serviço das pessoas — ou seja, de um desenvolvimento sustentável e mais inclusivo.

As relações entre a família e trabalho, do equilíbrio entre estes dois pilares, têm sido, por estas razões, objeto de análise e debate em vários fóruns, envolvendo múltiplos atores, desde as famílias (e, dentro delas, homens e mulheres), os governos, os empregadores, as associações representativas destes e dos trabalhadores, bem como outras organizações não-governamentais. A temática da conciliação entre o trabalho e a vida pessoal e familiar assume grande relevância, tendo hoje porventura uma renovada pertinência, fruto da evolução económica e social mais recente, designadamente por duas ordens de razões: i) numa sociedade fortemente competitiva à escala global, marcada por uma contínua pressão para a maximização de resultados e para a necessidade de uma permanente atualização de competências, a vida profissional tende a tornar-se de tal forma exigente que pode penalizar a vida pessoal e familiar, tornando mais difícil a conciliação entre estes domínios; e ii) a evolução das estruturas familiares (por efeito, por exemplo, da menor natalidade e do aumento da população idosa), de tudo o que as envolve para além do «mundo do trabalho», das expectativas e valores dominantes, lança novos desafios à reflexão sobre esta temática e, conseqüentemente, ao desenho de políticas públicas que promovam uma maior e melhor conciliação entre o tempo dedicado ao trabalho, à

família e a si próprio. A abordagem a este tema constitui, assim, o foco da presente edição, reunindo um conjunto de artigos com «olhares» diversos sobre o mesmo.

Não existindo uma fórmula mágica ou única cuja aplicação permita encontrar um ponto de equilíbrio entre o indivíduo, a família e o trabalho, cabe a todos, começando pelos próprios e também à sociedade no seu conjunto, procurar as melhores soluções que promovam o equilíbrio mais ajustado a cada situação. De facto, tal como é referido num dos artigos desta edição, compete desde logo aos indivíduos e às suas famílias procurar conciliar as suas atividades de modo a que seja alcançada a maior harmonia possível entre as de cariz profissional, pessoal e familiar.

Mas também se reconhece que essa conciliação só é sustentável se os empregadores a favorecerem e valorizarem como ativo até para uma maior produtividade dos seus trabalhadores, além de ser uma forma de afirmação da sua responsabilidade social. Dos artigos que integram a presente edição destaco, por isso, as entrevistas concedidas por três responsáveis de empresas que promovem ações tradicionalmente asseguradas pelas famílias e que se inserem nessa perspectiva, como o desenvolvimento de atividades em períodos de férias escolares destinadas aos mais novos e o acompanhamento e prestação de cuidados a membros da família mais idosos ou a outros dependentes.

A abordagem a este tema passa ainda pela constatação do papel que as famílias assumem no nosso tecido empresarial, que como sabemos é profundamente dominado por micro e pequenas e médias empresas, boa parte delas de natureza familiar. Os «Negócios em família» que trazemos ao vosso conhecimento nesta edição são exemplos dessa realidade que caracteriza intensamente o nosso país.

Num contexto de aumento da esperança de vida, as perspectivas e expectativas de ocupação das pessoas mais idosas, que estão em regra já em situação de reforma, constitui igualmente uma matéria relacionada com a temática principal do presente número, pelo que é também objeto de abordagem no decorrer desta edição.

Termino com a ideia-chave com que iniciei este editorial: família e trabalho são dois pilares fundamentais na vida pessoal e a ordem deve ser mesmo esta — primeiro a família, depois o trabalho. O trabalho deve ser instrumental para uma maior realização pessoal e familiar. Importa, pois, encontrar continuamente as soluções que permitam harmonizar melhor estas esferas da nossa vida. Estou certo que a presente edição da revista *Dirigir&Formar* não deixará de dar o seu contributo para esse efeito.

Jorge Gaspar

FAMÍLIA E TRABALHO

Por: João César das Neves – Professor universitário
Fotografias e Ilustrações: Opticreative
Por opção do autor este artigo não é publicado de acordo com o Novo Acordo Ortográfico.

As relações entre família e trabalho têm solução. Mas como o problema é humano, a resposta está dentro de cada um de nós. E das nossas famílias

O tema das relações entre a família e o trabalho é dos mais recorrentes nos nossos dias. Trata-se de assunto de investigações, colóquios, discursos, grupos de trabalho e repartições. Inúmeras iniciativas, leis, regulamentos e instituições pretendem lidar com as dificuldades e implicações que esta interacção gera. O resultado é um vasto número de medidas operacionais que vão promover, assegurar, defender e equilibrar a relação entre família e trabalho.

Em seguida surgem novas denúncias, relatos, escândalos e acusações, porque também existem inúmeros casos de abuso, desequilíbrio, desajuste e sofrimento que muitos fiscais, activistas, institutos e jornais se encarregam de coleccionar. Isso deflagra nova ronda de iniciativas, leis, regulamentos e instituições que pretendem colmatar ou resolver os problemas assim identificados. E tudo regressa ao princípio.

1. Um tema recorrente

Este, como tantos outros problemas sociais, flutua num ciclo incessante de esforços e recaídas, que deflagram novos esforços e novas denúncias. É curioso como na época contemporânea parece existir um punhado de questões político-económicas que atravessam as



décadas no «carrocel das problemáticas». A relação família-emprego, como a interacção economia-ambiente, os contactos da política com a religião e tantos outros assuntos. De tempos a tempos a questão ressurge para mais uma temporada de discussões, análises e medidas, para depois repousar e renascer igual daí a uns anos.

Aqui, como noutros temas semelhantes, quando se procuram as causas, a generalidade das explicações acusa o sistema, a ganância, a injustiça e a opressão, conceitos genéricos e abstractos. Quem diz isto não nota que, ao afirmá-lo, está a destruir as suas próprias propostas de solução. Porque a história mostra bem que ganância, injustiça e opressão são das constantes mais permanentes da Humanidade. Aliás, as condições laborais eram muito piores nas gerações anteriores e a problemática era menos notória. Nenhuma solução que incluía seres humanos vai conseguir evitar ganância, injustiça e opressão. Os vários sistemas têm tentado lidar com elas e frequentemente conseguem dominá-las, mas nunca eliminá-las. Assim, acusá-las dos problemas é como culpar a atmosfera ou a gravidade. As coisas largadas no ar caem para o chão e não há sistema, por mais sofisticado que seja, que o possa impedir definitivamente.

Isto não quer dizer que as dificuldades da conciliação entre a família e o trabalho não tenham solução. Apenas



indica que a forma como nós as abordamos não é a adequada. Bastaria constatar que falamos disso há décadas para concluir que as políticas, por mais profundas, sofisticadas e abrangentes que tenham sido, acabam por não funcionar. Os problemas que realmente foram bem abordados, como a tuberculose, a escravidão e o abastecimento de água, são aqueles que abandonaram as nossas conversas.

A única conclusão possível é que temos de considerar as questões da relação entre família e trabalho de uma forma diferente daquela que usamos há décadas. Vivemos num tempo objectivo, científico, pragmático, que trata as realidades como problemas que exigem solução. Os aspectos mais variados da vida, do clima ao casamento, da saúde à educação das crianças, são sempre considerados de uma forma operacional e voluntarista. O homem contemporâneo vê-se na cabine de controlo da realidade, concebendo estratégias, preparando soluções e corrigindo defeitos.

São inegáveis os grandes avanços e melhorias que esta atitude nos trouxe. Mas são também evidentes os seus limites. Todas as vezes que tocamos em aspectos básicos, estruturais, transcendentais, o nosso método político funciona mal. Conseguimos muitos ganhos e melhorias, mas fica sempre algo de essencial por resolver. O caso das relações entre família e trabalho é paradigmático.

As iniciativas, leis, regulamentos e instituições que fomos concebendo no tal carroucel são úteis e provavelmente

queremos mantê-los. Mas claramente não conseguem solucionar de vez o problema. Isso significa duas coisas: ou o problema não tem solução, ou temos de olhar para ele de outra maneira. Como, em geral, os problemas sem solução são apenas problemas mal formulados, isso significa que as duas alternativas colapsam numa só: é preciso passarmos a analisar a questão de uma forma diferente que nos permita avançar para lá deste circuito de tentativas, fiascos e recriminações.

2. Finalidade e instrumento

Família e trabalho são dois dos elementos mais relevantes na vida de uma pessoa. Nas relações entre eles o aspecto mais óbvio, mais importante e mais influente é também o mais esquecido. Trata-se do facto evidente que a ordem entre família e trabalho tem de ser mesmo esta: primeiro a família, depois o trabalho. O trabalho serve e a família é servida. O trabalho é instrumento, a família finalidade.

Hoje ouve-se dizer com frequência que a família é mais importante do que a carreira. Isso manifesta que há dúvidas; só por isso é que essa ideia precisa de ser dita. Nunca ninguém informa que respirar é necessário à vida porque não é preciso dizê-lo. Mas hoje garante-se solenemente que a família é mais importante que a carreira porque tal é discutível e discutido. Essa dúvida, essa discussão, é a verdadeira origem do problema, não a ganância, injustiça e opressão, como se diz. Esses males

sempre existiram mas não tiveram influência naquelas culturas que conheciam o lugar relativo entre família e trabalho.

Aliás, essa mesma discussão não anda muito longe da superfície. Temos mesmo de dizer que são poucos os que se atrevem a garantir liminarmente que a família é mesmo mais importante que a carreira. O mais comum é ouvir-se proclamar a necessidade de compatibilizar carreira e família. Deste modo não se entra na questão delicada da precedência e prioridade relativas, a tal que pode dar discussão, enveredando-se pela via mais pacífica da conciliação. Não sabemos se o trabalho é mais ou menos importante do que a família, mas achamos que devem ser harmonizados. Deste modo toda a gente fica contente.

O nosso tempo diz e faz coisas tão fragrantemente estúpidas que os nossos descendentes terão dificuldade em compreendê-las. No entanto, nunca se deve esquecer que todas as coisas estúpidas só existem com boas razões. Só por isso é que são estúpidas. Algo que se faz inconscientemente ou por engano é involuntário, nunca parvo. Só uma decisão assumida racionalmente pode ser estúpida. Por isso é importante tentar compreender os motivos que levam tantos a cair no abismo de tolice que é sacrificar a família à carreira, que é destruir a felicidade em nome da busca pela felicidade.

3. Mudanças no trabalho

O fenómeno é muito recente e por razões ponderosas. Ao longo dos séculos nunca ninguém colocou o trabalho acima da família porque aquele era algo muito mau. Trabalhar queria dizer passar o dia com a enxada, o machado, a rede de pesca ou o martelo. Por muito má que fosse a família, tinha de ser melhor que o trabalho. Este era apenas um custo, uma necessidade, uma fatalidade da vida. Era tão duro e pesado que a sua finalidade tornava-se evidente. Só se trabalhava por causa da família, que morreria de fome na sua falta. A natureza ditava todos os dias as suas regras e esta verdade era evidente. Foi isso que mudou radicalmente nos últimos séculos.

Após a Revolução Industrial o ser humano considerou a sua própria natureza de outra forma. Isso revolucionou a vida. Em muitos campos as coisas mudaram de figura; em poucos tanto quando no trabalho. Revolução Industrial é, antes de mais, deixar as máquinas fazerem o

esforço. Tarefa atrás de tarefa foram sendo radicalmente facilitadas graças ao desenvolvimento da maquinaria. Ninguém duvida que a vida do operário é difícil, mas mesmo assim muito menos que a dos antigos escravos, camponeses ou artífices. Acima de tudo, à medida que a revolução ia avançando, a percentagem de operários ia-se reduzindo. Trabalho significava, para um número crescente de empregados, estar sentado. Continuava a ser cansativo, moroso, incómodo, mas desaparecera o terrível peso da Antiguidade.

Assim, a causa principal da tonta mudança de perspectiva que se realizou na nossa sociedade acerca da relação família-trabalho tem a ver com a transformação mais radical que o progresso provocou no trabalho. Hoje o emprego deixou de ser um esforço duro que se faz por necessidade. Transformou-se numa carreira, numa actividade gratificante de onde sai a realização pessoal. Continuamos a maldizer o trabalho mas é muito menos cansativo, muito mais positivo do que era. Agora trabalhar, em muitos casos, aproximou-se decisivamente do desporto. Trata-se de algo que cansa muito, exige muito, absorve muito, mas que dá também muito prazer.

Claro que ainda é patente para muitos o terrível sofrimento que o labor impõe. Ainda existe muita gente que detesta o trabalho, que só faz porque precisa. Esses, em geral, não lêem revistas acerca do trabalho, pelo que não vale a pena considerá-los neste texto. Aquilo que surgiu de novo nas empresas contemporâneas, além das revistas sobre o trabalho, são muitas pessoas que colocam a sua razão de viver na sua actividade profissional.





A sua vida é a carreira que a família não deve perturbar. É daí que nasce a terrível inversão que leva muitos a duvidarem da importância relativa entre família e trabalho.

Todos conhecemos pessoas, às vezes até olhando no espelho, que avaliam a sua vida sobretudo pelo que realizam no emprego. É aí que está a sua obra, o seu contributo para a Humanidade, a sua edificação do futuro. Prepararam-se durante muitos anos para as tarefas profissionais, erigiram pacientemente uma carreira, uma empresa, um projecto complexo. Esse é o seu orgulho, a sua razão de ser.

Comparada com essa longa elaboração técnica e profissional a família acaba sendo apenas uma paisagem circundante que, por muito influente que possa ser, nunca passa de pano de fundo cultural. A importância da família é apenas como suporte para a missão verdadeira, que

se passa no emprego. É na arte, nos negócios, no serviço social, na promoção do progresso que encontram a razão de viver. Deste modo, centrados na excelência da sua actividade, a família transforma-se em mero instrumento para assegurar a sua sobrevivência e produtividade. Vai-se a casa descansar, retomar forças para se poder voltar mais capaz e eficaz ao trabalho.

Quando a família levanta problemas isso danifica o seu propósito último, que é produtivo, e por isso deve ser reprimida. Aliás, só se dá pela família quando gera problemas. Como o abastecimento de água ou electricidade, se tudo corre bem a família desaparece na paisagem. É a infra-estrutura que suporta a função profissional. Se a família tiver falhas, deixa de cumprir a missão e deve ser concertada.

A falácia é evidente mas insinua-se delicadamente nas nossas atitudes, rapidamente tornando-se dominante. O que interessa é o grande projecto em que a equipa empresarial está empenhada e que tantos frutos sociais vai gerar. Os mesquinhos dramas familiares ficam considerados como secundários, ou até desprezíveis, sem lugar na decisiva e elevada vida socioeconómica. É esta a rematada mentira.

4. Mudança cultural

A família é mais importante do que o trabalho. Esta é uma verdade que todas as gerações sempre souberam até se cair no utilitarismo tacanho dos últimos tempos. Mas a cegueira ideológica tem-se mostrado tão virulenta que se torna necessário considerar brevemente a evidência e a terrível nebulosidade que a tornou tão discutível.

A família é uma realidade propriamente humana, enquanto o trabalho é uma mera actividade humana. A família é gente e o trabalho é gesto. Existe entre os dois o mesmo abismo que se verifica entre o aniversariante e a festa de anos, entre o automobilista e o trânsito.

A família é uma das coisas mais evidentes da Humanidade. Em todas as épocas, culturas e regiões, constitui o elemento central, a origem, o propósito, a razão de ser. Cada um só é pela sua família, um ramo da árvore genealógica que morreria se cortado do organismo. Até os bárbaros mais selvagens compreendiam isto insistentemente. Por isso, ao longo dos séculos ninguém



defendia a família, como ninguém elaborava acerca da necessidade da respiração ou do alimento. Tratava-se da realidade como ela era.

Hoje, após inúmeras catástrofes civilizacionais que a Europa impôs a si própria, o ser humano mudou radicalmente a forma como se considera a si mesmo. Na única cultura da História que repudiou as suas origens tradicionais cada pessoa toma-se como um átomo livre e autónomo, capaz de fazer e desfazer moléculas a gosto. Se antes a entidade era a árvore, a família, o clã, a tribo, agora é o indivíduo, sujeito único. Tudo o mais é contingente, optativo, consequente. Até a família.

O resultado, como estamos a ver, é uma sociedade em vias de decadência, até demográfica, na qual a ânsia contínua da realização pessoal cria fantasmas culturais, vivendo entre os escombros familiares e comunitários, alimentado por uma cultura postíça e artificial. É espantoso que a sociedade que mais se esforça por garantir os direitos humanos e felicidade pessoal seja aquela em que se multiplicam os conflitos, traumas e outras patologias sociais. Só porque colocámos a produção e a utilidade acima da vida, da pessoa, do amor.

5. O resultado

Se descrevêssemos esta nossa atitude a qualquer um dos nossos antepassados, se a narrássemos aos sábios de outrora, eles certamente diriam que tínhamos caído na barbárie mais degradante. Provavelmente iriam prever para nós as maiores catástrofes, como o disparar dos divórcios, a queda da natalidade, as crianças em lares desavindos, os idosos abandonados, o domínio devastador da solidão, da alienação e de outras graves maleitas sociais. Não é pois difícil concluir que os piores dramas do nosso tempo estão na forma como nos vemos a nós mesmos.

Felizmente que a realidade ainda está longe dos mitos ideológicos e dos modelos políticos e ainda permanecem muitas famílias sólidas. No entanto, as feridas e cicatrizes desta evolução são bastante visíveis. Até na actividade laboral.

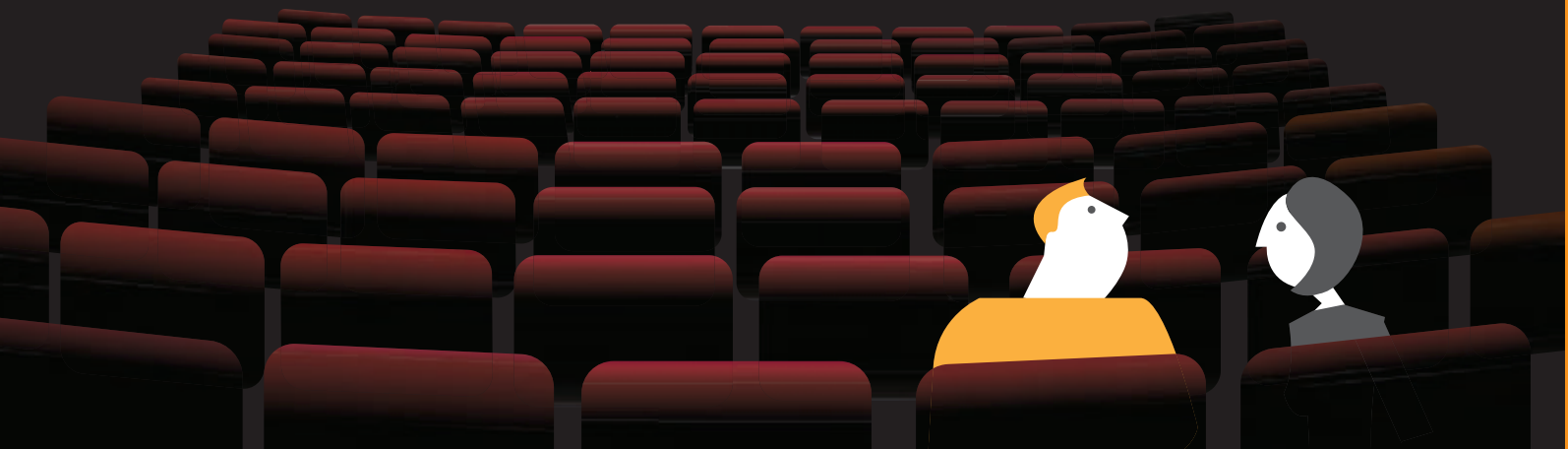
Não vale a pena tentar descrever com mais pormenor a catástrofe cultural que levou ao esquecimento da posição relativa entre família e trabalho. Basta notar que, enquanto esta atitude de fundo não for mudada, continuará o carrocel das problemáticas, das medidas operacionais, dos contratos-programa, sem que a solução fique sequer mais próxima.

DO ÓCIO AO LAZER

Por: Carlos Barbosa de Oliveira – Jornalista

Ilustrações: Opticreative

Por opção do autor este artigo não é publicado de acordo com o Novo Acordo Ortográfico.



Nas salas de brinquedos já não há lugar para o pião, o berlinde ou o iô-iô. Os adolescentes já não vão aos bailes de salão. Os pais vão cada vez menos ao cinema e os avós já não ficam passivamente sentados na sala a ver os mais novos divertirem-se porque têm os seus próprios espaços de lazer

O lazer aparece, normalmente, associado ao tempo que nos «sobra» depois de cumpridas as tarefas laborais. Daí que muitas vezes termos como lazer, ócio e tempos livres se confundam como sinónimos. Mas não é bem assim.

O lazer é um vocábulo relativamente recente, que surgiu após a Revolução Industrial, enquanto o ócio já era visto pelos atenienses como um período destinado à reflexão, durante o qual as pessoas se enriqueciam interiormente mas, ao mesmo tempo, socializavam.

Os tempos livres, por sua vez, não são obrigatoriamente tempos de lazer, sendo muitas vezes ocupados para desempenhar outras tarefas obrigatórias no âmbito da nossa vida cívica, social e familiar. Apenas um exemplo: quando ocupamos parte do nosso tempo livre

(extralaboral) a desempenhar tarefas domésticas, prestar apoio a um familiar doente ou a fazer voluntariado, não podemos falar de lazer nem de ócio. Será mais apropriado, quando muito, chamar-lhe «tempo social», já que nesse período estamos a desenvolver actividades resultantes dos nossos compromissos sociais, cívicos ou familiares.

Refira-se ainda que, não implicando o conceito de lazer a obrigação de desempenhar uma actividade (seja ela ir ao cinema, ao ginásio ou às compras), o ócio (ouvir música, ficar parado diante do mar ou a observar um quadro) também pode integrar-se e confundir-se com os períodos de lazer.

Sendo conceitos distintos, mas interligados, é natural que muitas vezes se coloque a pergunta:

Ócio, lazer ou tempos livres?

A pergunta não é despicienda e a resposta é complexa mas, sendo o tema deste artigo a evolução das ofertas de lazer, remeto os leitores para outro local onde esse assunto é abordado (Ver caixa: «Da cultura do ócio ao marketing do lazer»).

DA CULTURA DO ÓCIO AO MARKETING DO LAZER

A cultura do ócio remonta aos atenienses, que lhe davam mais valor do que ao trabalho e definiam como a arte de o homem se dedicar às ideias e ao espírito.

Aristóteles definia o ócio como um estado de libertação e considerava-o essencial para que o homem fosse livre e feliz.

Conceito diferente de ócio tinham os romanos, que o definiam como espaço de descanso e diversão.

Com a Revolução Industrial o ócio começa a ter um sentido pejorativo, conotado com preguiça, e surge o conceito de lazer.

Em Portugal o conceito de lazer estruturou-se no início do século XX, tendo sido reconhecido aos trabalhadores o direito a dele desfrutarem (é disso exemplo a criação da FNAT — que posteriormente daria lugar ao INATEL). Porém, a indústria do lazer só começou a ter relevância económica na década de 50 com o advento da sociedade de consumo e o culto do «aproveitamento dos tempos

livres». Indústria florescente, é olhada pelo marketing como a indústria do futuro, que terá o seu apogeu neste século, com o desemprego a aumentar. As empresas de marketing só ainda não foram capazes de explicar como é que as pessoas vão arranjar dinheiro para comprarem produtos.

Apesar de o Tratado de Roma ainda não o ter considerado uma indústria, o turismo é, desde meados do século XX, uma das indústrias do lazer mais rentáveis e que mais postos de trabalho cria. Não só pela procura mas também pela diversidade de sectores da economia que faz mover e pelos lucros que gera.

Ao longo das últimas décadas mudaram-se os hábitos, os passatempos e os prazeres. Mudámos a nossa pele e tornámo-nos sedentários desde a infância. Convivemos mal com a palavra ócio mas damos tudo por uns bons momentos de lazer. É tudo uma questão de terminologia?

Centremo-nos então na forma como, ao longo do último século, as actividades de lazer incluídas no conceito restrito pós-Revolução Industrial foram evoluindo. Por uma questão metodológica optei por analisar essa evolução de forma compartimentada — com enfoque na classe média — no intuito de facilitar a abordagem e a compreensão dos leitores. É que os lazeres, apesar de mais homogeneizados socialmente, continuam a ser bastante estratificados em termos de escalões etários.

Na sala de brinquedos

(É p'ro menino e p'ra menina)

A sala de brinquedos é o primeiro espaço de lazer do ser humano. É aí que começa a socialização e a criança desfruta do lazer na sua plenitude, pois enquanto brinca está a divertir-se. A evolução da sala de brinquedos reflecte a transformação de um modelo social cada vez mais padronizado pelos parâmetros da sociedade de consumo que, sem nos impor regras, criou dependências, definiu comportamentos e regulou actividades com o apoio da publicidade e do marketing.

A maior mudança não foi no tipo de brincadeiras. Foram os instrumentos.

As raparigas brincaram às casinhas, organizaram festas de baptizados e casamentos de bonecas, abraçaram Teddy o urso de peluche e renderam-se aos encantos da Barbie — a prova de que a globalização chegou à sala de brinquedos antes de os adultos a concretizarem em acordos comerciais ou político-económicos com pitadas de geoestratégia.

Os rapazes sempre construíram exércitos com soldadinhos de chumbo, recrearam o Oeste com pistolas de fulminantes, imaginaram-se Fângios em corridas de automóveis de plástico ou de ferro, entraram no mundo dos sonhos em viagens de comboio eléctrico.

As meninas mostraram as suas capacidades culinárias em réplicas de cozinhas, debruaram os predicados de futuras boas esposas em máquinas de costura de plástico e o certificado de boas mães demonstrado na perícia com que manobravam o biberão de bonecas, que começaram por ser mudas mas com o milagre da industrialização pós-guerra aprenderam a rir, chorar e até a dizer papá, mamã ou a fazer chichi.

Os rapazes montaram o cavalo dos sonhos com *Cavaleiro Andante* ou *Mosquito* e mostraram as suas habilidades de futuros chefes de família no Lego e no Meccano.

Bem, mas isso pertence ao tempo em que a sala de brinquedos era sexista, as bolas e os carrinhos eram para os meninos, as bonecas para as meninas e ambos se bambolevavam com o Hulla-hoop, faziam acrobacias com o disco voador, jogavam ao berlinde ou com o iô-iô nos espaços ao ar livre.

Felizmente, há algumas décadas que já não é assim. Meninos e meninas passaram a conviver nas brincadeiras e ver um menino a brincar com bonecas, ou uma menina a jogar à bola, já não desperta olhares desconfiados de adultos bem formados.

Na segunda metade do século xx — e muito especialmente neste século — a sala de brinquedos evoluiu. Lá já não cabe o velho pião de madeira, o berlinde colorido ou o simples iô-iô. Os canhestros carrinhos de plástico foram substituídos por modelos mais ou menos sofisticados, de materiais diversos, que procuram ser uma réplica cada vez mais fiel dos originais. Quando *Cavaleiro Andante* ou *As Aventuras de Sofia* deram lugar ao Dragon Ball, e o «tamagotchi» invadiu o espaço de bonecas e biberões, todos percebemos que o mundo dos lazeres infantis estava a mudar. Grudados ao computador, viciados em jogos electrónicos cada vez mais sofisticados ou surfando as ondas da Internet, infantes e infantas dos tempos modernos vivem em salas apetrechadas com brinquedos enxertados em novas tecnologias. E, claro, também não falta a televisão! Resquícios das salas de brinquedos paternas? Poucos. Um urso de peluche, a réplica de um automóvel e pouco mais.

A sala de brinquedos das meninas foi a que mais mudou. Graças às novas tecnologias, mas também à emancipação da mulher, sendo visível que cada vez mais os brinquedos infantis reproduzem uma mulher que, além de ser mãe e esposa, tem uma profissão, dá redobrada atenção à moda e está preocupada com a imagem.

É curioso verificar que, como sendo cada vez mais independentes, somos cada vez mais manipulados. Discretamente. As brincadeiras de crianças mudaram muito, mas cada vez mais cedo as crianças tornam-se alvos apetecíveis da sociedade de consumo que, em programas televisivos que lhes são especialmente dedicados, lhes vai moldando e padronizando os gostos e orientando as escolhas para um modelo standardizado de brincadeiras. Foi assim que as crianças deixaram de ser consumidores passivos e passaram a ser (quase) autónomos, com capacidade para orientar as opções dos adultos.

Entre a idade do armário e a adolescência

(agora eu era o herói)

Os pais e avós de hoje — adolescentes nos anos 50, 60, 70 e início dos 80 — namoraram vigiados, dançaram ao som de orquestras em bailes de salão ou em festas de família, onde dominavam grafonolas e gramofones.

Os gira-discos portáteis e os gravadores de cassetes, ícones da adolescência do tempo do «yé-yé», deslocaram os centros musicais das salas comuns para os quartos dos adolescentes ou para festas de garagem onde a música gravada em discos de vinil, fita magnética ou cassetes fazia mover os corpos adolescentes à força de decibéis.

Definitivamente ultrapassados, para trás ficaram os bailes de salão e as sociedades recreativas como os Alunos de Apolo ou os Ateneus. As casas encolheram e acabaram os bailes de garagem. Para compensar surgiram as discotecas e espaços cada vez mais diversificados e imaginativos promovidos pela indústria do ócio e do lazer como novidades que se tornaram coqueluches cada vez mais efémeras.

Na adolescência é ainda mais notória a influência da sociedade de consumo. Os períodos de lazer tornaram-se menos criativos e criaram-se rotinas. A ida ao café, ao bar, à discoteca, torna-se repetitiva e quase um ritual.

Experimentem perguntar a um adolescente: o que vais fazer hoje à noite? «Vou sair», será a resposta mais comum. Fazer o quê? Logo se vê, porque «SAIR» é um conceito de lazer suficientemente abrangente para caber nas rotinas. Há, porém, lazeres que escapam a essa lógica rotineira.

«Sábado à tarde num cinema da Avenida...»

Assim começava uma canção de Tó Zé Brito que retratava um dos mais apetecidos lazeres dos jovens portugueses nos anos 60. Era o tempo dos cineclubes, o tempo de ir ao cinema em grupo ou namorar na última fila trocando promessas de amor eterno. Os cineclubes, onde os adolescentes iam ao final da tarde de sábado ou nas manhãs de domingo, foram substituídos pelo *home cinema* e as salas de cinema, outrora locais de culto familiar,

adaptaram-se aos tempos modernos com a introdução das pipocas. Bem, mas isso faz parte de um outro filme que mais adiante abordarei.

Eterno e resistente a todas as inovações é o espaço de leitura. Os jovens de hoje lêem mais do que os do século passado. Seja em papel ou em *e-books*, a leitura continua a ser um momento de lazer privilegiado em todas as idades.

Lazeres em família

Até há bem pouco tempo havia tempos de lazer em família bem estruturados. No tempo dos nossos avós a família reunia-se à noite para dois dedos de conversa com a rádio em fundo. Os jogos sociais como o Monopólio ou as cartas — e muito mais tarde o Trivial Pursuit — eram motivo para convívio familiar, especialmente nas tardes de domingo.

Mas se as famílias começaram o século XX jurando fidelidade à rádio, não tardariam a deixar-se embeberçar pela televisão. As conversas começaram a ser mais escassas aos serões porque a família reunia-se em volta do televisor em longos silêncios entrecortados apenas por comentários ocasionais. Devorados por *talk-shows*, telenovelas, *thrillers* e *sitcoms*, fomos sendo seduzidos pela publicidade e divagámos em sonhos de concursos que prometiam desde o automóvel a uma viagem às Caraíbas.

Com o aparecimento do automóvel os passeios nas tardes de sábado (ou domingo) eram um momento de (re)união da família, onde muitas vezes até o cão participava. Com a emancipação dos jovens e o preço dos combustíveis a disparar, os passeios domingueiros tornaram-se mais esparsos e restritos ao casal, porventura a um rebento ainda sem idade para se emancipar, mas os itinerários pouco mudaram. O cenário também não. Centenas de casais, que não gostam de perder o hábito dos engarrafamentos diários, dirigem-se nas tardes de fim-de-semana para cumprir o «passeio dos tristes» em silêncios cada vez menos interrompidos pelo «bruá» de um golo saído da telefonia do automóvel vizinho, porque até o futebol se adaptou aos ditames da sociedade de consumo e passou a jogar-se à hora do jantar. Adeus tardes de domingo em que os homens iam ao futebol e deixavam a mulher no carro, nas imediações do estádio, a fazer tricot. As tardes de domingo já não são como antigamente!

Agora, especialmente nas pequenas cidades e vilas do interior, o centro comercial é o maior pólo de atracção familiar. Não há golos para celebrar nem muito dinheiro para gastar, mas sempre dá para espaiar-se.

As noites de sábado também são hoje em dia muito diferentes. Um dos momentos de lazer das famílias que marcou uma geração era a ida ao cinema. Uma vez por semana, ao sábado à noite, a família ia em grupo ao cinema. As salas eram grandes e em algumas, ao sábado à noite, fazia-se *toilette* para entrar. Salas como o S. Jorge e o Monumental em Lisboa, ou o Coliseu, Trindade e Rivoli no Porto, tinham lugares cativos para o sábado à noite e estavam constantemente esgotadas. Eram salas imponentes onde iam pessoas de todas as classes sociais. No entanto, a segregação era bem patente. Pela frequência, mas também pelas sessões destinadas a públicos estratificados.

O sábado à noite, por exemplo, era o dia de a burguesia e a classe média alta se encontrarem e aproveitarem a oportunidade para exibirem as suas *toilettes* nos *foyers*, durante os intervalos. As matinés de domingo eram especialmente frequentadas por «magalas e criadas» (como se dizia na época), único momento de lazer que lhes era permitido durante a semana.



Vivia-se ainda uma época dourada do cinema, que começara nos anos 30 e se prolongaria nas décadas seguintes, com filmes e actores que fizeram história.

Os primórdios dos anos 70 determinaram, porém, grandes mudanças nos hábitos cinéfilos dos portugueses, familiarizados desde o final dos anos 20 com uma indústria que fascinava o mundo inteiro e produzia os ídolos que todos admiravam e provocavam muitos suspiros.

É durante a década de 70 do século passado que se começa a perder o hábito de ir ao cinema em família porque a televisão começa a introduzir-se nos lares e a reter os mais velhos no sofá da sala. No entanto, a sala de cinema ainda resiste durante toda a década de 70 e parte dos anos 80, altura em que aparecem em força os clubes de vídeo.

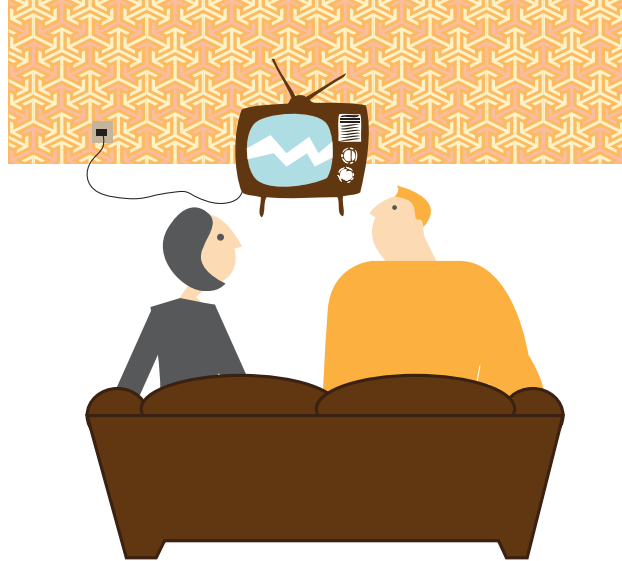
Hoje, quase todas as pessoas têm cinema em casa. Os equipamentos *home cinema* revelam bem a evolução dos comportamentos sociais: a cada um a sua medida, que o tempo é de prazer e cada um deve gozá-lo à sua maneira. O cinema continua a ser um espaço de lazer por excelência mas raras vezes visto em família. Ir ao cinema «em grupo» passou a ser coisa rara, ver um filme em casa, no quarto ou na sala, passou a ser mais um exercício de isolamento mas exemplo de um novo conceito de lazer e modernidade.

Da discoteca ao ginásio

Como os corpos começaram a ganhar barriga, porque a vida se tornou mais sedentária e os estabelecimentos de *fast-food* são as novas catedrais da comida, as clínicas de emagrecimento e as *body shops* são locais de visita tão obrigatória quanto as deslocações aos hipermercados e aos centros comerciais. Nos ginásios dedicam-se as senhoras à prática da aeróbica, enquanto os maridos vão para o *health club* fazer sauna ou praticar *squash*.

Mas já nem é preciso sair de casa para cultivar o corpo em momentos de lazer. As tele vendas oferecem sofisticados aparelhos, capazes de manter o corpo em forma e até de transformar um trinca-espigas num Schwarzenegger a preços razoáveis. Fantástico, Melga!

Sazonalmente, porém, as épocas de saldos obrigam-nos a sair de casa e a percorrer quilómetros em busca da loja que tenha a peça à medida. Sempre se poupa no ginásio...



Os protagonistas

Os tempos de lazer familiar também se alteraram porque cada um dos protagonistas passou a ter individualidade própria e porque se alterou a estrutura familiar, que deixou de funcionar como um clã para passar a ser o somatório das individualidades que a compõem.

As famílias monoparentais multiplicaram-se e mesmo nas famílias tradicionais a mulher deixou de ser apenas mãe e dona de casa. Passou a acumular essas tarefas com uma actividade profissional e as actividades que lhe eram exclusivas são agora partilhadas por ambos os cônjuges. Os horários de trabalho deixam pouco tempo disponível para os lares familiares, marido e mulher passaram a ter espaço e vida próprios, os horários escolares alargaram-se e a sociedade de consumo criou para os jovens uma parafernália de ofertas que os erigiram a consumidores autónomos.

Os pais já não têm a disponibilidade de outros tempos para prestarem apoio aos filhos na realização dos TPC (Trabalhos para Casa) e as escolas criaram as ATL (Actividades de Tempos Livres) onde os estudantes praticam actividades extracurriculares.

No rescaldo dos anos 60, em quase todo o mundo ocidental — e depois do 25 de Abril em Portugal — jovens e idosos ganham estatuto de consumidores autónomos a quem a publicidade e o marketing prestam redobrada atenção.

Os primeiros a despertar a atenção da sociedade de consumo são os jovens. Inicialmente, é o fim da família monoparental que desperta nos estudiosos do marketing o apetite por um escalão etário que, até ao final dos anos 60, se limitava a consumir de acordo com os padrões e orientações familiares. Com muitos jovens a terem dois pais e duas mães, era natural que o consumo de produtos destinados aos jovens conhecesse um incremento significativo. E assim foi.

Por outro lado, começa a vulgarizar-se a prática de os jovens trabalharem durante o período de férias como forma de garantirem um pecúlio para satisfazerem alguns desejos que as mesadas paternas não conseguem cobrir, o que também lhes permite autonomizarem as suas escolhas de lazer. Começa ainda a verificar-se uma tendência crescente para os jovens começarem a usufruir de rendimentos do trabalho a partir dos 18 ou 20 anos, quando entram para a universidade. Em consequência, os tempos de lazer reduziram-se.

Quando o «cartão jovem» faz a sua aparição já os jovens são encarados como um segmento autónomo do mercado, a quem a sociedade de consumo dá cada vez mais atenção, nomeadamente quando se trata de vestuário, bebidas, música e produtos e espaços de lazer. A proclamação do Ano Internacional para a Juventude foi o corolário de uma evolução segura que transformou os jovens de meros figurantes a atores privilegiados da sociedade de consumo.

Os consumidores seniores

Só recentemente os seniores se alcançaram à categoria de *target group* nos estudos desenvolvidos pelas empresas de marketing.

O envelhecimento da população e uma nova forma de encarar a velhice, aliados ao facto de uma cada vez mais significativa percentagem de idosos usufruir de rendimentos que não são muito inferiores aos da população ativa (graças à generalização do direito à reforma), despertou o apetite da publicidade e do marketing. Por outro lado, actualmente o consumidor sénior encara a idade da reforma numa perspectiva completamente diferente do que acontecia há uns anos. O idoso deixou

de ser um membro passivo da família, dependente das decisões dos filhos, para emergir como consumidor autónomo, que tem os seus gostos e prazeres próprios. Seja na área dos lazeres (com especial incidência no turismo) e na cultura, seja na cosmética ou mesmo nas clínicas especializadas para manter a forma, o marketing orientado para os consumidores idosos desenvolveu-se nos últimos anos de forma a garantir o aproveitamento das potencialidades deste «segmento de mercado».

A revolução do microchip

No âmbito tecnológico, é em 1971 que surge uma invenção que vai revolucionar completamente o mundo e mudar radicalmente o conceito de lazer: o microprocessador (*chip*). Alinhadas numa pequena placa de plástico, estas pequenas peças de sílica conseguem armazenar, processar e organizar dados, conectando-se entre si. A partir de então os computadores passaram a caber em cima de uma mesa ou dentro de uma consola e assim surge o primeiro jogo electrónico. Em 1972, o *Pong* — simulador de uma partida de ténis entre dois jogadores — anuncia que a época dos velhos *flippers* estava a chegar ao fim. A partir dessa data era também possível instalar o jogo em casa e ligá-lo ao ecrã da televisão. Não consta que as audiências tenham sentido muito os efeitos da chegada do *Pong*, mas a era dos jogos electrónicos tinha começado.

Dez anos mais tarde a IBM lançava o seu primeiro computador pessoal e o mundo sofreria uma transformação sem precedentes. Da realidade de uma vida mais facilitada em todos os quadrantes ao espaço virtual por onde navegamos ao colo da Internet, as novas tecnologias mudaram uma parte do mundo e a vida, os hábitos, os lazeres e a forma de pensar dos seres humanos que nela habitam.

As aparelhagens electrónicas diminuíram em tamanho e em preço e hoje em dia o *microchip* está presente em todo o lado. Na televisão, nos telecomandos, nas calculadoras, nas agendas electrónicas, nos relógios, nos jogos de vídeo, nos CD, nas câmaras de filmar, nos automóveis, enfim, em quase tudo quanto mexe o *chip* é rei e senhor, comanda o mundo e orienta as nossas vidas com efeitos especiais. Abrimos as portas do carro sem ter que meter a chave na fechadura, não trazemos dinheiro na algibeira porque nos basta um *chip* no cartão de crédito, distorcemos a realidade que a fotografia nos



mostra recorrendo ao computador e nem precisamos de saber desenhar se formos especialistas na arte de manejar um *chip* que interpreta as nossas ideias.

Em 1977 a Apple cria o primeiro computador para venda ao público (o Apple II), mas é na década de 80 que se vai operar a grande revolução informática. Primeiro com o lançamento, em 1981, pela IBM, do computador pessoal e três anos mais tarde com o Macintosh, uma nova criação da Apple que dá a conhecer ao público o «rato», instrumento então imprescindível a qualquer utilizador. A apresentação dos ficheiros no ecrã através de ícones, em vez de extensas listas de palavras, é outra das grandes novidades que o ainda hoje por muitos idolatrado Macintosh dá a conhecer.

Alguns anos mais tarde a Microsoft lança o Windows e inicia-se a guerra informática entre as duas grandes empresas, com larga vantagem para Bill Gates.

Com o computador as idas às compras tornaram-se mais simples, marcar um lugar num avião, reservar um hotel, estabelecer uma ligação telefónica ou efectuar uma operação bancária demora apenas alguns segundos. Hoje em dia, quando o dinheiro não nos chega a tempo e horas, uma informação não é transmitida a tempo, a luz ou a água não nos chega a casa, o avião e o comboio



se atrasam ou o trânsito está engarrafado porque os semáforos não funcionam, a culpa já não é do polícia sinalheiro, do Sr. Francisco ou da D. Madalena, mas do computador, essa fascinante mas também irritante máquina da qual não podemos reclamar e à qual não podemos passar um raspanete ou certificado de incompetência porque não nos ouve nem nos responde (por agora...).

Na última década do século xx fomos inundados de efeitos especiais e a realidade tornou-se virtual. Passámos a poder fazer turismo sem sair de casa se dispusermos de um capacete que nos transporte até locais longínquos que a nossa bolsa não alcança. O computador passou a fazer parte integrante do mobiliário e através dele navegamos na Internet, conversamos com amigos e familiares, estabelecemos laços nas redes sociais. Sem ter de sair de casa, visitamos uma biblioteca ou um museu em qualquer parte do mundo, fazemos compras, arranjamos novas amizades, namoramos e até trabalhamos. Tudo diante de um computador que nos responde apenas por sinais quando queremos comunicar com ele. E agora nem sequer precisamos de usar o nosso nariz para ver se o fiambre que temos no frigorífico está estragado. Imune a constipações, um *chip* faz o trabalho por nós.

Apenas não se percebe uma coisa: porque razão, tendo os computadores contribuído para facilitar a nossa vida diária e para eliminar inúmeros postos de trabalho, as pessoas trabalham cada vez mais horas e são obrigadas a reduzir drasticamente os seus espaços de lazer, nomeadamente no âmbito familiar?

Resumindo

Começámos por idolatrar a rádio, fizemos da televisão companheira inseparável e gregária. Divertimo-nos na sala de brinquedos.

Demos as primeiras pedaladas num triciclo, fomos asés na bicicleta, idolatrámos a vespa e terminámos o século a conduzir um carro, grudados ao telemóvel.

Hoje ocupamos os tempos de lazer a praticar *body board*, surf, parapente, asa delta, *skate* ou *buggee jumping* e chegamos à noite sentados no sofá frente a um ecrã. Seja de uma televisão ou de um computador. A maioria das vezes isolados ou tagarelando nas redes sociais, mas desfrutando dos espaços de lazer que cada um criou à sua medida.



A FAMÍLIA DO PEDRO

(Breve crónica sobre a evolução do conceito de família)

Por: João Godinho Soares – Engenheiro
Fotografias e Ilustrações: Opticreative

A mãe do Pedro

No jardim-de-infância a reunião decorria normalmente. Os pais ouviam a educadora da turma do pré-escolar debitar as informações habituais nas reuniões de início de período. Falava do que estava planeado fazer:

– ... e vamos ter o Dia do Pai, claro, como nos outros anos, onde desenvolveremos atividades com as crianças de forma a ajudá-las a tomarem melhor consciência do papel do pai na família.

Por um breve momento a educadora interrompeu o discurso, distraída por uma pequena agitação na sala. Sem se dar conta da origem do movimento e sem que alguém fizesse menção de a interromper, prosseguiu de imediato, convencida que não era nada de importante. Só no fim da reunião descobriu que, afinal, era muito importante. Foi quando uma das mães, que ela via pela primeira vez naquelas reuniões, a abordou:

– A senhora desculpe posso dar-lhe só uma palavrinha? A educadora sorriu instintivamente e disse com sinceridade:

– Mas claro, com certeza! Espere (pausa para olhar para uns apontamentos numa folha de papel), é a mãe do Pedro, não é?

A mãe do Pedro manteve o sorriso que já trazia e disse:

– Sim, sou. Espero que não me leve a mal, mas houve uma coisa que me deixou preocupada.

– Sim? (fazendo um esforço para não se dar ares de condescendente).

– É... é por causa do Dia do Pai sabe?

– Do Dia do Pai? Então?

– É que o Pedro não conhece o pai. Lá em casa somos só os dois... sempre fomos, sabe? Claro, há também os avós, os meus pais... Mas nunca houve pai...

A educadora percebeu logo para onde ia a conversa. Ainda hesitou mas, fruto de irresistível curiosidade, ariscou:

- Desculpe, não é da minha conta, claro, mas posso saber o que aconteceu ao pai do Pedro?

A resposta veio clara e firme:

- Nada, não aconteceu nada. Na verdade, nem sei dele agora. Quando engravidei decidi ter a criança e pronto, aqui estamos. Somos aquilo que agora se chama uma família monoparental... sabe?

Suspendemos aqui esta pequena narrativa, cujo final o leitor poderá ler umas páginas mais à frente. Ela serve-nos, para já, de mote introdutório ao tema desta breve crónica: a evolução histórica do conceito de família.

Os *famulus* de Roma

Muitos autores, ao abordarem o tema «Família» e ao ensaiarem a sua evolução histórica, começam por fazer referência à origem do nome e, ao fazerem-no, colocam-se de imediato na Roma Antiga.

A palavra «família» deriva da palavra latina *famulus*, nome dado ao conjunto de escravos domésticos da *domus* (casa) romana. Seguem depois esses autores, daí em diante, direitos à família atual, passando obrigatoriamente pela descrição da família na época medieval, na Revolução Francesa, na Revolução Industrial e na era contemporânea.

Então, e antes da Roma dos patrícios? Não havia famílias? Talvez sim, talvez não. Depende do que se entender por «família».

Recuando aos primórdios da Humanidade verifica-se, ao que se sabe/especula, que efetivamente a família, tal como a conhecemos hoje, não nasceu com a Humanidade.

Segundo a teoria evolucionista e de acordo com o que é possível hoje saber sobre a vida dos nossos primordiais antepassados, a espécie humana cedo teve comportamentos gregários, por necessidade de proteção e de eficácia na recolção dos alimentos e, mais tarde, na caça. As hordas, constituídas essencialmente por machos e fêmeas jovens e suas crias — poucos seriam os indivíduos idosos —, deslocavam-se na incessante busca

de alimento e proteção, recorrendo a abrigos naturais, mais ou menos temporários, como as grutas, respondendo assim ao poderoso instinto de sobrevivência que comanda todos os seres vivos. Mantêm-se juntos por mero instinto também. Muito provavelmente consanguíneos, constituem uma única família.

Mais tarde, ao formarem-se grupos específicos dentro da horda, muito provavelmente como resultado de interações mais estáveis no tempo, provavelmente resultantes de afinidades comportamentais ou biológicas — é um facto que as pessoas sentem atração por outras, muitas vezes sem explicação visível (existem estudos que demonstram a importância da aparência, da comunicação, das feromonas, etc.) — tendendo a ter a sua própria identificação genética. Surgem famílias dentro das hordas.

Família tem então, desde cedo, uma definição intuitiva: conjunto de indivíduos que possuem genes comuns ou, se se quiser utilizar uma terminologia menos científica, pessoas unidas por «laços de sangue»: avós, pais, filhos, irmãos, tios e primos. As noras, genros, cunhados/as e sogras/os só fazem parte da mesma «família genética» se o casal que lhes proporciona o parentesco tiver filhos. Confuso? Exemplo: o marido de certa mulher tem pais e um irmão. Os pais são sogros e o irmão é cunhado, mas não têm qualquer afinidade sanguínea com ela. No entanto, a situação muda logo que nasce um filho (ou filha) do casal. Esse novo indivíduo é portador dos genes da mãe e do pai, e estes são idênticos aos dos avós e do tio. Passa assim a haver uma via que liga os genes dos sogros e do cunhado aos seus. Estabeleceram-se «laços de sangue», *q.e.d.*

Se assim é, os mais atentos terão reparado que os próprios cônjuges só entram neste conceito de família depois de terem filhos. As relações sexuais não estabelecem ligações genéticas, a procriação sim.

Que dizer, então, de um grupo de indivíduos que, sem afinidade genética, partilham o mesmo espaço, têm uma economia comum, possuem laços afetivos e fazem desta relação o seu modo de estar na sociedade? Para muitos também constituem uma verdadeira família.

O que nos leva já a uma conclusão: afinal, não é assim tão fácil (ou intuitivo, como se disse) definir «família». Temos de explorar outros caminhos.

O que é uma família?

Muitos autores trataram já, sob diversos pontos de vista, este tema. Por mais comuns ou sofisticadas, objetivas ou subjetivas, empíricas ou científicas, materialistas ou metafísicas, políticas ou religiosas que sejam as suas análises ou pontos de vista, numa coisa parecem estar todos de acordo: família é a designação de um conjunto de indivíduos que têm algo em comum e interagem entre si, normalmente em benefício individual ou do grupo.

Façamos o exercício de «desmontar» a sociedade humana, essa entidade planetária, extremamente complexa e diversa, em conjuntos e subconjuntos, cada vez mais simples, no que respeita à forma como nos organizamos e interagimos uns com os outros. Da espécie passamos às raças, das raças às nações, das nações às etnias, das etnias aos grupos regionais, dos grupos regionais às tribos, das tribos aos clãs e por aí fora. Terminaremos fatalmente no indivíduo. Ora é no estádio imediatamente anterior ao do indivíduo que encontramos as famílias. Bastam assim dois indivíduos para fazer uma família. Apenas têm de ter algo em comum que os identifique e una como entidade coletiva primária. São o equivalente a uma célula de um tecido vivo, são a célula da sociedade.

A Humanidade tem vindo a evoluir exponencialmente em muitos aspetos — dizemos muitos, não todos, para contentar os que continuam a entender que pelo menos numa vertente a Humanidade não evoluiu nada: nos

seus defeitos, como o egoísmo e a violência, por exemplo. Um dos aspetos desta evolução é a sua estrutura social. É pois natural que as estruturas elementares que a formam, as famílias, tenham vindo a transformar-se também, assumindo formas diferentes ao longo do tempo, desde a família matriarcal primitiva da horda até à moderna família de base conceptual jurídica, criada por contrato — o casamento — ou cuja identidade é reconhecida pela lei. Neste último grupo estão as famílias monoparentais e as uniões de facto. Aliás, são cada vez mais comuns as famílias de base exclusivamente afetiva, sem contrato formal ou casamento. É este novo conceito, em que o elemento que une as pessoas é o afeto e não o sangue, que modernamente permite «alargar» o conceito de família aos casamentos de pessoas do mesmo género, por exemplo.

O futuro da família

Uma das questões que mais apaixona, de forma mais ou menos séria, mais ou menos científica ou mais ou menos poética, sociólogos, filósofos, religiosos, juristas e, de um modo geral, todos os cidadãos curiosos e imaginativos que perscrutam os sinais onde julgam vislumbrar o futuro, é saber como a estrutura familiar irá evoluir ou se, pura e simplesmente, desaparecerá.

Nos idos de 1932, o jornalista e escritor Aldous Huxley descreveu, no seu fantástico romance *Brave New World* (*Admirável Mundo Novo*), num futuro mais ou menos longínquo (2540, para ser mais exato), uma sociedade





sem famílias. Profético ou insensato? Louco ou dotado de uma enorme intuição? Obviamente, ainda não sabemos. Mas uma coisa é certa: devemos manter o nosso espírito e os nossos sentimentos abertos a todas as possibilidades pois, na verdade, olhando para o passado vemos como o conceito de família se modificou, de era para era, de cultura para cultura, de civilização para civilização.

Se pudéssemos viajar até à Lisboa do século XVII e cometêssemos a imprudência de defender o casamento de indivíduos do mesmo sexo seríamos imediatamente condenados à fogueira da Inquisição. Afirmar hoje, como fez Huxley, que daqui a algumas centenas de anos deixarão de existir famílias de base genética ou afetiva merecerá, no mínimo, um sorriso de desdém da maior parte dos nossos semelhantes (felizmente já não há Inquisição!).

Mas será assim tão difícil de imaginar? Na verdade, muitas espécies animais sobrevivem há milhões de anos sem se organizarem em famílias formadas de progenitores e descendentes. Basta-lhes assegurar a reprodução e pronto, a Natureza encarrega-se de deixar viver um número suficiente de novos indivíduos que manterão a espécie.

Os bebés humanos, no entanto, não são como os pin-tainhos, que nascem a andar e a saber procurar alimento. Têm de ser protegidos e alimentados durante anos e depois ajudados (ensinados) até que consigam des-
 vencilhar-se sozinhos. Durante este longo processo tem de existir uma ligação estreita com outros indivíduos,

aos quais são impostas as tarefas necessárias à criação dos jovens e, por esta via, «forçados» a este modo de vida. Esta fase é inevitável nos humanos. Ora, como são quase sempre os progenitores, pais naturais, quem assegura a criação dos filhos, a associação do conceito de família à existência de afinidade sanguínea/genética é, como atrás referido, o mais evidente e natural.

Correndo o risco de desapontar os mais românticos ou ingénuos (perdoem esta nua sinceridade), não estamos necessariamente a falar de laços afetivos. A família congénita, resultante da ligação, certamente estreita, entre pais e filhos, não tem de ter necessariamente uma base afetiva, embora na grande maioria das vezes também a tenha, felizmente. Algumas famílias, de base estritamente congénita, acabam por seguir o paradigma da família-prisão em que, como o nome indica, os seus elementos se sentem irremediavelmente presos ou fatalmente ligados entre si sem que esse seja o seu desejo. Cabe aqui lembrar, a propósito, aquele dito delicioso e tão ilustrativo de nuestros *hermanos*: «*Família? Sólo la Sagrada em la pared dependurada!*»

No reino dos afetos

A família afetiva resulta da reunião de seres que se relacionam com base em sentimentos, de amizade ou de amor, onde a consanguinidade não é fator determinante. Este conceito é muito atual, conseguido depois de décadas de luta pela emancipação da mulher e pela livre união entre as pessoas, sem importar a raça, o género ou condição social. As famílias formam-se, assim,

pela afetividade que une os seus elementos, mais do que pela obrigação resultante de uma genética comum ou de um qualquer contrato/casamento.

Mas nem tudo são rosas... Sem outras referências que não sejam os sentimentos que os unem, estas relações são, muitas vezes, traídas por esses mesmos sentimentos quando se convertem de amor em indiferença, de afeto em ódio, de atração em repulsão. São famílias em que a estabilidade e perenidade não são atributos.

Os afetos, como elemento aglutinador das pessoas, estão à mercê dos fluxos e refluxos da libido, fragilizando, afinal, os laços familiares. É assim que se poderá explicar, por exemplo, que a média de idades dos agregados familiares em coabitação esteja a diminuir, tornados mais jovens por força do afastamento dos mais velhos, entregues, voluntariamente ou não, a instituições.

Curiosamente, ou dramaticamente, como se preferir, a crise da economia que desde há alguns anos assola alguns países, como o nosso, e o conseqüente empobrecimento das famílias das classes médias e baixas, teve como resultado o regresso dos idosos ao seio familiar por serem incomportáveis as despesas com a sua institucionalização. Mas este fenómeno é meramente circunstancial. Se a crise passar voltaremos a observar o rejuvenescimento dos agregados familiares. Hoje em dia os velhos tendem a ser cada vez mais velhos e a necessitarem de cuidados geriátricos prolongados, para os quais os familiares não estão preparados ou disponíveis, além de que os anciãos já deixaram há muito de ter a responsabilidade de passar aos mais novos os ensinamentos colhidos ao longo da vida, bem como as correspondentes memórias, como era antigamente.

Por outro lado, a família afetiva, que teve a sua rampa de lançamento nos anos 60 do século passado, na geração «*make love, not war*», não veio inverter a progressiva redução da taxa de natalidade que se verifica em muitos países mais desenvolvidos como Portugal. As gélidas estatísticas andam a mostrar que a população está a diminuir a olhos vistos. Há cada vez mais casais sem filhos ou com apenas um filho. Em média, cada mulher em idade fértil tem, hoje, 1,37 filhos. Em 1970 o número médio de filhos era de três. Ter filhos deixou de ser uma consequência natural — e inevitável — da ligação entre homens e mulheres. Estamos a deixar a era dos «filhos do casamento ou do momento» e entrámos na era dos «filhos do amor». É pena que sejam menos...

Quid Juris?¹

Outra das vertentes, igualmente interessante, sob a qual se pode analisar a evolução do conceito de família ao longo do tempo é a jurídica, que também podemos qualificar de institucional, formal, administrativa, material ou convencional. É sob este ponto de vista que se torna incontornável referir o contrato que se estabelece entre os casais (hoje em dia, hétero ou homo, como se sabe e não é necessário estar sempre a referir) e a que chamamos casamento, abreviadamente, já que o deveríamos chamar mais propriamente de casamento civil para o distinguirmos do casamento religioso.

A regulação do casamento, que já existia em Roma, estabilizou, no mundo ocidental, especialmente depois da Revolução Francesa, no Código Civil, que regula o casamento da mesma forma como qualquer outro tipo de contrato civil. Mesmo que não exista, como se costuma dizer, um papel assinado. Quando não há contrato escrito ou registo formal da união de duas pessoas estamos perante aquilo que hoje em dia se designa por «união de facto», definitivamente reconhecida na lei portuguesa apenas em 1999 (Lei n.º 135/99, de 28 de agosto). Enquanto o casamento é um contrato escrito, celebrado entre pessoas que pretendem constituir família tendo em vista uma vida comum e que define o respetivo regime patrimonial, já a união de facto não implica a existência de qualquer contrato escrito ou condição patrimonial.

Os juristas dividem-se, no entanto, sobre se a união de facto estabelece ou não uma relação familiar à luz da lei. Os que defendem o «sim» encontram apoio no n.º 1 do artigo 36.º da Constituição da República Portuguesa: «Todos têm o direito de constituir família e de contrair casamento em condições de plena igualdade.» Ao conceder o direito de constituir família antes do direito de contrair casamento concluem ser possível a constituição de família fora do casamento, nomeadamente através das uniões de facto.

Deste modo, ao encontrarmos na Constituição da República Portuguesa referência ao «elemento fundamental da sociedade» (artigo 67.º), teremos de o identificar não apenas com o casamento mas também com as uniões de facto, retirando, deste modo, a exclusividade ao casamento como peça-base da constituição das famílias.

¹ «Que Direito?», no sentido de: «qual a regra de Direito que se aplica?»



E finalmente a espiritualidade...

Para complicar um pouco mais todas estas considerações, entra em cena a moral e a religião.

Veja-se a importância da família nas religiões, designadamente de raiz judaico-cristã, que tão bem conhecemos, quase sempre intimamente associada ao casamento. Há que reconhecer, no entanto, que o casamento religioso já não é o que era, pelo menos nas religiões que, como a católica, tentam acompanhar os tempos e precaver-se para o futuro.

Apesar de o casamento para toda a vida, traduzido no compromisso «... até que a morte nos separe», estar em declínio, fruto do crescente predomínio das relações afetivas, a sociedade continua a ter dificuldade em «digerir» as separações e os divórcios, considerando-os «males». Naturalmente, dizemos nós, pois que essas mudanças trazem quase sempre associados momentos de sofrimento aos protagonistas. Em paralelo, a sociedade continua a condenar ou, pelo menos, a ver com dificuldade a infidelidade, seja ela conjugal ou não, bem como a não admitir, como na nossa cultura, as relações incestuosas, assumidas [e bem! (*N. do A.*)] como aberrações criminosas.

E vejam como, curiosamente, hoje em dia até se pode achar estranho um casamento que dura longos anos! Quase que somos levados a pensar que alguma coisa não está bem naquela relação, não é? Não se iludam! Pode estar tudo bem! Nós é que estamos em processo de mudança mental, cultural e moral, criando novos paradigmas, diferentes daqueles com que fomos educados ou que em nós se enraizaram em determinado momento da nossa existência para nos conformarmos à moral e cultura então vigentes ou à religião que adotámos ou nos ensinaram e que já não se conformam com a presente realidade.

Os conceitos evoluem connosco... e nós com eles!

A mãe do Pedro — Epílogo

Meia hora depois, a educadora de infância fez questão de se despedir da mãe do Pedro com um beijinho. Desde esse dia, nas reuniões de escola que se seguiram, sempre que o assunto o proporcionava, a educadora defendia convicta e entusiasticamente a sua nova ideia: «E se substituíssemos os dias do pai e da mãe pelo dia da família? Assim num conceito alargado... sabem?»

NEGÓCIOS EM FAMÍLIA

Por: Teresa Souto – Jornalista
Fotografias: Cedidas pela autora

A Castros é uma empresa quase centenária e a Family First nasceu há apenas quatro anos. Têm em comum o facto de os seus sócios e administradores terem entre si laços de parentesco. As famílias continuam a ser importantes espaços de geração de negócios. Estima-se que em todo o mundo 70% das empresas são familiares. E Portugal não é exceção



CASTROS QUATRO GERAÇÕES DE ILUMINAÇÕES FESTIVAS

Jorge e António José Castro são irmãos e assumiram há 18 anos a empresa criada pelo bisavô em 1921. Nessa época a Castros fazia decorações em madeira para festas e romarias. Hoje opera na área das iluminações festivas, em Portugal e no estrangeiro. Internacionalizou-se a partir de 2004, assegurando hoje perto de 90% da sua faturação além-fronteiras — na Europa mas também no Médio Oriente e em África — e o seu trabalho tem sido reconhecido internacionalmente.

«Gerir uma empresa é uma responsabilidade enorme. Gerir uma empresa que tem um legado de mais de 90 anos de história, além da responsabilidade é quase um desígnio. Gostamos do nosso passado, do nosso presente e queremos ter um futuro ainda melhor. É muito motivador», diz Jorge Castro.

Segundo o empresário, «foi um processo de sucessão normal à época» o que o levou a si e ao irmão à



administração da Castros. «Desde pequeninos, nas férias de verão, que andávamos sempre a passear pelas instalações, chegávamos até a colaborar com as pessoas, com as equipas, sempre estivemos muito próximos da empresa. Era uma espécie de um emprego de verão mas de forma informal», conta.

Chegou a altura da universidade e ambos escolheram os seus cursos de forma livre. Jorge cursou Direito e António José Gestão de Empresas. Apesar de haver «uma vontade implícita» do pai e da avó em que assumissem os destinos do negócio, os dois jovens nunca foram pressionados «de forma objetiva» a dar continuidade à obra da família. No final das licenciaturas seguiram ambos diretamente para a Castros. «Esse é um facto que alteraria se pudesse voltar atrás. Não teria vindo logo trabalhar para a empresa, teria feito um estágio numa outra empresa», reconhece Jorge Castro.

Ao fim de 18 anos considera que o balanço é francamente positivo. «A empresa passou de 50 a 100 trabalhadores. Mais do que duplicou a faturação, iniciou o processo de internacionalização, levou o nome de Portugal por esse mundo fora. Prova disso são os prémios internacionais que já ganhámos em França, Milão e Londres.»

2005 foi o ano em que a Castros obteve o seu primeiro galardão internacional ao vencer o primeiro prémio no concurso Thionville Lumières, em França. No ano seguinte obteve igual distinção, juntamente com o prémio de *design* e inovação. Foi também em 2006 que a empresa começou a assegurar um dos projetos que Jorge Castro destaca no percurso da firma: as iluminações de Natal em West End, uma das zonas mais concorridas e turísticas da cidade de Londres, onde desde então têm vindo a trabalhar em anos consecutivos. Estes são marcos que têm gerado à empresa grande visibilidade nos *media*. «Os mercados externos são muito mais competitivos. O mundo hoje é global e nós estamos a competir com muitos outros. Por esse motivo, é muito reconfortante sermos reconhecidos mundo fora. O reconhecimento dá-nos a motivação extra para continuarmos o nosso caminho e procurarmos a excelência.»

Quem contrata a empresa são tanto entidades públicas como privadas. «O nosso mercado principal são os eventos relacionados com o Natal e o fim de ano. Se bem que, com o processo de internacionalização, acabamos por dar resposta a outros eventos de cariz religioso como, por exemplo, o Ramadão. Comemora-se também, em muitos países, os dias nacionais. Em Portugal não

há muita tradição de iluminar os espaços onde ocorrem os eventos festivos, mas no estrangeiro isso é mais comum.»

Na Europa os principais mercados da Castros são a França e o Reino Unido. Estão presentes na zona do golfo Pérsico e em África, sobretudo nos países lusófonos e francófonos. «Trabalhamos um projeto personalizado à medida do cliente, num conceito de chave-na-mão. Temos dentro de portas toda a parte criativa e a parte da produção», explica o gestor. Em termos práticos, a empresa assegura todos os passos desde a conceção criativa do projeto, a produção, o transporte, a montagem e a desmontagem das estruturas. «Quando recebemos o convite vamos ao local, fazemos um levantamento das áreas a intervir, depois regressamos a casa, trabalhamos internamente nos gabinetes criativos e de engenharia toda a parte de desenvolvimento do projeto, tendo em conta o espaço público, toda a envolvente, a parte arquitetónica, e dimensionamos o projeto à medida. Depois é orçamentado e segue a proposta gráfica e orçamento para o cliente.» Em todos os locais funcionam com o conceito chave-na-mão, embora a forma como operam difira. «No mercado inglês temos um parceiro contratualizado em que nós fazemos a parte criativa e de produção e ele a instalação; em França há clientes em que somos nós que fazemos tudo, outros em que eles instalam. Mas isso vê-se trabalho a trabalho. No Médio Oriente temos uma solução mista e em África, por regra, somos só nós.»

A internacionalização em 2004 — muito antes da crise financeira e económica — e o grande peso que as operações no estrangeiro passaram a ter na contabilidade da empresa permitiram à Castros «ultrapassar com menos solavancos esta crise que se abateu sobre o nosso país».

Futuro

A Castros tem sido inovadora nas tecnologias utilizadas. Foi a primeira empresa a usar lâmpadas de baixo consumo e cedo começou a incorporar lâmpadas LED nos seus trabalhos. Como próximos passos a empresa pretende apostar mais significativamente na interatividade entre as iluminações e o público. Jorge Castro dá exemplos: «É possível numa estrutura nossa com iluminação



o espectador medir o seu ritmo cardíaco ou, através dos movimentos das suas mãos, simular que está a fazer flutuar alguns elementos; ou outras situações em que pode controlar, através das mãos, a luz ou a cor.»

No curto-médio prazo desejam consolidar a sua presença nos mercados em que operam atualmente e onde sentem terem ainda muita margem para crescer. Depois, planeiam «atacar o mercado norte-americano», o que é descrito por Jorge Castro como «um passo natural», embora constitua um grande desafio, a exigir grandes projetos de investimentos. «Estamos cá para isso mesmo e para sonhar um bocadinho. Sem o sonho não chegamos longe.»

Por enquanto ainda é muito cedo para pensar na sucessão mas a quinta geração já está bem posicionada com quatro candidatos, filhos dos dois atuais administradores. Que a Castros continue a ser dirigida por elementos da família é para Jorge Castro «um cenário bastante provável».



FAMILY FIRST

Recrutamento de serviços domésticos

No caso da Family First não estamos perante o peso da tradição familiar numa empresa mas de um negócio bastante recente, criado há quatro anos por duas profissionais da área de recursos humanos que têm entre si um vínculo familiar. Catarina Oliveira e Inês Oliveira, sócias da Family First, são também cunhadas.

Catarina licenciou-se em Recursos Humanos, Inês estudou Psicologia Social e das Organizações e fez um mestrado em Gestão de Recursos Humanos. Ambas desenvolveram as suas carreiras profissionais na área de consultoria e recursos humanos tendo, a dado ponto, exercido funções na mesma empresa.

«Tínhamos trabalhado em 2003-2004 numa empresa semelhante, ficámos sempre com essa ideia. Depois cada uma seguiu um rumo diferente a nível profissional, mas sempre ligadas à área de consultoria e recursos

humanos. Mais tarde achámos que era a altura certa para constituir uma empresa nossa, mais ligada à área de recrutamento», explica Catarina Oliveira. Nessa decisão pesou igualmente o facto de sentirem que criando a sua própria estrutura empresarial poderiam encontrar maior harmonia entre as diversas facetas das suas vidas. «Esse foi sem dúvida um dos grandes objetivos. A área da consultoria é muito exigente ao nível de horários e achámos que podíamos conjugar a vida profissional com a vida pessoal de forma mais equilibrada o que, contudo, nem sempre acontece.»

Assim, há quatro anos surgiu a Family First, empresa de recrutamento e seleção na área de serviços domésticos, assistência a bebés e crianças e também a idosos ou doentes, na área da Grande Lisboa, em diversas categorias profissionais.

Depois de contactada pelos clientes — os futuros empregadores — e de lhe ser comunicado o perfil de profissional desejado, a equipa da Family First faz uma pré-seleção entre os candidatos possíveis, que depois apresenta ao cliente. É este quem faz as entrevistas finais e seleciona o seu futuro empregado. «Normalmente apresentamos sempre três a quatro candidatas numa primeira fase. Há clientes que chegam a conhecer 10 a 15 candidatas», afirma Catarina Oliveira.

A gestora fala no feminino porque grande parte da seleção e recrutamento que fazem envolve sobretudo mulheres para assegurarem funções como empregadas domésticas. Atualmente o maior número de pedido que recebem é para empregadas domésticas internas, como elemento de apoio à família, algo que Catarina Oliveira entende estar diretamente relacionado com o modo de funcionamento da sociedade atual. «É uma exigência do próprio mercado. Os pais que trabalham passam muito tempo fora de casa. Os infantários nem sempre são a única solução, precisam de alguém que esteja em casa num horário mais alargado. Nesse sentido, as empregadas internas são a solução ideal.» As empregadas internas são procuradas sobretudo por famílias com crianças pequenas, mas também para cuidarem de idosos. «Sempre que a família tem essa possibilidade prefere que o idoso se mantenha em casa, no conforto do seu lar e com todo o acompanhamento.»

Antes de a Family First avaliar quaisquer outras características de um candidato a um emprego é necessário que quem concorre a um trabalho apresente obrigatoriamente referências profissionais de anteriores empregadores na área a que se candidata. O elevado nível de desemprego que se regista no país nem sempre se traduz em maior oferta de candidatos que reúnam as condições exigidas. «Mesmo havendo uma taxa de desemprego muito elevada, não quer dizer que seja mais fácil encontrar o perfil porque têm de ter referências para a área a que se candidatam. Às vezes contactam-nos, dizem-nos que trabalharam numa caixa de supermercado ou num restaurante, mas sem experiência na área não são nossos potenciais candidatos.»

Os clientes que procuram a Family First são essencialmente da classe média e alta. «Estes serviços não são encarados como produtos de luxo. A própria sociedade obriga a que as pessoas trabalhem mais horas fora de casa e é preciso encontrar soluções para a família. Não está relacionada só com a classe média-alta ou alta», refere Catarina Oliveira.

Em quatro anos de existência a empresa tem registado crescimento. Segundo a gestora a crise não afetou a procura do tipo de serviço prestado pela Family First, notando-se, contudo, um decréscimo adaptado aos tempos atuais de contenção: «Quem tinha mais do que uma empregada acaba por ter apenas uma ou até menos. Quem tinha uma empregada a fazer muitas horas, passa a querer contratar menos horas. Sentimos esse decréscimo.»

Preparação das candidatas

No próximo ano as sócias pretendem criar na empresa uma área de formação destinada a complementar as valências dos candidatos a um posto de trabalho. Esta necessidade surge da constatação de que, por exemplo, algumas das empregadas domésticas que passam pelo processo de recrutamento e seleção podem ser muito eficientes no desempenho das suas tarefas, em geral, mas apresentar aqui e ali algumas lacunas, por exemplo a cozinhar ou a passar a ferro. A formação será, assim,



dada caso a caso, de forma a aperfeiçoar as competências de cada uma.

Catarina e Inês Oliveira são contactadas regularmente por associações ou gabinetes de apoio a pessoas carenciadas ou desempregadas, como é o caso das UNIVA (Unidades de Inserção na Vida Ativa), para estarem presentes em algumas ações de formação e também para entrevistarem potenciais candidatas e encaminhá-las para o mercado de trabalho. Entre as mensagens passadas aos utentes desses centros estão, por vezes, aspetos simples mas essenciais como a forma de se apresentar numa entrevista e como se devem preparar para um processo de recrutamento.

«Família» está no nome da empresa, no seu *core business* e também na forma como ilustra os seus suportes de comunicação, dos folhetos ao *site* e às paredes das próprias instalações. Todas as fotografias usadas retratam elementos da família. E, desta forma, as duas sócias da Family First garantem, em termos de comunicação, imagens únicas que não serão usadas por outras marcas.



A REFORMA: Prever, Precaver, Viver

Por: Alice Cardoso – Aposentada do Instituto de Segurança Social, I. P., Departamento de Recursos Humanos
Fotografias e Ilustrações: Opticreative

A reforma representa uma nova fase na vida. Uma fase esperada e desejada por muitos. Uma fase temida por tantos outros. Uma fase incontornável quando o limite de idade assim o determina. Uma fase que tem tanto de liberdade quanto de exclusão... Uma fase que importa **prever** quando se é jovem, **precaver** enquanto se trabalha, **viver** depois de se estar desligado da vida produtiva

Acautelar o suporte financeiro da velhice...

Todo o ser humano chega à velhice se não morrer por doença, acidente, violência, miséria, abandono... E nos nossos dias quando falamos de tempo de vida referimo-nos a uma vida longa. No início do século XX a promessa de vida do Homem rondava pelos 40-50 anos. No início do século XXI as pessoas quase centenárias ou centenárias contam-se aos milhares... Para isso têm concorrido os avanços da medicina e da farmacologia, cuidados de saúde continuados, saneamento básico, hábitos de limpeza e higiene, campanhas de vacinação e de informação, antitabagismo, controlo do colesterol e da obesidade, alimentação cuidada, exercício físico, ocupação dos tempos livres... A longevidade aumentou de tal forma que em muitos países a explosão da população idosa já ultrapassou o número de crianças que nascem...

A velhice pode ser entendida como a desativação paulatina dos genes após a fase reprodutiva, com a sequente perda progressiva das reservas que o ser humano tem para usar quando em dificuldade e sob pressão. Mas, precisamente porque se trata de uma perda gradativa, todo o tempo, em anos, em que essa degeneração progressiva decorre deve ser vivido, tanto quanto possível, com uma postura de atitude saudável perante a vida. Não podemos evitar as perdas advindas do processo de envelhecimento. Mas podemos tentar, de algum modo, tornar eficiente a parte de nós que ainda sobrevive em cada ano, criando no nosso universo pessoal um estilo de vida tanto quanto possível ideal... E é aqui que se enquadra a forma como sabemos ou não prever, precaver e viver a REFORMA!

Como prever e precaver a reforma?

Ao longo da sua existência o ser humano passa por três fases nucleares: a fase de crescimento e obtenção de um patamar de qualificações básico, a fase de vigor produtivo e de prossecução de objetivos e a fase de acalmia e usufruição daquilo que se conquistou. E quando falamos de fase produtiva falamos de carreira. Ao longo de todo o nosso percurso profissional a progressão na carreira garante melhorias da posição remuneratória, gratifica a autoestima, potencializa talentos escondidos, exercita competências pessoais, possibilita múltiplos conhecimentos, alarga os contactos humanos, relativiza o que somos e sabemos perante o que os outros são e sabem... Contudo, progredir na carreira, sendo um direito de todo e qualquer trabalhador, depende muito de cada um de nós... Quando somos novos a tendência é para pensar que a juventude ainda vai durar muito e sem fim à vista... E porque assim acreditamos, muitas vezes não gerimos, ou gerimos mal, decisões e investimentos que, a serem bem programados e bem geridos, nos proporcionam, passados os anos, a recompensa do esforço feito...

Como gerir? Como decidir? Como investir rumo à reforma?

As escolhas de hoje trarão os resultados de amanhã, e ao longo da vida é preciso pensar na autonomia e independência financeira... Então, *como* prevenir o suporte financeiro quando a idade sénior chegar? Solucionar

os problemas de emprego depende dos governos, dos poderes públicos, das instituições e das empresas, mas também depende dos cidadãos... O que fazer, pois, para precaver o futuro?

Portugal está entre os países com maiores perdas de rendimento na reforma. Então, para precaver o conforto financeiro na velhice há que poupar no presente começando o mais cedo possível. Pressupondo que o cidadão se mantém empregado ao longo da vida, a carreira é um caminho seguro para precaver o futuro: a progressão na carreira permite ganhos monetários que possibilitam descontos que irão abonar o suporte financeiro da idade sénior. Quando somos jovens, frequentemente entendemos que o dinheiro, se o ganharmos, é para gastar em quanto nos compraz... Mas a verdade é que os anos passam e a velhice chega, e o que se fizer ou não enquanto se é novo mais tarde ter-se-á ou não. Importa, pois, não descurar o futuro e procurar ter progressões ao longo de toda a fase produtiva, sobretudo entre os 25 e os 50 anos. E progredir na carreira — se tivermos em mente uma progressão assente na ética e no mérito — é um processo longo, sulcado de êxitos e desaires, que requer esforço, persistência, resistência, ambição, diplomacia, sentido de oportunidade, assunção de riscos, sorte e também implica lutar por melhores qualificações académicas e profissionais, ganhar postos de trabalho com conteúdos funcionais apelativos, especializados, diversificados e competitivos, procurar merecer melhores salários, subir a pulso na escada da competitividade. Quando assim acontece, o esforço realizado em décadas de empenho proporciona algo que sabe muito bem quando chega a idade sénior: um suporte financeiro q.b. para viver condignamente.

Mas apostar na carreira e fazer descontos cada vez maiores, num fluxo contínuo e durante cerca de 40 anos, não basta para garantir o conforto financeiro na velhice, agora que tanto se fala na insustentabilidade da Segurança Social. Assim sendo há que, a par dos descontos, investir, ao longo do ciclo produtivo, em aplicações financeiras para que a situação de reforma não signifique perda de rendimento, ambições e qualidade de vida. Ou seja: há que pensar em depósitos a prazo, seguros de vida, complementos de reforma e quaisquer outros meios de poupança e investimento destinados a complementar o rendimento mensal advindo da pensão uma vez que, no atual contexto de incerteza, o rendimento disponível é, também ele, incerto... Acautelar

rendimento para aproveitar depois... Todavia, quaisquer que sejam as aplicações escolhidas, as mesmas devem ser criteriosamente analisadas e contratualizadas, e decididas após sopesar tudo na relação investimento-usufruição, por quanto tempo e como, para evitar armadilhas financeiras. Certo é que todas as aplicações pressupõem, da parte de quem investe, folga *no* orçamento e durante muitos anos. Nem todas as pessoas o podem fazer. É caso, todavia, para ponderar: vai custar-me x por mês, x por ano... far-me-á realmente falta este x? E se me vai fazer falta, é para gastar em quê?

O processo de desvinculação dos colaboradores e a responsabilidade social das organizações e dos cidadãos...

Após várias décadas de trabalho o ciclo produtivo cede lugar ao ciclo pós-vida ativa. E a aproximação deste último é encarada com apreensão por quem entra na meia idade, esse período da existência em que as pessoas sopesam as escolhas feitas nos anos transcorridos, sendo certo que essas escolhas irão influenciar, para o bom e para o mau, os tempos pós-meia idade...

Desligar da vida ativa gera expectativa, ansiedade, alegria, insegurança, frustração — que bom não haver horários nem obrigações! Mas... o que fazer a seguir? Durante quantos mais anos? O avanço tecnológico e científico trouxe consigo o aumento da esperança de vida... Mas que vida? *Que vida queremos nós viver após o ciclo produtivo?...* O espectro da reforma... Mau grado a envolvente económica atual que a todos condiciona, quando se aproxima o momento da reforma — por limite de idade ou por outra qualquer razão — há que pensar em como preencher os dias de ociosidade e dar-lhes conteúdo e finalidade. As pessoas na fase final da vida ativa precisam de tempo para se prepararem para a fase que virá a seguir: trata-se de construir e sustentar um projeto de vida pessoal. A reforma implica um novo ritmo de vida e uma nova forma de estruturar o tempo, tempo para se usufruir a 100%.

E, assim, há quem decida que irá finalmente tratar, sem pressões de horários, problemas de saúde há muito adiados... Há quem entenda que irá dedicar-se mais à família e aos amigos... Há quem anseie por fazer os passeios e viagens que não teve tempo de fazer quando



estava no ativo... Há quem queira optar por atividades artísticas, desportivas, culturais, de lazer... Há quem decida que irá manter a cabeça ativa e estudar, aprender línguas, obter novos conhecimentos... Há quem deseje ser útil à comunidade enquadrando-se em iniciativas de voluntariado... Há quem assuma que irá continuar a trabalhar, talvez numa outra atividade... Há quem se vá ocupar com tudo isto e mais ainda... E há também quem não faça a mínima ideia daquilo que fará a seguir... E entre estar cheio de planos e não ter um plano, nada fazer é a pior ocupação de todas! Quem toda a vida esteve acostumado a trabalhar enfrenta de repente, com a reforma, o marasmo dos dias por preencher, uma fase que para muitos é de inércia, sofá e televisão — que agrava a inutilidade, acelera a velhice e não raro conduz à decadência, apatia e depressão, às doenças e à morte.

Ora, a velhice é uma experiência que comporta ganhos e perdas. Não ocupar o tempo, não manter a autonomia e a independência, ficar pendente da família e não socializar com outras pessoas, deixar arrastar os dias sem lhes dar utilidade e sem lhes conferir dinâmica nem objetivo — é o mesmo que abdicar de viver a magnífica aventura de se continuar vivo! E são tantos e tão apelativos os incentivos e alternativas para se usarem capacidades e aptidões durante todo o tempo livre que o aposentado tem! São inúmeras as atividades, iniciativas, programas e projetos pós-aposentação que nos convidam a desfrutar desta nova etapa da existência. Múltiplas instituições e organismos ao serviço da comunidade garantem-nos momentos prazerosos e salutares,

mediante os quais podemos enriquecer a nossa qualidade de vida. O que importa é o bem-estar físico, emocional, mental e espiritual.

A reforma implica um rompimento brusco com uma das etapas mais longas da vida e cria um vazio preocupante no trabalhador porque o desvincula de imediato, e de forma definitiva, do seu ambiente de trabalho, dos colegas e dos afazeres profissionais. Conscientes de tudo isto e das suas responsabilidades sociais, empresários, executivos e dirigentes de organizações públicas e privadas, e também muitos cidadãos agindo individualmente, têm vindo a desenvolver projetos socialmente responsáveis com vista a sensibilizar e informar a comunidade, quer quem está ainda no ativo, quer quem já está desvinculado da jornada de trabalho, para as múltiplas questões que a reforma comporta, apostando em iniciativas que vão ao encontro dos interesses e das condições físicas e mentais dos indivíduos. Uma dessas iniciativas, ainda escassamente posta em prática, sobretudo nas empresas e nos serviços públicos, é a criação de áreas de apoio social, predominantemente assentes no voluntariado, nas quais possam colaborar os que estão em exercício de funções mas também quem já está reformado: o que importa é o pendor cooperativo dos projetos. Desta forma, as organizações demonstram cuidado e respeito pelas necessidades dos seus colaboradores e fazem um múltiplo investimento: consciencializam quem ainda está a meio do percurso profissional, apoiam quem já está em fase de pré-reforma e mantêm elos com quem já está desligado da vida ativa – e tudo isto a baixo custo.

Como viver a reforma? O voluntariado

O voluntariado é uma opção de vida salutar, quer para quem ainda trabalha, quer para quem já está reformado. Mantém as pessoas ocupadas fazendo o que lhes apraz, disciplina as suas rotinas, preenche mais os seus dias, fá-las sentirem-se úteis à coletividade. Sobretudo em situação de reforma, o voluntariado ajuda a contornar mais facilmente o habitual processo de rutura que se sofre quando o tempo da jornada de trabalho chega ao fim, minimizando os fantasmas da reforma e os estigmas da velhice.

Em Portugal são inúmeros os cidadãos que, de forma diligente, isenta e solidária dedicam parte do seu tempo em prol da comunidade e nas múltiplas manifestações

da ação humana. Há quem adira a projetos sociais da organização onde trabalhou... Há quem escreva para revistas e jornais... Há quem preste apoio a IPSS... Há quem colabore em estabelecimentos de saúde e de assistência social... Há quem se envolva na reabilitação de zonas problemáticas... Há quem se empenhe em bancos solidários: alimentar, de tempo... Há quem participe em lojas, feiras e trocas solidárias. Há quem preste serviços de construção civil... Há quem se disponha a dar consultoria financeira e jurídica... Há quem dê aulas em universidades seniores... São, de facto, incontáveis e muito diversificados os projetos de voluntariado. Porém, não relevando em quê e como pode o cidadão ocupar o tempo, o que interessa é que as organizações públicas e privadas aceitem a dádiva de quem quer ser voluntário e zelem pela sua segurança e bem-estar.

Mas, para ser exercido, o voluntariado deve cumprir a legislação e as normas em vigor. A Lei n.º 71/98, de 3 de novembro, tem como objetivo promover e garantir aos cidadãos portugueses a participação solidária em ações de voluntariado, definindo simultaneamente as bases do seu enquadramento jurídico. No artigo 2.º é explicitado: voluntariado é o conjunto de ações de interesse social e comunitário, realizadas de forma desinteressada por pessoas, no âmbito de projetos, programas e outras formas de intervenção, ao serviço dos indivíduos, das famílias e da comunidade, desenvolvidos sem fins lucrativos por entidades públicas ou privadas.

A mesma lei enuncia os princípios enquadradores do voluntariado: solidariedade, participação, cooperação, complementaridade, gratuidade, responsabilidade, convergência.

É pois ao abrigo desta lei que devem ser estabelecidos acordos de voluntariado, com caráter compromissório, entre quem recebe a prestação de serviço voluntário e quem a pretende prestar. Estes acordos enquadram direitos e responsabilidades para ambas as partes e, no que respeita ao cidadão comprometente, comportam o direito a Cartão de Identificação do Voluntário e implicam cobertura de riscos e prejuízos.

Durante muito tempo o voluntariado foi encarado como um modo de colmatar insuficiências dos apoios familiares e institucionais. Hoje o voluntariado tem o seu espaço próprio de atuação, desenvolvendo um trabalho complementar ao das instituições e que exige dinâmica e requer qualificações. Em Portugal a participação

organizada dos cidadãos em programas e projetos solidários de entidades públicas e privadas tem suporte no Conselho Nacional para a Promoção do Voluntariado (CNPV), uma entidade à qual compete desenvolver as ações indispensáveis à promoção, coordenação e qualificação do voluntariado.

As iniciativas de voluntariado, estando vocacionadas para o bem-estar da sociedade porque são levadas a efeito de forma desinteressada, planeada, concertada, constituem excelentes cenários de exercício de cidadania, uma cidadania ativa e socialmente responsável perante pessoas e causas que dependem da nossa boa vontade. Trata-se de projetos que nunca estão finalizados, em que todos os dias se aprende e todos os dias se cresce. Revelam-se espaços de socialização, cooperação e partilha. Treinam competências e incentivam o exercício mental. Disciplinam horários, equipas e atividades. Exercitam a capacidade de decisão, individual e em grupo. São, em resumo, iniciativas que permitem colaborações e entreajudas multifacetadas, que combatem o isolamento e concorrem para a maturação e valorização pessoal daquele que é voluntário, fazendo-o relativizar aquilo que é e tem perante aquilo que outros são e não têm. Para quem já está desligado da fase produtiva o voluntariado representa um ideal por bem fazer, um outro modo de permanecer ativo assumindo uma nova postura na vida... Sobretudo em tempos de crise, os voluntários são recursos valiosos em qualquer país.

Dedicar tempo e esforço a lutar ao lado de quem mais necessita, sem pedir nada em troca, contribui para que ocorra uma transição serena e positiva para a idade sénior. Contudo, muitas outras escolhas se podem fazer para contornar as dificuldades de adaptação na fase tão peculiar da reforma, em que temos que reformular o nosso projeto de vida e atualizar e reformular o relacionamento com os outros. Uma fase em que o que importa é reaprender a estar, sentir e ser. Quando estamos no ativo não paramos de reclamar contra a pressão, competição desenfreada, intransigência, agitação do dia a dia, obrigatoriedade de trabalhar para sobreviver, falta de tempo para nós próprios e para a família... Mas quando estamos reformados chega a nostalgia do antigo corre-corre e damos por nós perplexos quanto ao preenchimento dos dias... Ora, a reforma, conquanto pressuponha comumente um corte radical com o ciclo produtivo, não tem que ser encarada como o fim de tudo mas antes deve ser vivida como um bem adquirido e sem preço, a justa recompensa pelos anos que se trabalhou e uma oportunidade única de libertação e renovação pessoal. Quando se tem tempo para ter tempo, pode-se usufruir o prazer de experimentar o novo ao nosso ritmo e descobrir talentos escondidos, em nós e nos outros... Na reforma, sejam quais forem as motivações e opções pessoais, há que fazer dela a *idade maior*. Há pois que dar mais vida aos anos olhando em frente e reorganizando a vida pessoal.

Reformar sim! Parar nunca!



SER UM BRAÇO DIREITO

Empresas de apoio à família

Por: Teresa Souto – Jornalista
Fotografias: Cedidas pela autora

Sobretudo nos espaços urbanos, muitas famílias precisam de recorrer a empresas para assegurarem parte das suas tarefas ou responsabilidades. Seja para acompanhar os filhos nos seus tempos livres, depois de saírem da escola e a fazer os trabalhos de casa, seja para cuidar dos familiares mais idosos, principalmente os que se encontram em situações de saúde mais frágil. A *Dirigir&Formar* entrevistou os responsáveis por três empresas que diariamente dão resposta a estas exigências.



Ousar crescer

Desenvolvimento ao longo da vida

Nas instalações da Ousar Crescer, em Miraflores, reinava a boa disposição entre as cerca de 20 crianças que ali se encontravam, inscritas no programa de férias, quando visitámos a empresa em julho. Ao exercício físico com que iniciaram a manhã, num parque próximo, seguiu-se um período de brincadeira antes do almoço. Para o resto do dia, entre outras

atividades, estava previsto um debate; uma simulação do programa televisivo «Prós e Contras» sobre um tema acessível a todos. «Nas férias devemos fazer só o que nos apetece?»

Estas atividades, que incluem, noutros dias, idas à piscina e a museus, ou ateliês de artes plásticas, integram-se no tema escolhido para este verão pela Ousar Crescer: um *Happy Attack*. «Centramo-nos no ser feliz e dizemos

que felicidade escreve-se com três cês, à semelhança dos três erres da reciclagem: Cuidar de mim, Cuidar dos outros e Cuidar do planeta», explica Nuno Maia, um dos três sócios da Ousar Crescer. Com os debates, acessíveis a todas as idades, «o objetivo é que aprendam a expressar as suas opiniões, sem agressividade, ouvindo a opinião dos outros, percebendo que não existe apenas o seu ponto de vista».

A paixão pela educação esteve na base do nascimento da empresa há seis anos. Nuno Maia, licenciado em Psicologia, e Alexandra Frias, com uma licenciatura em Ciências da Educação, conheceram-se na faculdade e mantiveram um relacionamento de amizade e o interesse pela educação, embora com percursos profissionais bastante distintos. Nuno esteve numa multinacional, a trabalhar na área de estudos de mercado e marketing, Alexandra trabalhou em escolas como profissional liberal. A certa altura das suas vidas decidiram juntar esforços para criarem uma empresa. Durante quase dois anos mantiveram os seus empregos enquanto trabalhavam na génese da empresa em conjunto com uma terceira sócia, o parceiro investidor.

Tendo aberto ao público em maio, começaram por organizar programas de férias. Mas o que procuravam era uma atividade de continuidade, acompanhando as crianças ao longo do ano letivo depois do período escolar. E é o que fazem atualmente. Durante o tempo de aulas, entre as 14h00 e as 19h00, frequentam a Ousar Crescer alunos do ensino básico. Fazem os trabalhos de casa e preparam-se para os testes, mas a Ousar Crescer quer ter um papel mais participativo nas suas vidas. «Sempre dissemos que não queríamos ser um ATL (Atividades de Tempos Livres), mas um espaço onde se cuida das pessoas, não só das aprendizagens. Não queremos que eles sintam que continuam na escola quando estão aqui. Queremos que eles sintam que são vistos como pessoas, que atendemos ao seu desenvolvimento pessoal», explica Nuno Maia.

O período de cinco horas das tardes — as aulas nas escolas do concelho estão concentradas na parte da manhã — pode ser frequentado entre três e cinco vezes por semana. «Tentamos que haja tempo para trabalhar, para

descontrair e para desafios que nós lhes lançamos na componente de desenvolvimento humano. Há também um trabalho de organização pessoal. Cada um tem um dossiê, que decora como quer: tem uma componente lúdica mas transmite-lhes organização e método. Há um calendário na parede onde escrevem as datas dos testes com as cores de cada turma. Costumamos ter um mural na parede onde escrevem como se sentem. Chamamos-lhe o *Happy Wall*.»

E sexta-feira é sempre um dia diferente. Como as crianças terão o fim de semana pela frente, só se fazem trabalhos de casa durante pouco mais de uma hora. O resto da tarde é passado noutras atividades: *workshops* de artes plásticas, escrita criativa ou de expressão dramática, *karaoke* ou dança, ou assistem a um filme e depois conversam sobre o que viram. «É importante para que desenvolvam outras competências para que gostem de estar aqui e que isto não seja apenas um prolongamento académico», diz Nuno Maia.

No primeiro ano começaram por funcionar com uma sala de estudo indiferenciada, para todas as idades. Hoje têm salas de apoio para o 5.º, 6.º, 7.º e 8.º anos, tendo recebido no último ano letivo 60 alunos durante o período escolar. O acompanhamento de continuidade funciona nas instalações da Ousar Crescer e num centro comercial próximo, o Dolce Vita, com o qual a empresa tem uma parceria. Na Ousar Crescer os pais podem ainda contratar horas de explicações, apoio psicológico e psicopedagógico.

É igualmente no centro comercial que funcionam as aulas de pintura para seniores, outra área em que a Ousar Crescer atua. «O desenvolvimento pessoal não acaba na infância. Esta questão de sair da zona de conforto, de irmos além de nós próprios, de envolvermos todo o nosso potencial, é uma tarefa para toda a vida.»

Ao longo dos seis anos de existência a empresa tem organizado *workshops* diversificados a pensar na ideia de «crescer ao longo da vida»: formação para pais, desenvolvimento pessoal na área do bem-estar, meditação para adultos e crianças. E aos fins de semana o espaço da empresa dá lugar a festas de aniversário.

Carrinho de Esferas

Transporte porta a porta

Se muitos pais precisam de procurar um local onde deixarem os filhos enquanto estão fora de casa, outros necessitam mesmo que alguém os auxilie a levarem os filhos a horas à escola ou no seu regresso. É nesta área que atua a Carrinho de Esferas. A empresa, que existe há 11 anos, transportou diariamente, no último ano letivo, cerca de 450 crianças. «Trabalhamos diretamente para as famílias e fazemos a recolha e entrega das crianças no estabelecimento de ensino. O nosso mercado-alvo é a classe dos colégios que, de alguma maneira, tem mais poder de compra para poder ter este serviço. Depois de 2008, quando tudo mudou neste país, houve muitas crianças que transitaram do ensino privado para o público mas o transporte manteve-se porque os pais continuaram a necessitar deste apoio», afirma Rui Pedro Cardoso, gestor e um dos sócios da empresa.

Além das famílias, os serviços da Carrinho de Esferas são também solicitados por escolas privadas que, com o passar dos anos, foram deixando de ter os seus próprios transportes escolares e contratam a empresa à medida das suas necessidades. Aos fins de semana a empresa é contratada por instituições para transportar crianças para atividades desportivas.

Rui Pedro Cardoso conta que a Carrinho de Esferas foi uma das empresas pioneiras neste serviço. Há 11 anos o negócio começou com uma única carrinha, guiada por si da parte da manhã, e pela sua mulher, Maria Inês Gonçalves, da parte da tarde. Hoje têm 32 carrinhas e dispõem de 70 colaboradores com diversos tipos de vínculos contratuais. «Foi uma ideia minha que surgiu quando tive a minha primeira filha. Havia uma lacuna no mercado e eu precisava de mais dinheiro, tive que improvisar. Venho da área gráfica e comecei aqui como *part-time*. Durante dois anos acumulei dois empregos», conta o empresário.

A maior parte das viaturas que têm transportam o motorista e oito passageiros. Os percursos feitos com crianças até aos 7 anos contam com o acompanhamento de uma «hospedeira», que se encarrega de vigiar as crianças, recebê-las ou entregá-las nas escolas, bem como de confirmar que as mochilas e outros pertences não ficam esquecidos.



Desde sempre que a Carrinho de Esferas pensou em criar uma «solução integrada de transporte, acompanhamento ao estudo e atividade desportiva». Isto porque, por um lado, muitos pais têm necessidade de apoio para assegurarem que os seus filhos frequentam atividades extracurriculares fora da escola, o que não conseguiam apenas com o serviço de transporte. E, recentemente, passaram a dispor desses recursos com o projeto Espaço Criança, a funcionar no ginásio Kalorias em Linda-a-Velha, onde conseguem integrar as três valências. Maria Inês é a responsável pelo projeto: «Pensei sempre que podíamos começar com a parte das carrinhas e depois avançar. Já tínhamos tido uma outra experiência num ginásio em Telheiras. Mas o projeto parou. Eu estava na faculdade a tirar o curso de professora do primeiro ciclo e grávida do terceiro filho, os outros eram pequenos. Não consegui fazer tudo. O projeto ficou na gaveta alguns anos e surgiu agora a oportunidade.»

Os pais que contratam esta solução podem contar com o apoio da empresa até às 19h30. «Vamos buscá-los ao colégio, damos apoio escolar e levamo-los à atividade física. Quando os pais vêm buscá-los, eles já estão despachados e têm tudo pronto», explica Maria Inês. Para Rui Pedro, «dentro deste conceito, achamos que temos um produto novo».

Em período de pausa escolar, Carrinho de Esferas e Espaço Criança voltam-se também para as atividades de férias. «Quando os miúdos entram de férias, entra em

campo o trabalho para ATL e campos de férias. Fazemos as deslocções para a praia e trabalhamos diretamente com os centros de férias», diz Rui Pedro. Trabalham igualmente para grandes grupos empresariais, que organizam atividades prprias para as crianas dos seus funcionrios durante o verho.

Pluriapoio Acompanhamento domiciliário

Respeitar a singularidade de cada idoso é um aspeto fundamental do apoio domiciliário, como não se cansa de dizer Gabriel Mendes, administrador e sócio da Pluriapoio, empresa que presta serviços nesta área há 11 anos, em Lisboa. A maioria das solicitações que a empresa recebe é para prestar apoio a idosos cujo estado de saúde, físico ou mental, exige um acompanhamento atento e normalmente estão confinados à sua casa ou às proximidades. «São pessoas com uma dependência grande. Têm necessidades físicas, fisiológicas e de saúde que exigem ser acompanhadas.»

O serviço de empresas como a Pluriapoio constitui uma alternativa aos lares de idosos para famílias que desejam manter os seus pais ou avós de idade mais avançada em casa mas não conseguem dar-lhes todo o apoio exigido. «A pessoa idosa esquece-se do presente e recorda bem o passado. Se a retiramos da sua casa e a levamos para um lar, morre mentalmente ao fim de pouco tempo. As referências do passado deixam de existir», diz Gabriel Mendes, defendendo também a importância de manter o idoso na sua própria casa e não na casa de um familiar.

A empresa posiciona-se como prestadora de serviços de «higiene e conforto pessoal, acompanhamento 24 horas, mobilização, cuidados médicos e de enfermagem, fisioterapia, ajudas técnicas, alimentação (confeção e distribuição), animação sociocultural, aquisição de bens e serviços, cabeleireiro, electrocardiogramas, informação facilitadora de acessos a serviços, limpezas a domicílios, manicure e pedicure, nutricionista, psicologia, tratamento de roupas». Gabriel Mendes entende que, nesta área, cada serviço tem que ser concebido à medida das necessidades do cliente. Como afirma, «aqui tem de ser tudo de alfaiate, não há pronto-a-vestir».

A cada pedido analisa-se a situação do idoso ou do doente, bem como a sua envolvente familiar, e organiza-se o plano de apoio. «O objetivo é que a pessoa fique em casa mas que fique bem. Isto significa que quando prestamos um serviço de apoio domiciliário tudo tem de correr a 100%. As necessidades de serviço do idoso vão-se alterando. É preciso estar sempre atento a um serviço que é muito mutável e é necessário preparar equipas que estejam habituadas a estas mudanças.»

Nos onze anos de funcionamento já prestaram apoio a cerca de 1200 clientes. Contam com os clientes satisfeitos para os recomendarem, o que constitui a sua principal forma de divulgação. E para encontrar os «ajudantes familiares» mais adequados ao trabalho terão entrevistado mais de 4000. Estes ajudantes são pessoas polivalentes e a maioria dos que trabalham com a Pluriapoio é, curiosamente, de nacionalidade brasileira, com formação de auxiliar de enfermagem. «O ajudante familiar brasileiro tem um carinho enorme e uma imensa alegria de vida. Cantam, brincam, e isso faz parte do apoio domiciliário. O português, normalmente, não é assim», refere Gabriel Mendes.

A empresa conta também com uma rede de colaboradores externos (profissionais como enfermeiros, médicos e terapeutas, entre outros) que recruta à medida das necessidades. «É um serviço que exige estar disponível 24 horas por dia. Aos sábados, aos domingos, aos feriados. Não posso dizer que não estou disponível.»



PENSAR A IDENTIDADE NA FAMÍLIA E NO TRABALHO

Por: Vitalino José Santos – Jornalista, licenciado em Ciências Sociais

Fotografia: Cedida pelo autor

«A família é a matriz que referencia e totaliza a proteção e a socialização de cada indivíduo. Independentemente das múltiplas formas que apresente, representa um espaço-tempo privilegiado para a iniciação e a “aprendizagem” dos afetos e das relações sociais», diz o psiquiatra João Redondo, em cuja entrevista procuramos observar a articulação entre o trabalho, a família e as políticas sociais contemporâneas

João Redondo apela para a construção de vínculos num tempo de crise

Ao tentarmos contextualizar as vivências quotidianas com os múltiplos «embaraços» do convívio familiar, o coordenador da Unidade de Violência Familiar (UVF) do Serviço de Psiquiatria do Centro Hospitalar e Universitário de Coimbra (CHUC) afirma que «alguns bens não podem ser adquiridos no “mercado” dos serviços públicos, mesmo que o indivíduo esteja plenamente inserido nele, pois dependem da natureza específica das relações e dos vínculos que se criam entre os seus membros». «Trata-se de uma propriedade da relação que somente a família pode proporcionar, na sua condição de provedora de afeto, apoio mútuo e socialização», constituindo assim redes primárias de suporte.

Neste enquadramento, o também coordenador do Centro de Prevenção e Tratamento do Trauma Psicogénico do CHUC refere ser «fundamental que as políticas sociais dirigidas à família elejam alternativas que visem o fortalecimento dos seus laços e previnam a implementação de estratégias que pressionam as famílias a assumirem responsabilidades acima das suas “forças” e capacidades». «Este é o desafio que se coloca, por exemplo, a quem define as políticas dirigidas à família ao nível da saúde e da educação», salienta João Redondo.

Pensa ainda que, «em relação aos profissionais que implementam as estratégias resultantes de tais políticas», será «importante investir na sua formação contínua de forma a sensibilizá-los e a capacitá-los para lidarem com a complexidade que a “instituição” família representa».

Entre a «autoridade patriarcal» e a «perspetiva igualitária das relações»

A saída da mulher do seu papel tradicional veio alterar muitos comportamentos parentais e sociais havendo, supostamente, muita gente «sufocada» com o que a vida familiar implica, sobretudo nas suas expectativas e responsabilidades socioprofissionais. No ponto de vista do psiquiatra João Redondo, «ao ingressar no mercado de trabalho a mulher passou a partilhar com o homem o papel de provedora de bens e de educadora dos filhos, surgindo, por vezes, nas relações familiares situações conflituais entre a autoridade patriarcal e uma perspetiva igualitária das relações homem/mulher».

A este propósito, e citando a Organização Mundial de Saúde (OMS, 2001), o especialista conimbricense sublinha que «as mulheres continuam a arcar com o fardo da responsabilidade associado às condições de esposas, de mães, de educadoras e de provedoras de cuidados para os outros, ao mesmo tempo que assumem um papel cada vez mais essencial na mão-de-obra, constituindo, num quarto a um terço das famílias, a principal fonte de rendimento».

Para o psiquiatra João Redondo – que foi também responsável técnico-científico do Projecto de Intervenção em Rede (PIR), dirigido à problemática da violência doméstica/familiar, resultante de uma parceria (de 2009 a 2012) da Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género com a Administração Regional de Saúde do Centro e o Hospital Sobral Cid (integrado no CHUC) – «o “capital” de cada família depende, entre outros fatores, do modo como cada uma está organizada e da qualidade



das suas relações». Ou seja, «gerar mais ou menos “capital”» prende-se com uma multiplicidade de fatores, a exemplo das características estruturais da família, dos vínculos e das etapas do seu ciclo vital.

Na prática, como reconhece o coordenador da UVF, «o desafio é investir na emergência de recursos cognitivos, emotivos, normativos e valorativos que sustentem a construção de vínculos potenciadores de relações familiares de plena reciprocidade e cooperação».

Do modelo maternalista à partilha de responsabilidades com outras organizações

Os ambientes educativos e as normas culturais nem sempre acompanham as relações pessoais e coletivas na vivência com o trabalho dentro e fora de casa.

O psiquiatra João Redondo observa que, «nas últimas décadas, têm acontecido mudanças significativas na estrutura e nas funções da família e na dinâmica interna da vida familiar». «Historicamente e do ponto de vista das funções, a família perde a estrutura multifuncional [enquanto unidade de produção e consumo, detentora de mecanismos de transmissão cultural de valores e normas, de integração social dos

seus membros, de socialização primária e secundária das novas gerações e de controlo da propriedade] que tradicionalmente assumia, partilhando agora várias responsabilidades com outras organizações».

Como referem alguns autores, atualmente a família tende a reduzir-se cada vez mais à dimensão nuclear, mantendo um número limitado de funções. «Contrariamente ao passado, os papéis destinados ao sexo feminino e ao sexo masculino inserem-se num contexto de maior flexibilização, como o exemplifica a importância crescente da mulher no suporte económico da família e o seu papel como “chefe de família”», salienta João Redondo. «Tendo como pano de fundo a economia, importa sublinhar o efeito das macrovariáveis (urbanização crescente, avanço da Ciência e da Tecnologia, necessidades educacionais) nas dinâmicas de poder no sistema familiar», acrescenta.

O que é hoje uma família?

Segundo João Redondo, «a instabilidade laboral dos dias de hoje, cada vez mais marcada pelo desemprego ou pela empregabilidade temporária, fragiliza o poder económico do homem na família, reforçando a importância da empregabilidade da mulher, apesar das alterações que daí possam decorrer na organização familiar». Consequentemente, as «questões» que o mundo agora coloca à família «condicionam, por vezes, a dispersão dos papéis de género» no espaço familiar, «situação que poderá reforçar a necessidade de a família nuclear ampliar e reforçar os seus laços à família alargada ou até mesmo à comunidade», a fim de ultrapassar os «problemas» advenientes da sociedade contemporânea.

Um outro exemplo a ter em conta e a merecer reflexão, como sustenta o psiquiatra João Redondo, «está relacionado com as novas tecnologias reprodutivas e o impacto das mesmas na renegociação do significado de “paternidade”».

O que é hoje uma família? Estamos perante um conceito mal definido porque agora não tem balizas bem determinadas, como sucederia antes da Revolução Industrial, quando «as economias eram artesanais e agrícolas»?

«Nos anos 60 [do século xx] a mudança de papéis sociofamiliares e profissionais da mulher torna-se mais

evidente, ampliando as suas possibilidades de atuação no mundo social e inaugurando, assim, um processo de mudanças significativas na organização da família», argumenta o nosso entrevistado, acrescentando que, «no momento atual, a globalização do mundo em que vivemos tem vindo a interferir na dinâmica e na estrutura da família, dando origem a uma categoria plural, traduzida em novos arranjos familiares».

Por conseguinte, a família é — como a entende o psiquiatra e coordenador da UVF — «uma construção social que varia ao longo da História, permanecendo, no entanto, aquilo que alguns autores denominam “sentimento de família”, formado a partir de um emaranhado de emoções e de ações pessoais, familiares e culturais, compondo o universo do mundo familiar». «Falamos de um sistema em que decorre o intercâmbio simbólico entre géneros e gerações, a mediação entre cultura e natureza e entre a esfera privada e a esfera pública», acentua.

A importância cultural do trabalho e a violência familiar

Questionado acerca do modo de conjugar a importância cultural do trabalho no nosso país com os níveis de violência familiar e a sua repercussão em várias franjas sociais, que nem sempre são as mais desfavorecidas nas suas capacidades económicas e educativas, João Redondo nota que «a violência doméstica tem um sério impacto na solidez financeira e no sucesso das organizações para as quais as vítimas e os agressores trabalham». «Se nada fizermos para “quebrar” o ciclo da violência, as vítimas continuarão, entre outros aspetos, a estar mais expostas ao absentismo, à falta de pontualidade, à distractibilidade e ao erro no desempenho profissional, bem como a conflitos com colegas de trabalho e a maior necessidade de tempo para resolver “problemas” no tribunal, em consultas médicas, etc.», alerta o especialista.

A inconclusiva construção identitária

«Se há um consenso acerca da relevância da família na proteção e no bem-estar das pessoas, é importante promover políticas que fortaleçam e promovam essas relações», sustenta o psiquiatra João Redondo.

Em jeito conclusivo, defende um conjunto de princípios que, segundo pensa, «ajudam a definir estratégias potenciadoras de relações familiares equilibradas e de vínculos do sistema familiar com a sociedade, contribuindo para o equilíbrio social e para a promoção da saúde e do bem-estar dos seus elementos». Daí que, «visando alcançar tais objetivos e partindo de uma perspetiva sistémica», João Redondo julgue vantajosa a atitude de «considerar a família um sistema aberto, em constante transformação», bem como de «procurar “ler” e compreender a família no seu movimento, nas suas vulnerabilidades e fragilidades, ampliando o foco da observação da mesma».

Outras diretrizes a ter em conta neste domínio prendem-se com a disponibilidade para «escutar a família, reconhecendo a sua heterogeneidade». Isto é, não a observando de forma fragmentada, mas «trabalhando com a totalidade dos seus membros». Como reafirma o nosso entrevistado, há que «centrar as políticas públicas na família», identificando-a como «potencializadora dessas ações e como sujeito capaz de maximizar recursos», definindo essas mesmas «políticas em parceria» com a própria família.

Enquanto especialista nestas matérias da vivência humana, João Redondo admite que «as crises associadas às mudanças de emprego e ao desemprego colocam o sujeito perante novas exigências e competências, confrontando o indivíduo com a necessidade de reescrever sistematicamente a sua trajetória de vida e identidade».

«A crise no mundo do trabalho, pelas suas características atuais, tende a reforçar a fragilidade e a condição “provisória” da identidade»

«Investir em ações dirigidas à consolidação dos vínculos familiares e das redes de solidariedade aumenta as competências da família»

BÚSSOLA GEOPOLÍTICA

Por: Ruben Eiras —Especialista em segurança energética e inteligência económica, reiras@gmail.com

A crise russo-ucraniana-ocidental provavelmente é uma antecâmara do modelo de conflito do século XXI: uma conjugação de ameaça de uso indireto da força militar em zonas de embate geopolítico (como a Ucrânia) e a aplicação efetiva de estratégias de guerra económica.

É neste «mix» que a UE-EUA e a Rússia estão a medir forças:

- A UE e a Rússia disputam a sustentação da Ucrânia na sua esfera de influência com base na adesão de pactos económicos, financeiros e aduaneiros.
- A Rússia «anexa» a península da Crimeia, ameaça subir o preço do gás natural à Ucrânia e cortar o abastecimento deste recurso energético.
- A UE e os EUA respondem com suspensão da cooperação económica com a Rússia e ameaçando o congelamento dos ativos russos em território ocidental.
- Os EUA iniciam manobras militares no Báltico, Polónia e perto do mar Negro.

Face a esta dinâmica geopolítica torna-se urgente que o Ocidente cerre fileiras e reforce a sua segurança energética e económica através de um incremento do comércio transatlântico, sobretudo da energia.

Com efeito, o próprio secretário-geral da NATO proferiu recentemente que o Pacto de Parceria Transatlântica para o Comércio «deveria ser uma NATO económica». Pois bem, os recentes desenvolvimentos revelam que a urgência deste tipo de NATO é sobretudo no domínio energético, ademais no que respeita ao fornecimento de gás natural.

E o facto é que, no médio prazo, os EUA serão exportadores de gás natural para a Europa. E as vozes políticas na Europa, incluindo já a Alemanha, estão a iniciar a convergência de posições neste sentido.

Contudo, o envolvimento dos EUA não é suficiente. A «NATO energética» deveria alargar a sua esfera de influência para o Atlântico Sul e a África, as novas grandes regiões produtoras mundiais de hidrocarbonetos, onde, na sua maioria, os regimes democráticos se encontram numa rota de consolidação progressiva.

Nesta reconfiguração geopolítica, Portugal e a Península Ibérica ganham uma nova relevância geoestratégica na segurança energética atlântica pois podem atuar como plataforma adicional de armazenagem e reexportação de gás natural e petróleo para a Europa, dado que:

- A Península Ibérica é uma zona segura, livre de embate geopolítico na atual dinâmica do poder global.
- É a zona geográfica da Europa (sobretudo Portugal) mais perto dos EUA e do Atlântico Sul, as duas próximas regiões grandes produtoras de gás natural e petróleo.

Haja visão e vontade política das elites portuguesas e europeias para desenvolver esta oportunidade.

Para saber mais:

http://www.nato.int/cps/en/natolive/opinions_103863.htm

<http://www.eegas.com/ukraine.htm>

http://ec.europa.eu/energy/international/bilateral_cooperation/ukraine_en.htm

<http://www.nato.int/docu/review/2014/nato-energy-security-running-on-empty/nato-energy-security-agenda/en/index.htm>

<http://www.enseccoe.org/en/home.html>

BANCO DE IDEIAS VERDES

Por: Ruben Eiras – Especialista em segurança energética e inteligência económica, reiras@gmail.com

Mobilidade «verde» compensa

O *Nuride* é um portal norte-americano que permite aos utilizadores registarem os seus hábitos diários de mobilidade sustentável, p. e., se se deslocaram para o trabalho de transporte público, de bicicleta... O utilizador insere a modalidade e percurso, assim como a energia poupada e as emissões evitadas. Estes itens conferem pontos que podem ser trocados por cupões de desconto em restaurantes e lojas.

Ver mais em <http://nuride.com/>

Serviços de limpeza sustentáveis

O negócio dos serviços de limpeza é um segmento com enorme potencial para criar uma diferenciação baseada no respeito pelo ambiente. Oferecer serviços de higienização de edifícios realizados com recurso a detergentes biodegradáveis e que não possuam agentes tóxicos pode ser um dos caminhos, como é o exemplo da EnviroClean USA.

Veja mais em <http://www.envirocleanusa.org/>

Linha de cosmética natural

Os consumidores estão a tornar-se mais conscientes dos impactos ambientais e de saúde gerados pelos produtos que utilizam todos os dias. A procura por produtos seguros, eficazes e não tóxicos que não agridam o ambiente é um nicho em crescimento. Oportunidades não faltam para empresários inovadores com negócios geridos em casa, como este de cosmética natural nos EUA.

Saiba mais em <http://www.sweetbeginningsllc.com/>

Design de roupas sustentável

Dentro das tendências «eco-chic» salienta-se a do desenho e fabrico de roupas a partir de materiais reciclados. A Ekologic recolhe roupa usada e inutilizada e, a partir destes «resíduos», cria peças totalmente novas, com um estilo diferenciado.

Saiba mais em <http://ekologic.com/>



APRENDENDO COM UM LÍDER HONESTO E MAIOR DO QUE ELE PRÓPRIO

Por: Arménio Rego, Universidade de Aveiro e Miguel Pina e Cunha, Nova School of Business and Economics

Fotografias: Wikipedia «http://en.wikipedia.org/wiki/List_of_photographs_of_Abraham_Lincoln»

MAIOR DO QUE ELE PRÓPRIO

Abraham (*Abe*) Lincoln foi o 16.º Presidente dos EUA, grandemente reconhecido por ter feito passar a 13.ª emenda constitucional (que aboliu a escravatura) e mantido a integridade territorial e política dos EUA. Governou entre março de 1861 e abril de 1865, altura em que foi baleado. Corajoso, era igualmente detentor de uma generosidade que muitos líderes de hoje desdenhariam mas que foi crucial para a sua missão em tempo de guerra. Lincoln era humilde, capaz de aprender com os seus próprios erros, assumir os erros da sua equipa e partilhar com ela os sucessos. Segundo Tolstoi, Lincoln «foi maior do que o seu país — maior do que todos os presidentes juntos e, como uma grande personagem, viverá tanto tempo quanto viverá o mundo»¹.

Ao lermos a colossal biografia da autoria de Goodwin (*Team of Rivals*) ficamos inebriados pelo sentido de missão que moveu Lincoln desde cedo, pela sua genialidade política, honestidade e capacidade de perdoar — qualidades também presentes em líderes como Mandela ou Suu Kyi. Líderes políticos e empresariais de todos os quadrantes poderão beneficiar com a leitura *Team of Rivals* (o título representa o facto de Lincoln ter convidado

para a sua equipa governativa os seus maiores rivais políticos). Nas linhas que se seguem, e baseados sobretudo nesta obra, daremos conta das principais qualidades de um líder por muitos considerado o melhor Presidente de sempre dos EUA.

UM MELANCÓLICO COM GRANDE CAPACIDADE DE CONTAR HISTÓRIAS

Lincoln era um contador de histórias incansável. Recorria às histórias e ao humor para quebrar o gelo e lidar com contingências adversas. Para a idiosincrasia de Edward Bates, um membro do seu governo, cujas barbas brancas contrastavam com o cabelo negro, Lincoln tinha uma explicação: Bates falava mais do que pensava, usava mais o queixo do que a cabeça! Inúmeras vezes Lincoln fez uso do seu sentido de humor e da sua primorosa competência de contar histórias, incluindo em eventos e discursos de grande formalidade. Essa grande capacidade tornava-o o centro das atenções. Em seu redor havia frequentemente risada. As histórias que contava aos soldados que combatiam pela manutenção da União eram antológicas e amplamente disseminadas pelas fileiras militares.

O sentido de humor de Lincoln estava, paradoxalmente, aliado a uma grande melancolia. Lincoln experimentou grandes adversidades na vida, do ponto de vista material mas também emocional (*e. g.*, a morte prematura da mãe, de irmãos e de uma namorada que adorava). O humor era o modo inteligente com que lidava com tal melancolia. Afirmava que ria para não chorar. Usou o humor primorosamente para liderar as suas equipas e o país, mas com sensatez. Lincoln era um homem muito engraçado mas não era um engraçadinho.

HUMILDADE E SIMPLICIDADE

Lincoln não arrogava superioridade perante ninguém. Não se coibia de pedir desculpas quando verificava que tinha magoado alguém. Conta-se a história de que um congressista obteve uma autorização de Lincoln para que o Departamento de Guerra, liderado por Stanton, prestasse apoio num projeto. Quando o congressista se dirigiu a Stanton, este recusou cumprir a autorização e afirmou que Lincoln era um idiota por ter tomado tal decisão. O congressista regressou, dando conta a Lincoln da ocorrência. Lincoln perguntou-lhe: «Stanton disse mesmo que eu era um idiota?» O congressista respondeu: «Sim, e repetiu.» Lincoln retorquiu: «Se Stanton disse que eu era um idiota então devo sê-lo, pois está quase sempre certo e normalmente diz o que pensa. Vou passar por cima disso e encontrar-me com ele.»²

Quando um grupo de trabalhadores negros o rodeou, ajoelhando-se perante ele, respondeu emocionado: «Não se ajoelhem perante mim. Isso não é correto. Apenas devem ajoelhar-se perante Deus e agradecer-Lhe pela liberdade que vocês podem fruir desde agora.»³ Durante a campanha para a nomeação presidencial, uma admiradora de 11 anos recomendou-lhe que deixasse crescer a barba pois a sua cara era muito magra e «todas as mulheres gostam de bigodes». Lincoln, lamentando-se de não ter filhas, perguntou: «Quanto ao bigode, que nunca tive, não te parece que seria um bocadinho idiota se eu o deixasse crescer agora?»⁴ A verdade é que deixou crescer a barba.

PRUDÊNCIA INTELIGENTE

Lincoln era igualmente prudente, uma virtude que, em parte, resultava da sua humildade. Procurava críticas às suas decisões. Por outro lado, embora apreciasse as opiniões dos amigos, era cauteloso — pois sabia que as notícias vindas de amigos tendem a ser positivas. Perante

os fortes ataques da imprensa britânica, um interlocutor que tomava chá com ele afirmou que os britânicos não seriam tolos ao ponto de declararem guerra à sua antiga colónia. Lincoln, menos otimista, lembrou um feroz buldogue da sua cidade natal. Embora muitos vizinhos considerassem que não havia razões para ter medo, um homem sábio observou⁵: «Sei que o buldogue não morderá. Vós também sabeis que ele não morderá. Mas saberá o buldogue que não morderá?»

Quando se começou a discutir a possibilidade de alistar negros nas Forças Armadas de modo a vencer os segregacionistas, sulistas e secessionistas, e sentindo que o melhor momento ainda não chegara e era necessária maior preparação, Lincoln explicou⁶: «Um homem olha para a sua pereira dia após dia, impaciente para colher a fruta. Deixemo-lo tentar forçar o processo e ele acabará por prejudicar a fruta e a árvore. Mas deixemo-lo esperar pacientemente e a fruta madura acabará por cair no seu colo.»

PERDOAR PARA SEGUIR EM FRENTE

Lincoln tinha uma norma de vida: «Um homem não dispõe de tempo para despender metade da sua vida em querelas. Se qualquer pessoa deixa de me atacar, nunca lhe atiro o passado à cara.»⁷ Esta capacidade de perdoar e de transcender amarguras foi revelada inúmeras vezes na sua vida política. Salmon Chase era um grande rival, por vezes um vira-casacas, com pretensões à presidência do país. Nos seus esforços de autopromoção para alcançar a nomeação cometeu «pequenas» deslealdades para com Lincoln — cuja valia diversas vezes apoucara. Todavia, e apesar de ter anuído ao seu quarto pedido de demissão, Lincoln respeitava o seu brilhantismo. Após a morte de Roger Taney, quando foi necessário encontrar um novo presidente do Supremo Tribunal de Justiça, Lincoln recorreu a Chase — que, desde então, jamais esqueceu a magnanimidade e a generosidade de Lincoln e o serviu com lealdade. Embora alguns apoiantes de Lincoln o tivessem alertado para a rivalidade e as intrigas de Chase, Lincoln sublinhou que não devia colocar as suas preferências pessoais à frente dos interesses do país.

A capacidade de perdoar foi igualmente revelada após a guerra civil e a vitória sobre os secessionistas e esclavagistas. Lincoln deu mostras de desejar perdoar os derrotados e deixá-los em paz com as suas vidas e famílias — com a condição de que não voltassem a pegar



em armas contra a União. Numa cerimônia pública após o fim da guerra civil propôs que a banda tocasse o hino dos rebeldes do Sul, secessionistas. Assim preparou a reconciliação nacional, perdoadando para reconstruir o país: «Vidas suficientes foram sacrificadas. Devemos extinguir os nossos ressentimentos se pretendemos harmonia e união.»⁸

EMPATIA COMPASSIVA

Lincoln era um homem fortemente empático. Era compassivo. E tinha aversão a causar sofrimento aos outros. Doris Goodwin escreveu⁹: «A aversão de Lincoln a causar sofrimento aos outros provinha de algo mais do que a sua compaixão. Ele possuía uma extraordinária empatia — o dom, ou a maldição, de se colocar no lugar do outro para compreender os seus motivos e desejos (...).»

Esta referência ao «dom» e à «maldição», embora paradoxal, é crucial. A empatia é uma «maldição» porque pode gerar sofrimento no próprio. Também pode levar alguns líderes mais «fracos» e menos resilientes a sucumbirem perante as dificuldades. Pode incapacitá-los para tomarem decisões impopulares e severas — ainda que necessárias. Mas a empatia é, também, um dom extraordinário. O dom de Lincoln ajudou-o a compreender e a persuadir, não só os seus correligionários mas também os adversários. Permitiu-lhe transformar os contactos pessoais com os soldados na frente da batalha em momentos de encorajamento e revigoração. Ajudou-o a compreender o sofrimento e a privação de liberdade de que os negros escravizados eram alvo. Foi a empatia que lhe permitiu antecipar movimentações dos adversários políticos. Com empatia foi capaz de compreender os anseios dos cidadãos. Foi também com empatia que liderou a difícil relação entre membros do seu gabinete e outros altos funcionários da sua governação.

GENEROSIDADE FRUTUOSA

Na corrida para o Senado como representante do Illinois, em 1855, Lincoln precisava de 51 votos. Obteve 45, contra 41 de James Shields e 5 de Lyman Trumbull. Em votação subsequente obteve 47 votos, apenas a uma distância de 4 votos da vitória. Mas os apoiantes de Lyman Trumbull, também apoiantes da causa antiesclavagista, não cederam os votos em prol de Lincoln. Após várias votações fracassadas Lincoln compreendeu que se os seus apoiantes não votassem em Trumbull havia o risco de mudança de votos para um outro candidato (Joel

Matteson), ficando em perigo a causa antiesclavagista. Lincoln ordenou então aos seus apoiantes que votassem em Trumbull. Embora consternados e revoltados, os apoiantes de Lincoln acabaram por garantir a vitória de Trumbull — que Lincoln felicitou com um sorriso nos lábios, mais satisfeito por ter trabalhado em prol da causa e menos preocupado com o seu lugar no Senado.

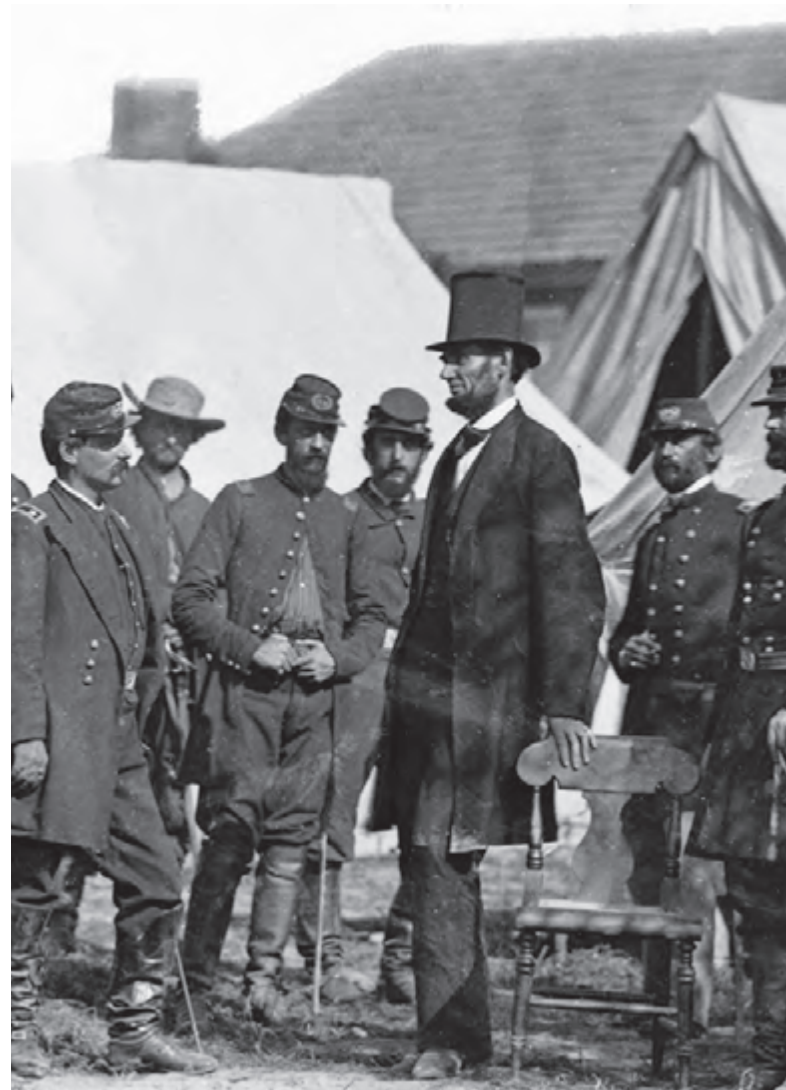
Lincoln acabara de infligir a si próprio uma derrota em prol de uma causa maior. Esforços denodados durante um longo período de campanha ficavam assim desfeitos num ápice. Mas a magnanimidade de Lincoln, que acabara de tomar uma decisão aparentemente pouco curial, acabaria por surtir bons efeitos. Os alvos da sua generosidade jamais o esqueceram, tendo sido importantíssimos apoiantes da sua posterior campanha para o Senado em 1858 e para a presidência em 1860. Adam Grant, num magnífico livro (intitulado *Give and Take*)¹⁰ que todos os líderes poderiam ler com proveito, escreveu que Lincoln sempre esteve «determinado a colocar os interesses da nação acima do seu próprio ego»¹¹. Foi esse Lincoln determinado que, após ter vencido a eleição para a presidência dos EUA em 1860, convidou para pastas importantes da sua Administração os três candidatos que ele próprio derrotara na corrida para a nomeação republicana.

HONESTIDADE SEM RADICALISMO

A honestidade de Lincoln explica porque era denominado Honest Abe. Lincoln cumpria a sua palavra. Quando alguns detratores rezearam que voltasse atrás na proclamação da abolição da escravatura, o líder antiesclavagista Frederick Douglass, embora fosse um crítico implacável de Lincoln, afirmou¹²: «Abraham Lincoln pode ser lento mas não é o género de homem que reconsidere, se retrate ou contradiga palavras ou propósitos solenemente proclamados sobre a sua assinatura oficial. (...) Se nos ensinou algo em que possamos confiar, foi a sua palavra.»

O próprio Lincoln afirmou a um congressista que «a minha palavra é para essas pessoas, não posso voltar atrás»¹³. Um soldado que se cruzara com Lincoln numa das suas visitas às tropas em combate escreveu que os soldados o adoravam devido ao seu «coração honesto e gentil»¹⁴ e à sua humanidade. A honestidade e a estatura moral de Lincoln ajudaram-no a formar alianças, a manter encorajados os membros do seu governo e os combatentes na guerra civil, a suscitar a confiança dos

americanos (que acabaram por reelegê-lo), a abolir a escravatura. Mas não o tornaram um radical fanático. Sabia que valores maiores poderiam requerer a abdicção de outros valores e mostrou coragem para assumir compromissos morais quando, por exemplo, foi necessário abolir a escravatura. Um dos exemplos porventura mais paradigmáticos desta paradoxalidade tem o seu epítome na parte final do filme com o título homónimo. Um personagem afirma, após a aprovação da 13.^a emenda, que «o homem mais puro da América» acabara de, através da corrupção (compra de votos), alcançar um dos feitos mais notáveis da história do século XIX. Esta observação inquieta os espíritos mais honestos — representando bem o dilema e os paradoxos a que estão submetidos os melhores líderes.



O USO PRIMOROSO DA PALAVRA

O amor de Lincoln pelos livros, o seu entusiasmo com as palavras e o uso da «palavra» para compreender o mundo e comunicar com os outros a sua própria interpretação do mundo tornaram-no um comunicador por excelência. Essa capacidade era observável na comunicação cara a cara, o que lhe permitia gerar impacto nas pessoas que o rodeavam para o escutar. Mas a sua oratória eloquente na comunicação em público era igualmente portentosa. Denotava um talento extraordinário para contar histórias que transformavam a sua experiência e ideias em linguagem simples mas poderosa. Um repórter afirmou que «a sua mensagem ia ao coração dos outros porque provinha do coração»¹⁵.

As suas palavras convenciam porque Lincoln comunicava com convicção. Em vez de tomar os seus pontos de vista como autoevidentes, esforçava-se por construir histórias narrativas que transportavam as pessoas para os seus mundos ou as ajudavam a compreender o mundo através das metáforas. Por exemplo, para a necessidade de lidar sensatamente com a arriscada votação da 13.^a emenda que aboliria a escravatura, Lincoln usou a metáfora dos caçadores de baleias: embora já tivesse sido colocado o arpão no animal, era necessário ser cauteloso para que não reagisse com fúria e afundasse a embarcação.

Notas

- ¹ Tolstoi (in Stakelberg, 1909).
- ² Goodwin (2005, p. 560). Ver, também, Bell (2006, p. 76).
- ³ Goodwin (2005, p. 719).
- ⁴ Goodwin (2005, p. 271).
- ⁵ Goodwin (2005, p. 398).
- ⁶ Goodwin (2005, p. 502).
- ⁷ Goodwin (2005, p. 665).
- ⁸ Goodwin (2005, p. 732).
- ⁹ Goodwin (2005, p. 104).
- ¹⁰ Grant (2013).
- ¹¹ Grant (2013, p. 15).
- ¹² Goodwin (2005, p. 483).
- ¹³ Goodwin (2005, p. 483).
- ¹⁴ Goodwin (2005, p. 452).
- ¹⁵ Goodwin (2005, p. 165).

COMENTÁRIOS FINAIS

Lincoln era corajoso e autoconfiante, mas também humilde. Perdoava mas era firme. Era empático e humano, mantendo capacidade para tomar decisões duras. O seu humor era crucial para falar de coisas sérias e transmitir mensagens difíceis. Era prudente mas determinado. Comunicava sofisticadamente através das mensagens simples. Rodeava-se de pessoas melhores do que ele porque acreditava em si próprio. Era generoso, mas também exigente. Era honesto, mas suficientemente flexível para realizar compromissos morais que permitiram alcançar valores de mais elevada ordem.

A leitura da biografia de Lincoln poderá ser uma fonte de inspiração preciosa para muitos líderes políticos e empresariais do mundo moderno. Mas é indubitável que o desafio é enorme. A liderança que Lincoln praticou não é um menu do qual se podem extrair umas qualidades e abandonar outras. De facto, o potencial contido em cada qualidade ou virtude depende fortemente da posse das outras qualidades ou virtudes.

Referências Bibliográficas

- BELL, A.**, *Great leadership: What it is and what it takes in a complex world*, Nova Iorque, Davies-Black, 2006.
- GOODWIN, D. K.**, *Team of rivals: The political genius of Abraham Lincoln*, Nova Iorque, Simon & Schuster, 2005.
- GRANT, A.**, *Give and take: A revolutionary approach to success*, Londres, Weidenfeld & Nicholson, 2013.
- STAKELBERG, C. S.**, «Tolstoy holds Lincoln world's greatest hero», in *New York World*, 7 de fevereiro de 1909 (<http://southerncrossreview.org/84/tolstoy-lincoln.html>).

ESTUDAR COM CRIATIVIDADE, UM CASO DE SUCESSO

Por: Fernando Ferreira – Engenheiro informático

Fotografias: Cedidas pelo autor

Introdução

Soares Basto Design é uma equipa que nasceu em 2008, na Escola Secundária Soares Basto, nas áreas do *design* e da divulgação de eventos, fruto de necessidades na biblioteca escolar. A equipa, formada por alunos do Curso Profissional Técnico de Multimédia, tem trabalhado no contexto de ensino-aprendizagem, na sala de aula, em Metodologia de Trabalho de Projeto com recurso a estratégias e metodologias práticas e criativas.

Com este projeto, já reconhecido internacionalmente, conseguiu-se aliar a escola, a família, as empresas e toda a comunidade escolar, alcançando algumas mais-valias das quais se destacam a prevenção do abandono escolar, a melhoria da motivação e da aprendizagem e o enriquecimento dos portefólios dos alunos envolvidos.

O problema

Fazer face a alunos desmotivados de um curso profissional, tanto no presente (devido ao excesso de matérias teóricas nalgumas disciplinas) como no futuro (incertezas quanto ao estágio curricular e ao emprego), assim como às necessidades da escola (a nível de *design* de produtos e de divulgação de eventos).

A solução

A equipa SB *Design* (Soares Basto Design), da Escola Secundária Soares Basto (agora Agrupamento de Escolas Soares Basto), em Oliveira de Azeméis, foi fruto de uma reunião promovida por mim com os colegas professores Isabel Costa e José Rosa, sendo formada por alunos do Curso Profissional Técnico de Multimédia com o objetivo de realizar trabalhos de *design* para a biblioteca escolar.



Logótipo SB *Design*

A metodologia

Desenvolvimento de trabalhos em contexto de ensino-aprendizagem recorrendo ao Trabalho de Projeto, com recurso a estratégias e metodologias práticas e criativas. Todos os anos, sob orientação e dinamização do professor Fernando Ferreira, a equipa é renovada com alunos do curso entre o 10.º e o 12.º ano.

A evolução

A equipa tem evoluído ao longo dos anos para fazer face a novos desafios e solicitações que entretanto foram surgindo. Assim, em 2009 fez-se um alargamento dos serviços prestados pela equipa, dando resposta a pedidos de outras instituições como a Câmara Municipal de Oliveira de Azeméis e a Biblioteca Municipal Ferreira de Castro, entre outras. Neste ano desenvolveram-se dezenas de projetos com a participação em diversos concursos nacionais e internacionais. O *feedback* foi excelente (com várias distinções e prémios).

No ano de 2012 surgiram necessidades noutras áreas da multimédia. Assim, como mentor do projeto, lancei a SB *Design* Multimédia para dar resposta às várias áreas da multimédia além do *design* (criação de *web sites*, realização de filmes, edição de áudio).



Logótipo SB *Design* Multimédia

Destaco, nesse ano, um projeto de grande relevo para toda a comunidade oliveirense, o projeto Ponto Final, uma campanha publicitária contra a violência doméstica que envolveu a equipa SB *Design* Multimédia, a Santa Casa de Misericórdia de Oliveira de Azeméis, a Câmara Municipal de Oliveira de Azeméis e a Direção-Geral de Reinserção e Serviços Prisionais. Este projeto teve apresentação pública na Biblioteca Municipal Fer-

reira de Castro no Dia das Escolhas Saudáveis e foi publicado na revista de investigação *International Journal of Developmental and Educational Psychology*/Revista de Psicologia.

Em 2013 pensou-se numa nova resposta para a comunidade «*SB Design Solid@rio — design for everyone*», esta dedicada à área social, com a oferta de serviços de multimédia a instituições sem fins lucrativos. Esta vertente veio na linha da aposta dos municípios na área social e no empreendedorismo social.



Logótipo SB Design Solid@rio

Com esta nova resposta social a equipa teve destaque no Fórum de Empreendedorismo Social AMP 2020, uma estratégia inteligente, sustentável e inclusiva que decorreu no Porto, com a presença de mais de 400 pessoas, envolvendo instituições diversas, nacionais e internacionais: Instituto de Empreendedorismo Social (IES), Área Metropolitana do Porto (AMP), Agirre Lehendakaria Centre of Social and Political Studies, CCRN, Agência para o Desenvolvimento e Coesão I. P., European Venture Philanthropy Association, Fundação Impetus Private Equity, INSEAD/Eslider, Cruz Vermelha Portuguesa, Faculdade Psicologia e Ciências da Educação UP, Fundação EDP, Fundação Mais.

Os projetos desenvolvidos

Desde 2008 a equipa desenvolveu centenas de projetos para a escola (apoio aos vários grupos disciplinares) e para algumas instituições oliveirenses, representando a escola em diversos projetos e concursos nacionais e internacionais. Seguem-se, a título de exemplo, alguns deles: pós-produção de vídeo, para a Câmara Municipal de Oliveira de Azeméis, para o projeto «Eu quero contribuir para a preservação do património histórico e cultural da minha freguesia | Políticos de palmo e meio»; participação no concurso de ideias para logótipo promovido pelo Conselho Municipal para a Juventude de Oliveira de Azeméis; participação no concurso nacional «IPVD concurso jovens talentos» promovido pelo Instituto Português de Venda Direta; projeto de *T-shirt* para a delegação de Oliveira de Azeméis AEJ — Associação Confraria de São Tiago “Espaço Jacobeus”; concurso

nacional Escola Alerta — acessibilidade a todos, promovido pelo Instituto Nacional para a Reabilitação e Ministério da Solidariedade e da Segurança Social; trabalho sobre proteção de dados pessoais, integrado num livro digital desenvolvido pela DREN, no âmbito do projeto «Geração Móvel e Desafios»; projeto de logótipo para o Projeto transnacional «Modeliving», selecionado pela Turquia, como imagem de Portugal (Programa «Sócrates — Grundtvig», com escolas da Alemanha, Polónia, Portugal, Roménia e Turquia, Programa de Aprendizagem ao Longo da Vida); projecto EDV (cri) ACTIVO, expressão plástica e escrita, com publicação numa Agenda solidária ilustrada (municípios de Terras de Santa Maria: Arouca, Oliveira de Azeméis, São João da Madeira, Santa Maria da Feira e Vale de Cambra, Comissão Nacional de Protecção de Crianças e Jovens a REAPN — Rede Europeia Anti-Pobreza. Instituto Politécnico do Porto e Porto Editora); concurso Geoparque, Associação Geoparque e Comissão Nacional da Unesco; concurso nacional Norte School, Comissão de Coordenação e Desenvolvimento Regional do Norte, Direção Regional de Educação do Norte, *Jornal de Notícias*, Instituto Politécnico do Porto e Porto Editora.

A nível da resposta SB Design Solid@rio podemos destacar:

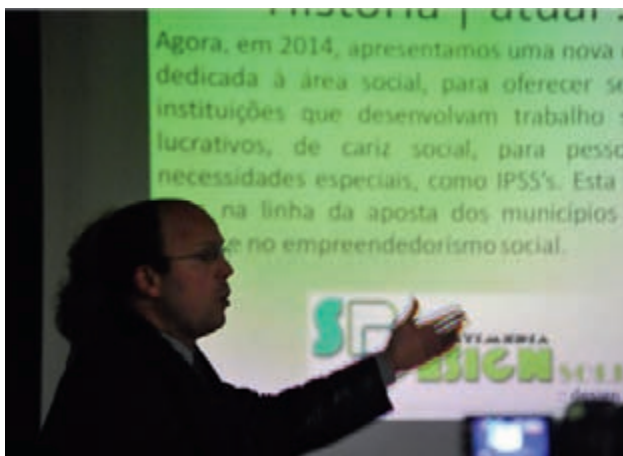
- Comemorações do Dia Internacional das Pessoas com Deficiência, em conjunto com a Educação Especial do AE Soares Basto.
- Promoção do filme *Quem se Importa?* em parceria com a Fundação EDP e a Rede Social de Oliveira de Azeméis.
- Realização do filme *Laço Azul* para a abertura da gala «Prevenir pela Arte» promovida pela Comissão de Protecção de Crianças e Jovens de Oliveira de Azeméis.
- Sessão de teatro *Quando Crescer Quero Mudar o Mundo* em parceria com a Escola Profissional Albicastrense, de Castelo Branco.
- Reportagem fotográfica e realização de filmes de diversos eventos: *Erasmus+* (Câmara Municipal OAZ), *A Escola que Encanta Vidas* (Max Haetinger, Câmara Municipal OAZ, Escola Superior de Enfermagem da Cruz Vermelha Portuguesa), *Mercado à Moda Antiga* (Câmara Municipal OAZ).

Reconhecimento da equipa

Esta equipa tem sido reconhecida e solicitada, tanto pela escola como por diversas instituições oliveirenses, para desenvolver projetos de multimédia. No ano letivo 2013/2014 foi organizado, em parceria com a Universidade Portucalense e o AVCOA (Centro de Formação de Associação de Escolas Arouca, Vale de Cambra e Oliveira de Azeméis), o seminário «Boas práticas na utilização das TIC na sala de aula», integrado na rede ICT Ways «ICT for Science Classroom». Neste evento foi dado a conhecer, pela coordenadora em Portugal da rede ICT Ways, a Professora Doutora Alexandra Baldaque, que o projeto SB *Design* Multimédia, do AE Soares Basto, foi classificado, pelos vários parceiros europeus, como um exemplo de excelência a nível de inovação, criatividade e promoção do empreendedorismo junto dos jovens, envolvendo a escola, a família e as instituições/empresas.



Alexandra Baldaque, Maria José Cáliz (diretora do AE Soares Basto) e José Rosa (diretor do AVCOA)



O mentor da equipa SB *Design*

Esta rede tem como objetivo principal traçar um roteiro de implementação/utilização de Tecnologias de Informação e Comunicação no ensino básico e secundário, em Portugal e no estrangeiro, de modo a avaliar a sua utilização e, assim, projetar diretrizes a fim de encontrar melhores práticas do uso das TIC no processo ensino-aprendizagem.

São parceiros ICT *Ways*: University of Applied Sciences (Lituânia), Accord International (República Checa), Cordia a.s. (Bratislava, Eslováquia), Fondazione Ikaros e Provincia di Parma (Itália) e Atakoy Cumhuriyet Anadolu Lisesi (Turquia).

Depois disso, a equipa foi convidada para participar no seminário «Boas Práticas Digitais na Escola», promovido pelo AE António Alves Amorim (Lourosa), como um bom exemplo a ser replicado noutras escolas do país.



Apresentação da equipa SB *Design*

Foi também destaque em diversos jornais, *web sites* e publicações temáticas, como por exemplo a revista *Noesis on-line* (Ministério da Educação) ou a revista *Plural & Singular* que trata temas ligados à deficiência.



Conclusão

Os objetivos que levaram à criação desta equipa estão a ser plenamente cumpridos, superando mesmo as expectativas dado que foi possível motivar os alunos e dar respostas positivas e de qualidade às entidades que recorreram aos serviços disponibilizados. Além disso, o incremento na motivação dos alunos é bem visível, assim como o ambiente do grupo, como foi verificado pela aplicação de um questionário de caracterização do Clima de Trabalho de Grupo (Escala de Atmosfera de Fidler).

Alguns prémios em concursos nacionais e internacionais e convites para novos projetos têm sido a alavanca para continuarmos!

O caráter inovador do projeto é evidente pois temos a ação, no seio da escola, de uma «empresa» que presta serviços à escola e à comunidade envolvente (instituições, bibliotecas, associações, escolas).

É excelente a relevância pedagógica do projeto pois os alunos levam a cabo investigações em parceria com outras instituições. Consegue-se maior utilidade para o seu trabalho, mais motivação e ideias de trabalhos futuros para desenvolverem após finalizarem os seus estudos e, ainda, a transformação de problemas teóricos (matéria curricular) em projetos reais e significativos.

Também se assiste a uma melhoria das qualidades técnicas e humanas dos envolvidos com o desenvolvimento de capacidades técnicas dos alunos, assim como as suas qualidades humanas (solidariedade, exemplaridade, partilha e cooperação).

Com este projeto a escola tem-se aberto à comunidade.

Esta atividade e os vários projetos desenvolvidos podem ser consultados numa página do Facebook, em www.facebook.com/sbdesign2011.

O futuro

Mudar o mundo, no contexto atual, é urgente, e com novas ideias e muita dedicação e envolvimento de todos acredito que é possível.

O *coaching* está na moda e não apenas na área de negócios! No setor da educação o *coaching* permite estabelecer e desenvolver todos os recursos necessários para que os objetivos dos elementos da comunidade educativa, alunos e professores, se tornem realidade, incentivando a tomada de decisão, motivação e autoconhecimento.

«SB Design Coaching | essential for school» nasceu como um novo serviço que terá grande desenvolvimento no próximo ano letivo. Pretende fornecer algumas ferramentas que apoiem os alunos no seu percurso, melhorando a tomada de decisões, a motivação para os estudos e o incremento do seu autoconhecimento. Todos sairão a ganhar!



Este é, sem dúvida, mais um exemplo que contribuirá para uma Educação de Excelência. A equipa SB Design possui neste momento os seguintes serviços:



Serviços SB Design

Estudar com criatividade é um dos caminhos para o sucesso. Replicar o que é bem feito é possível. Estamos ao seu dispor!



RESLEA: COMBATE AO ABANDONO ESCOLAR

Por: Vanda Vieira e Ruben Eiras – Especialista em gestão da formação, vanda.vig@gmail.com; Especialista em inteligência competitiva, reiras@gmail.com
Fotografias: Cedidas pela autora

Portugal foi o país europeu onde o abandono escolar precoce mais desceu nos últimos 20 anos. Segundo os valores dos Censos, do Instituto Nacional de Estatística (INE), entre 1991 a 2011 este caiu mais do dobro, de 63,7% para 27,1%.

Contudo, o abandono escolar precoce ainda permanece um tema de grande preocupação na sociedade portuguesa face à meta europeia definida: redução de 10%, em 2020, na taxa de abandono escolar.

Segundo o INE, o conceito de «abandono precoce do sistema de educação e de formação profissional» abrange a faixa de população portuguesa com idades compreendidas entre os 18 e os 24 anos que não completaram o secundário e/ou jovens que completaram

(ou não) o 3.º ciclo de escolaridade mas que não se encontram inseridos em qualquer programa de educação ou formação. Cerca de 20,8% da população portuguesa encontra-se nesta categoria (dados do INE), sendo 27,1% jovens do sexo masculino e 14,3% jovens do sexo feminino¹.

Os jovens entre os 18 e os 24 anos que abandonaram de forma precoce o ensino apresentam uma maior propensão para situações de desemprego. Esta incidência é mais acentuada em Portugal e nos países da Europa do Sul, refletindo o baixo valor social atribuído à educação. Para uma parte significativa da população destes países, perante a escolha entre mais um ano de escolaridade e a inserção precoce no mercado de trabalho, vence esta última alternativa.

Um problema com diversas causas

O abandono escolar, em geral, e o abandono escolar precoce, em particular, são fenómenos de grande diversidade e de múltiplas causas. Além de serem diversos os fatores que contribuem para o fenómeno do abandono escolar, estes combinam-se de forma diferenciada. No território nacional, no caso do «abandono escolar precoce (18-24 anos)» salienta-se a influência de variáveis como a escolarização dos pais e as oportunidades de inserção precoce no mercado de trabalho, apesar de serem situações de trabalho precárias e sem perspetivas de futuro.

O segundo aspeto a destacar é o facto de se manter ao longo das duas décadas o diferencial de género: a diferença entre abandono escolar masculino e feminino foi de 9,3% em 1991, 14,4% em 2001 e 11% em 2011. Esta tendência revela bem o impacto da dinâmica da escolarização feminina que se verifica em todos os níveis de ensino, mas com especial evidência nos níveis médios e superiores, sendo esta tendência que mais contribuiu para a redução do abandono escolar precoce em Portugal.

RESLEA: um programa de sucesso

Face a esta situação, o projeto RESLEA² procurou dar um contributo ativo para a redução do abandono escolar precoce através do desenvolvimento de abordagens inovadoras e de instrumentos específicos.

O projeto foi liderado pelo Centro de Estudos dos Povos e Culturas de Expressão Portuguesa (CEPCEP) da Universidade Católica Portuguesa, tendo como parceiros nacionais a EPIS — Empresários pela Inclusão Social (responsável pela conceção da metodologia de intervenção) e o CECO — Centro de Formação Profissional para o Comércio e Afins, organização encarregue da conceção de um conjunto de *toolkits* dirigido aos jovens, às famílias e à comunidade. Contou ainda com um conjunto de parceiros internacionais proveniente de países como Alemanha, Hungria, Reino Unido, Eslovénia e Bélgica.



A metodologia RESLEA consiste num conjunto de instrumentos de integração e de inclusão dos jovens no sistema de educação e de formação profissional e de acesso ao mercado de trabalho. Enquanto metodologia concebida numa perspetiva holística, o método RESLEA permite atuar no risco de abandono escolar precoce numa fase inicial e desenhar um plano de «intervenção-ação» que envolve alunos-formandos, professores-formadores, famílias e a comunidade.

Ao longo do projeto diversos peritos nacionais e internacionais convidados exploraram a dimensão europeia do tema do abandono escolar precoce e o valor acrescentado do projeto RESLEA no apoio à política europeia de combate ao abandono precoce do sistema de educação e de formação profissional. Destes debates extraíram-se as seguintes conclusões:

- O imprescindível trabalho de intervenção a ser realizado, desde logo, entre as instituições governamentais e, no terreno, entre os operadores de educação e formação, a comunidade envolvente e as famílias.
- A relevância da personalização e do ensino e formação centrado no aluno e no formando.
- A importância da atuação cada vez mais precoce, com início no ensino desde o pré-escolar, em termos de diagnóstico e de implementação de medidas de ação.



Medir para avaliar com eficácia

A importância da avaliação e o impacto da intervenção foi outra das dimensões em foco no projeto. Esta foi realizada através da experimentação do modelo e da realização de estudos comparativos (grupos de intervenção *versus* grupos de controlo) por forma a aferir quais as circunstâncias influenciadoras dos resultados, o valor real das intervenções, bem como analisar a relação custo-benefício.

Pedro Martins, especialista na matéria da Universidade de Londres e membro do conselho científico da EPIS, declarou por ocasião da Conferência EPIS, realizada a 17 de junho de 2014, que «uma ideia a sublimar prende-se com a mais-valia da avaliação de carácter contrafactual: estabelecer métricas rigorosas de forma a que os programas financiados possam ser avaliados, de forma

a atingirem os objetivos a que se propõem, em termos dos benefícios pretendidos»³.

O especialista salienta ainda que «dado o rigor na obtenção de métricas aprofundadas no desempenho de jovens que participam no programa de intervenção, bem como dos jovens que não participam no programa, é possível estabelecer uma grande comparabilidade e, desta forma, um verdadeiro valor acrescentado da iniciativa e uma perceção rigorosa, uma análise de custo-benefício».

Contudo, o maior desafio é saber como o modelo pode facilitar a transição dos jovens para o mercado de trabalho. Esta passagem do sistema de educação e formação profissional para as empresas promove-se através da realização de uma sessão de sensibilização sobre as (novas) profissões e as necessidades do mercado de trabalho, bem como através de uma aposta na melhoria de competências «*soft*». Uma outra estratégia a considerar é o acompanhamento e a tutoria dos jovens promovendo, desde o ensino secundário, um maior contato com as empresas.

«Investing in our young people»

A visão do Professor Roberto Carneiro⁴

O Professor Roberto Carneiro coordenou o projeto RESLEA, sendo também um dos membros do conselho científico e mentor do programa da EPIS. Na sua intervenção, em junho de 2014, na Conferência EPIS, referiu sobre o combate ao insucesso escolar:

1. «A condição humana pode melhorar, tal como podem melhorar as condições de vida dos nossos jovens. O tema pode ser analisado numa perspetiva mais ampla, através do conceito de NEET: pessoas «Not in Education, Employment or Training». Enquanto passos seguintes, destacou a realização de estudos longitudinais.

2. Por outro lado, a «escalabilidade» do modelo, na sua opinião, só é possível se houver uma aplicação local, e por outro lado considera que a intervenção em grupos de risco deve começar mais cedo, nos 1.º e 2.º ciclos. Começar no 3.º ciclo pode ser tarde para alguns jovens.

3. Os estudos de caso transmitidos através do método *storytelling* são importantes «porque aprendemos quando contamos histórias. São uma excelente ferramenta de aprendizagem». E acrescenta: «Os grandes modelos morais são transmitidos através das histórias tradicionais, que passam de geração em geração. A *web 2.0* permite contar histórias interruptamente e estruturadas. «*Storytelling*» em vez de paradigmas.»

4. Por fim, considera fundamental «ações integradas tendo como alvo os jovens e as suas famílias. Salientou ainda que «a capacidade de diálogo entre segurança social, educação, saúde e emprego é fundamental». E que o «fator família» é crucial. «É fundamental trabalhar sobre as famílias de uma forma integrada, as escolas de sucesso são as escolas que trabalham com as famílias. O grande projeto do Queen's College⁵, em Londres, é trabalhar os jovens de 15 anos provenientes de minorias étnicas (paquistaneses, indianos, africanos, etc.) e com médias relativamente razoáveis e transformar esses jovens, por exemplo, em médicos que possam entender bem a linguagem dos seus futuros doentes.»

Mediação profissional é crucial

No projeto RESLEA o modelo EPIS (metodologia de intervenção) foi considerado uma boa prática e adotado pelos parceiros internacionais. Diogo Simões Pereira, diretor-geral da EPIS, escreveu o modelo daquela organização durante a Conferência EPIS, realizada na Assembleia da República em 17 de junho de 2014.

Segundo aquele responsável, «nós temos um grande objetivo até ao final desta década, em Portugal e na Europa, que é medido pelo indicador de taxa de saída escolar precoce em 2020: a meta dos 10% para toda a Europa. Em Portugal, segundo os dados referentes ao final de 2013, temos uma taxa de saída escolar precoce de 19% e a Europa de 14%, ou seja, estamos longe de alcançar o objetivo da taxa de 10%, sendo que o grande desafio é combater o insucesso escolar, sobretudo no 2.º e 3.º ciclos. É esse fenómeno que ainda persiste, o qual no 3.º ciclo, no final de 2013, tinha um valor de 16%. Em 2006, quando a EPIS foi fundada, este indicador valia 26%».

Para Diogo Simões Pereira, «de 2007 a 2010 a EPIS apurou que cerca de 60% dos jovens em situação de risco de abandono escolar e de insucesso possuíam mais de metade de notas negativas e, portanto, mais do que explicações de disciplinas específicas, precisavam de uma ajuda transversal que passa por uma intervenção junto das suas famílias».

O programa de intervenção consiste na capacitação de jovens em competências não cognitivas/transversais/*soft skills*, bem como na intervenção de mediadores profissionalizados que trabalham de forma holística o aluno, a escola e a família, ou seja, a inserção do aluno no tecido socioeconómico dele próprio e da sua família.

O diretor-geral da EPIS salienta: «No modelo que construímos trabalhamos com estes jovens de formas muito simples — trabalhamos os projetos de vida, o saber-estar, o ser disciplinado, o saber gerir o tempo e o estudo; trabalhamos métodos de estudo, como saber gerir a ansiedade e o *stress*, em particular em dias de teste.»

«O modelo de intervenção da EPIS é um modelo global, 360º, centrado no aluno, no aluno de risco, e que também trabalha a escola, os professores e o pessoal não docente, envolvendo ainda os parceiros locais. Hoje em dia também é importante a ligação a mentores nas empresas que ajudem os jovens a desenvolverem as suas competências profissionais. O mediador é a figura-chave, um profissional a tempo inteiro.»

«Os mediadores podem ser psicólogos, professores, assistentes sociais. Ao nível dos recursos humanos, a trabalhar no terreno, este é um modelo flexível. Pressupõe o trabalho na escola mas fora da sala de aula, é uma intervenção complementar à escola. É focado em resultados quantitativos para depois ajudar a explicar os ganhos qualitativos», esclarece Diogo Simões Pereira.

Na prática existem duas etapas fundamentais de trabalho. Os mediadores selecionam os jovens através do processo de sinalização nas escolas e depois criam «uma carteira de jovens», normalmente 70 a 80 alunos, acompanhados ao longo de dois a três anos, até ao final do 9.º ano.



«A fase de capacitação começa com uma análise das necessidades e elaboração de um plano pessoal de trabalho. O mediador possui uma série de ferramentas para trabalhar com o aluno. Cada aluno tem um plano pessoal e depois um plano de capacitação de dois a três anos. Em todos os períodos vai-se monitorizando a evolução do jovem, seja em termos das competências, seja em termos das notas», explica Diogo Simões Pereira.

Acrescenta ainda que «o objetivo é aumentar o sucesso escolar dos jovens. Numa fase inicial reduzir o número de notas negativas para que os jovens comecem a sentir que são capazes. Depois, no final do ano, a meta é conseguir colocá-los na zona de aprovação: terem menos do que duas negativas e conseguirem passar de ano».

A caixa de ferramentas dos mediadores centra-se em quatro eixos de intervenção: o aluno, a família, a escola e o território/comunidade. A análise inicial de risco é feita de acordo com estes eixos e o plano de intervenção é desenhado tendo em conta estes quatro grupos e pode ser desenvolvido em módulos de trabalho individuais ou em grupo.

EPIS e CECOA testam modelo em Loures

A EPIS e o CECOA lançaram um projeto-piloto de aplicação do modelo em parceria com a Escola da Apelação de Loures. Os alunos intervencionados foram na sua maioria filhos de imigrantes africanos, com baixo aproveitamento escolar e uma diminuta motivação para prosseguir os estudos. A intervenção teve subjacente a introdução de um modelo de maior autonomia e de respeito pela diversidade e ritmo de aprendizagem dos alunos.

A metodologia RESLEA foi testada junto de 26 alunos, envolvendo professores e mediadores, com o objetivo de os ajudar a obterem sucesso escolar a curto prazo e ambição para continuarem a estudar com bom aproveitamento.

No relatório final de aplicação desta metodologia os jovens atribuíram a esta intervenção um *feedback* muito positivo, salientando, em várias declarações, possuírem expectativas elevadas em termos de futuro escolar. O documento revela ainda que ocorreram baixos níveis de ansiedade de desempenho ao longo do processo. Contudo, para os alunos envolvidos no teste, os professores possuíam poucas competências ao nível da resolução de conflitos.



Por sua vez, as famílias envolvidas consideraram que «os alunos tiveram melhorias de comportamento e uma menor propensão para o conflito», reconhecendo mais autonomia e responsabilidade em relação às tarefas escolares propostas.

Do ponto de vista dos professores, estes reconhecem «melhorias em termos de comportamento e propensão para o conflito», como também progressos significativos em termos de competências de resolução de problemas. Por fim, consideraram que o envolvimento da família com a escola aumentou.

Notas

¹ <http://observatorio-das-desigualdades.cies.iscte.pt/index.jsp?page=indicators&id=27>

² <http://www.reslea.eu/index.php/en/>

³ <http://www.parlamento.pt/ActividadeParlamentar/Paginas/DetalheEvento.aspx?BID=97938>

⁴ <http://www.parlamento.pt/ActividadeParlamentar/Paginas/DetalheEvento.aspx?BID=97938>

⁵ <http://www.qcl.org.uk/>



CAMPEONATO DAS PROFISSÕES

Por: Departamento de Formação Profissional, IEFP, I. P.
 Fotografias: Cedidas pelo IEFP, I. P.

O QUE SÃO OS CAMPEONATOS DAS PROFISSÕES?

São competições dirigidas a jovens entre os 17 e os 25 anos, que concluíram ou se encontram a frequentar um percurso de qualificação em modalidades de educação e formação profissional, e visam demonstrar o nível individual de competências, rigor e domínio de técnicas e de ferramentas para o exercício de cada profissão a concurso através da realização de provas práticas de desempenho avaliadas segundo critérios exigentes e de acordo com prescrições técnicas estabelecidas internacionalmente por júris compostos de peritos altamente qualificados (formadores, profissionais, empresários).

Com estes Campeonatos, que se pretendem amplamente participados, visa-se aferir a eficácia da formação profissional ministrada pelos diferentes operadores e, simultaneamente, induzir fatores de crescente qualidade, inovação e criatividade nos processos de ensino-aprendizagem.

Os Campeonatos têm lugar de dois em dois anos e reúnem os classificados com as melhores pontuações na fase de pré-seleção, que disputam entre si o título de campeão nacional em cada profissão.

Os campeões da fase nacional candidatam-se a uma participação nos Campeonatos Europeu e Mundial das Profissões, organizados, respetivamente, pela WorldSkills Europe e pela WorldSkills International.

O CAMPEONATO NACIONAL DAS PROFISSÕES – PORTO 2014

O último Campeonato Nacional das Profissões teve lugar no Centro de Emprego e Formação Profissional do Porto – de 25 a 30 do passado mês de maio.

Esta edição contou com a participação de 361 concorrentes, 350 jurados e outros técnicos e formadores, cerca de 100 entidades formadoras, mais de 50 empresas e outras entidades patrocinadoras, no âmbito de 47 profissões a concurso.

O número de visitantes ultrapassou os 6000, na sua larga maioria jovens, formadores e professores e outros profissionais com intervenção nos domínios da formação e da educação, mas também empresários, famílias e público em geral.

CAMPEONATO NACIONAL DAS PROFISSÕES – PORTO 2014 | ONDE E QUANDO?

maio	dia 25 18:00-19:00H	Receção dos concorrentes e cerimónia de abertura	Centro de Emprego e Formação Profissional do Porto
	dia 26 13:00-18:00H	Competições abertas ao público	Escola de Hotelaria e Turismo do Porto
	dias 27 a 28		Centro Comercial Dolce Vita Porto
	dia 29 10:00-13:00H		
	dia 30 15:30-17:30H	Cerimónia de encerramento e entrega de prémios	Casa da Música do Porto

Paralelamente decorreram cinco **seminários**, organizados pelo Centro Nacional de Qualificação de Formadores, com o objetivo de debater temáticas relacionadas com a educação a formação, o emprego e a evolução tecnológica.

- 26-05 Seminário **Automação e Robótica: conhecimento e tecnologia**

- 27-05 Seminário **Empreendedorismo: colocar ideias em prática**

- 28-05 Seminário **Saúde, Trabalho Social e Orientação: envelhecer ativamente** (em parceria com o Centro de Emprego e Formação Profissional do Porto)

- 28-05 Seminário **Inovação, Design e Qualidade: fatores críticos de sucesso**

- Debate **Indústria Metalúrgica e Metalomecânica: um compromisso com a inovação e a competitividade** (em parceria com a WinSolutions)

- 29-05 Seminário **Aprendizagem ao Longo da Vida e Empregabilidade**

QUAIS FORAM AS PROFISSÕES A CONCURSO?

ARTES CRIATIVAS

01. Cabeleireiro
02. Joalheria
03. Tecnologias da moda
04. Vitrinismo

GESTÃO E TECNOLOGIAS DA INFORMAÇÃO

05. Contabilidade e gestão
06. Desenho gráfico
07. Gestão de redes informáticas
08. Impressão *off-set*
09. Multimédia – Animação 2D/3D
10. Multimédia – Animação/Vídeo
11. Tecnologias de informação
12. *Web design*

ENGENHARIA, PRODUÇÃO E TECNOLOGIA

13. CAD – Desenho industrial
14. Eletromecânica industrial
15. Eletrónica industrial
16. Energias renováveis
17. Fresagem CNC
18. Mecatrónica industrial
19. Polimecânica
20. Relojoaria
21. Robótica móvel
22. Serralharia civil – chapa fina
23. Serralharia civil – construções metálicas
24. Soldadura



CONSTRUÇÃO CIVIL E OBRAS PÚBLICAS

- 25. Alvenarias
- 26. CAD — Desenho de construção civil
- 27. Canalizações
- 28. Carpintaria de limpos
- 29. Eletricidade de instalações
- 30. Ladrilhagem
- 31. Marcenaria
- 32. Operador de máquinas de segunda transformação de madeiras
- 33. Refrigeração e climatização

TRANSPORTES E LOGÍSTICA

- 34. Técnico de produção aeronáutica — montagem de estruturas
- 35. Produção e transformação de compósitos
- 36. Tecnologia automóvel (mecatrónica)

SERVIÇOS SOCIAIS E PESSOAIS

- 37. Cozinha
- 38. Esteticismo
- 39. Jardinagem
- 40. Pastelaria
- 41. Receção hoteleira
- 42. Segurança e higiene do trabalho
- 43. Serviço de mesa e bar
- 44. Ótica ocular

PROFISSÕES EM DEMONSTRAÇÃO

- 45. Desafio em equipa — produção industrial (*Manufacturing team challenge*)
- 46. Pintura e decoração
- 47. Tecnologia de motociclos (mecatrónica)

QUAIS OS RESULTADOS?

O Concurso Nacional das Profissões — Porto 2014 reuniu pela primeira vez um número **muito elevado de participantes**, oriundos de **todas as regiões do país** (continente e ilhas), e alargou a **uma diversidade de operadores de formação**, que incluiu centros de formação profissional de gestão direta e participada, escolas profissionais, escolas de hotelaria e turismo, escolas básicas integradas e secundárias e um conjunto de outras entidades formadoras certificadas, introduzindo uma **nova dinâmica de participação nesta iniciativa que se pretende reforçar em próximas edições**.

Aos **139 concorrentes com melhor desempenho** em cada uma das profissões foram atribuídas medalhas,

correspondentes ao **1.º, 2.º e 3.º lugar**, numa cerimónia pública que teve lugar na Casa da Música:

Medalhas

1.º: 42 — 2.º: 42 — 3.º: 45

Portugal estará representado, através dos participantes mais bem classificados a nível nacional, nas seguintes Competições Internacionais:

- 4.º Campeonato Europeu das Profissões
2 a 4 de outubro de 2014, Lille — França
- 43.º Campeonato Mundial das Profissões
11 a 16 de agosto de 2015, São Paulo — Brasil

Ciclo dos Campeonatos das Profissões | 2014-2015

PROVAS DE
PRÉ-SELEÇÃO

- > 10 a 14 março 2014
- > Todo o país

CAMPEONATO
NACIONAL DAS
PROFISSÕES

- > 25 a 30 maio 2014
- > Porto

CAMPEONATO
EUROPEU DAS
PROFISSÕES

- > 2 a 4 outubro 2014
- > Lille (França)

CAMPEONATO
MUNDIAL DAS
PROFISSÕES

- > 11 a 16 agosto 2015
- > São Paulo (Brasil)



PORTUGAL NO CAMPEONATO EUROPEU DAS PROFISSÕES – LILLE 2014

A próxima participação nacional terá, assim, lugar já no próximo mês de outubro, em França, no **Campeonato Europeu das Profissões – Lille 2014**.

Nesta competição participam **30 jovens** que obtiveram as melhores classificações no campeonato nacional, em **22 profissões**, nos quais se deposita a expectativa de obterem resultados de excelência, num ambiente altamente competitivo e com elevados padrões de exigência e qualidade.

1. Moda	MODATEX
2. Vitrinismo	CECOA Escola Profissional do Comércio de Lisboa
3. ICT Specialists	Escola de Novas Tecnologias dos Açores
4. Web Design	CESAE
5. Desenho Gráfico	Centro de Emprego e Formação Profissional de Coimbra
6. Impressão Offset	Centro de Emprego e Formação Profissional de Sintra
7. Mecatrónica Industrial	CENFIM
8. Fresagem CNC	Centro de Emprego e Formação Profissional de Águeda

9. CAD – Desenho Industrial	CENFIM
10. Soldadura	ATEC
11. Eletromecânica Industrial	CENFIM
12. Robótica Móvel	ATEC
13. Eletrónica Industrial	CINEL Escola Profissional de Capelas
14. Canalizações	CENFIM
15. Refrigeração	CENFIM
16. Eletricidade de Instalações	Escola de Novas Tecnologias dos Açores
17. Carpintaria	Escola Básica Integrada dos Biscoitos
18. Marcenaria	CENCAL
19. Operador de máquinas de segunda transformação de madeiras	CFPIMM
20. Tecnologia Automóvel	CEPRA
21. Cozinha	Escola de Hotelaria e Turismo do Porto
22. Serviço de Mesa	CEARTE
23. Recepção Hoteleira	Centro de Emprego e Formação Profissional de Sintra

Para o efeito, são postos em prática **planos individuais de preparação técnica** e realizadas **atividades de grupo** que visam promover o desenvolvimento de *soft skills* como a gestão do *stress*, a resistência à fadiga, o trabalho em equipa, a orientação para os resultados ou a automotivação.



Esta participação nacional constitui uma oportunidade de excelência para afirmar o nível da qualificação dos profissionais portugueses nos mercados internacionais e para cada jovem concorrente uma experiência única que capitalizará no seu futuro.

QUE OBJETIVOS SE PRETENDEM ALCANÇAR COM OS CAMPEONATOS DAS PROFISSÕES?

- Estimular os jovens para a obtenção de uma qualificação profissional e para a importância da manutenção de padrões de excelência no desempenho profissional.
- Valorizar o estatuto social das profissões e da formação profissional, favorecendo o reconhecimento das vias profissionalizantes como alternativas de sucesso para a inserção na vida ativa.
- Promover novas profissões de base tecnológica, estratégicas para o desenvolvimento da economia, designadamente em áreas de bens e serviços transacionáveis.
- Contribuir para o desenvolvimento de um ambiente de negócios competitivo através do aperfeiçoamento de métodos e técnicas de organização e de execução do trabalho.
- Desenvolver os valores da qualidade, da criatividade, da autonomia e do trabalho em equipa.
- Dinamizar o intercâmbio científico e tecnológico, mas também social e cultural, entre os jovens, técnicos de formação, operadores de formação, empresas e restantes entidades envolvidas.
- Avaliar a qualidade da formação e contribuir para o debate e reflexão sobre a qualificação profissional e consequente interação entre o ensino profissional, ensino tecnológico, formação profissional e mercado de trabalho.
- Estimular o ajustamento entre as qualificações e o mercado de emprego, proporcionando às empresas a oportunidade de participarem ativamente na forma-

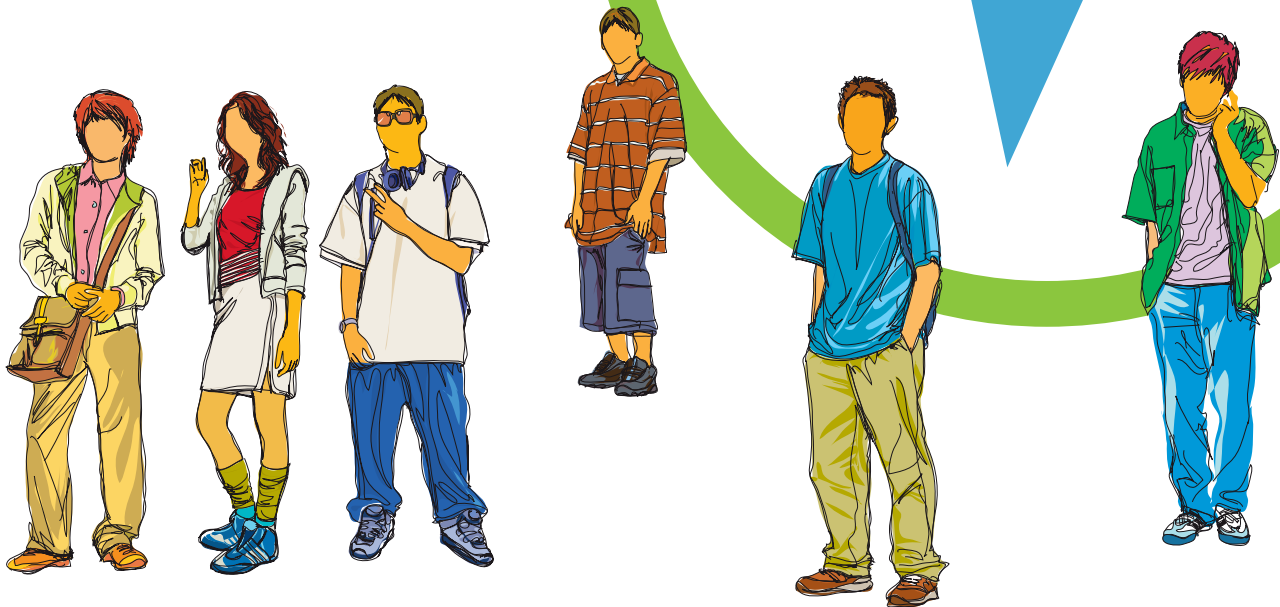
ção profissional, através da oferta de formação em contexto de trabalho, e de recrutarem jovens profissionais de excelência.

- Divulgar a oferta formativa nacional junto de públicos em fase de decisão vocacional.
- Sensibilizar os jovens, famílias, empresários e população ativa em geral (empregados ou desempregados) para a importância da formação como fator de aprendizagem ao longo da vida, de desenvolvimento pessoal, de promoção da inovação, de crescimento económico e coesão social.
- Aumentar a notoriedade de Portugal nos mercados externos através da representação dos melhores profissionais portugueses nas competições internacionais da WorldSkills International (WSI) e da EuroSkills (WSE).

O conceito do Campeonato das Profissões remonta ao ano de **1950**, quando se disputou, em Madrid, o primeiro Campeonato Internacional das Profissões, entre Portugal e Espanha, no qual participaram 24 concorrentes, 12 de cada país, distribuídos por 12 profissões.

Ao longo de 60 anos Portugal participou nas competições internacionais com cerca de **540 jovens profissionais**, tendo alcançado **27 medalhas de ouro**, **53 medalhas de prata**, **49 medalhas de bronze** e **69 certificados de excelência**.





GARANTIA JOVEM

Por: Vítor Moura Pinheiro – Diretor Executivo, Garantia Jovem
 Ilustração: Opticreative®

A União Europeia (UE) defronta-se atualmente com uma elevada taxa de desemprego juvenil, situação que acarreta graves consequências sociais e económicas para os jovens afetados, as suas famílias, os seus países e a Europa no seu todo.

Por outro lado, no médio prazo, no âmbito da iniciativa **Europa 2020**, a criação de emprego já foi assumida como uma das prioridades da estratégia para um crescimento inteligente, sustentável e inclusivo, considerando-se que a nova agenda deverá contribuir para permitir alcançar níveis elevados de emprego, de produtividade e de coesão social.

A Comissão Europeia (CE) propôs vários grandes objetivos a alcançar em 2020 por via daquela estratégia, sendo oportuno destacar quatro deles:

- 75% da população com idades compreendidas entre os 20 e 64 anos deverá estar empregada;
- 3% do PIB da UE deverá ser investido em Investigação e Desenvolvimento (I&D);
- a taxa de abandono escolar precoce deverá ser inferior a 10%;
- pelo menos 40% da geração mais jovem deverá dispor de um diploma de ensino superior.

Os grandes objetivos a atingir à escala europeia e as iniciativas emblemáticas propostas pela CE vinculam simultaneamente a UE e os Estados-membros, requerendo-se, nos vários patamares de intervenção e decisão, ao nível europeu e no seio de cada país, uma resposta coordenada e uma abordagem colaborativa que garanta a participação de todos — autoridades, parceiros



sociais, partes interessadas e sociedade civil — na concretização deste novo grande desígnio para a Europa e para cada um dos países que a integram.

Neste contexto, a União Europeia, dando expressão à sua preocupação, decidiu, em abril de 2013 recomendar aos países membros a adoção de uma **Garantia Jovem**.

A **Garantia Jovem** tem como desígnio que todos os jovens até aos 30 anos possam receber uma oferta de emprego, formação, educação ou estágio nos quatro meses após o momento em que deixem a educação formal ou fiquem desempregados.

Mas a **Garantia Jovem** pretende ser mais do que um simples conjunto de medidas ativas de apoio ao emprego, educação e formação. Pretende-se que seja uma metodologia de intervenção assente em ideias-chave como a **planificação para a vida adulta** e o **combate aos ciclos de inatividade**. Nesta lógica, considera-se fundamental ativar formas que, do ponto de vista operacional, possam orientar os jovens a fazerem uma melhor planificação do seu ciclo de estudos para o mundo do trabalho. Combater a inatividade, por outro lado, também se afigura como fundamental, uma vez que quanto mais frequentes e duráveis forem os ciclos de inatividade dos jovens, mais difícil se torna a sua inserção ou reinserção profissional.

Finalmente, uma palavra para a metodologia de operacionalização da **Garantia Jovem**: **parcerias**. Só assim faz sentido aproveitando toda a cultura de trabalho em rede existente em Portugal. Trabalhar de forma articulada e concertada com uma rede vasta de parceiros que abranje todo o território, sempre com um objetivo comum: sinalizar e informar os jovens, trabalhando a sua inserção numa das respostas da Garantia Jovem e promovendo o seu acompanhamento.

Uma palavra também para os **destinatários da Garantia Jovem**: os jovens NEET — *Not in employment, education*

or training, ou seja, jovens que nem estão no mercado de trabalho nem estão na escola. Ora, pela primeira vez concebe-se uma iniciativa que pretende apoiar os que estão «no sistema» (aqui entenda-se como os jovens que estão inscritos no serviço público de emprego) mas também os jovens que estão «fora do sistema». E, para estes últimos, só com relações de proximidade alicerçadas em maior confiança é possível chegar a eles, por regra desacreditados do «sistema».

Toda esta dinâmica de agravamento do desemprego nos últimos anos, nomeadamente na população mais jovem, acaba, inevitavelmente, por ter efeitos «colaterais» na vida dos jovens. Refiro-me ao que muitas vezes se vai denominando de dificuldade de emancipação para a vida adulta. A dificuldade de constituir família, por exemplo, que tem inevitáveis reflexos no futuro de todos nós como sociedade. Neste sentido, este é um problema que tem que ser encarado por todos:

- Desde logo pelo **Estado** com iniciativas como a Garantia Jovem, incentivando a criação de emprego e focando-se no aumento das qualificações dos jovens através de medidas de política ativa nas áreas do emprego, da formação e do empreendedorismo.
- Pela **Sociedade Civil**: com iniciativas como a promovida pela associação EPIS — Empresários para a Inclusão Social que se focam na prevenção do abandono escolar.
- Mas também, e não menos importante, pela **família** de cada jovem, procurando contribuir ativamente nos processos decisórios e estimulando não só a pró-atividade e atitudes empreendedoras, mas também procurando quebrar «mitos» muitas vezes enraizados que não contribuem para a serenidade das decisões individuais.

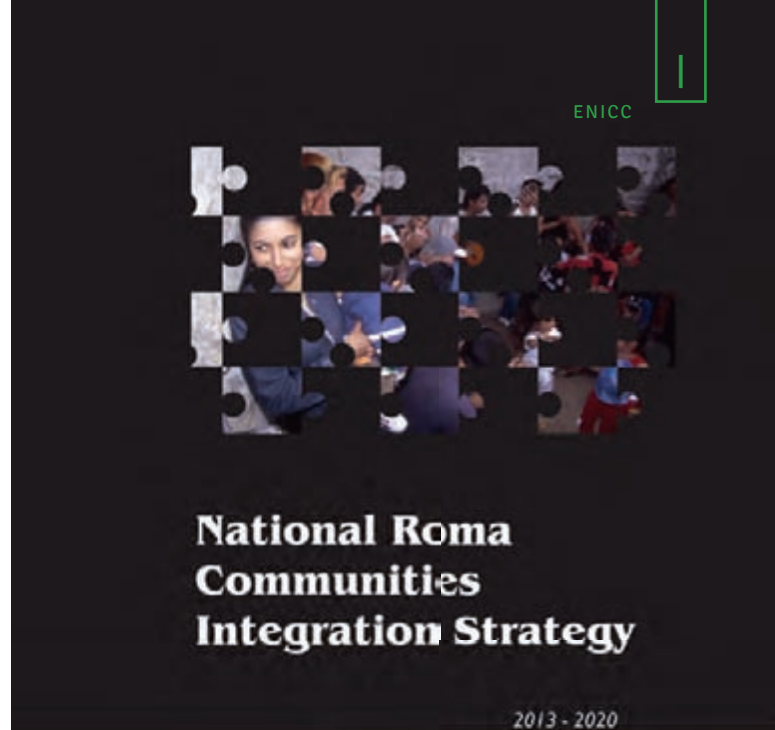
Assim, ninguém pode ficar de fora nesta «batalha» do combate ao desemprego jovem e estamos todos convocados para ela. Pelos nossos jovens. Pelo futuro deles. Pelo nosso futuro.

IEFP, I. P. PARTICIPA NA ESTRATÉGIA NACIONAL PARA A INTEGRAÇÃO DAS COMUNIDADES CIGANAS

A Estratégia Nacional para a Integração das Comunidades Ciganas (ENICC), aprovada pela Resolução do Conselho de Ministros n.º 25/2013, de 17 de abril, adota as recomendações da Comunicação da Comissão Europeia de 5 de abril de 2011 «Um Quadro Europeu para as Estratégias Nacionais de Integração dos Ciganos até 2020», que convida os Estados-membros a elaborarem estratégias nacionais para a integração das comunidades ciganas e a privilegiarem como áreas prioritárias de intervenção o acesso à educação, ao emprego, aos cuidados de saúde e à habitação.

Com esta estratégia visa-se concertar medidas de política que contribuam para uma melhor integração social das comunidades ciganas, com respeito pelas suas tradições e pela sua cultura, pelo que as intervenções previstas pressupõem uma abordagem intercultural dos princípios da igualdade, da não discriminação e da cidadania num quadro de coesão social.

A ENICC, coordenada a nível nacional pelo Alto Comissariado para as Migrações (anterior Alto Comissariado para a Imigração e o Diálogo Intercultural – ACIDI), conta com um conjunto alargado de organizações parceiras, quer entidades públicas ao nível nacional, regional e local, quer instituições privadas de solidariedade, organizações da sociedade civil e representantes das comunidades ciganas, tendo em vista responder aos desafios de natureza diversificada e transversal suscitados pela integração das comunidades ciganas.



O IEFP, I. P. é a instituição parceira responsável pela execução das medidas e metas previstas no eixo do emprego e da formação, estruturado em função das seguintes prioridades:

- Promover um maior conhecimento das comunidades ciganas.
- Capacitar os serviços e adequar respostas formativas às especificidades das comunidades ciganas.
- Potenciar o acesso ao emprego e à criação do próprio emprego.
- Aumentar as qualificações profissionais com vista à integração no mercado de trabalho.
- Desenvolver uma abordagem integrada junto das comunidades ciganas, privilegiando o trabalho em parceria.
- Revitalizar as atividades tradicionais das comunidades ciganas para a sua integração socioprofissional.
- Desenvolver ações de informação/sensibilização e de divulgação de boas práticas.

Para um conhecimento mais abrangente e pormenorizado de toda a estratégia sugere-se a leitura da Resolução do Conselho de Ministros n.º 25/2013, de 17 de abril, ou da publicação *Estratégia Nacional para a Integração das Comunidades Ciganas 2013-2020*, disponível em <http://www.acidi.gov.pt/acidi-i-p-/estrategia-nacional-para-a-integracao-das-comunidades-ciganas---enicc>.



O ABANDONO E O INSUCESSO ESCOLARES O DESPÉRDICIO DE OPORTUNIDADES INDIVIDUAIS E DE POTENCIAL SOCIAL E ECONÓMICO

Por: Ana Maria Nogueira – Técnica Superior do IEF, I. P. destacada no Parlamento Europeu, ana.nogueira@ep.europa.eu
Fotografias e Ilustrações: Opticreative

Numa economia baseada no conhecimento, a escolarização tem sido considerada a melhor solução para lidar com o desemprego e consequentes problemas sociais. De acordo com a UNESCO, é «o instrumento do desenvolvimento integral da pessoa humana e da participação do indivíduo na sociedade»

Investir no capital humano é considerado o motor de arranque para a prosperidade e o crescimento (Becker, 1992 e Schultz, 1967, entre outros). Uma força de trabalho qualificada é sinal de produtividade económica (Spence, 1973), promove a cidadania (Milligan *et al.*, 2004) e potencia o desenvolvimento económico (Aghion & Howitt, 1998). Pelo contrário, as pessoas com baixa escolaridade têm uma maior probabilidade de ficarem retidas em empregos pouco qualificados ou expostas a um maior risco de desemprego de longa duração (OCDE, 2008), entre outros. Trabalhadores pouco qualificados são mais vulneráveis a problemas graves que lhes dificultam a vida e a dos que lhes são próximos, como a pobreza intergeracional (Bowles, 1972),

saúde precária (Groot & Maassen van den Brink, 2007), questões com a justiça e, em último caso, a exclusão da sociedade (Sparks, 1999). Uma vez aí é difícil escapar à espiral descendente – muitas vezes as desvantagens passam para a geração seguinte (McLanahan, 1985), sendo cada vez mais difícil quebrar o círculo vicioso.

A maioria dos jovens percorre com sucesso o sistema escolar fazendo depois a transição para outras formas de ensino, de formação profissional ou para o mundo laboral. No entanto, há os que abandonam o sistema educativo¹ sem terem adquirido as competências ou qualificações que são agora consideradas necessárias para completar uma transição de sucesso para o mercado

¹ Na União Europeia, o conceito de abandono escolar precoce aplica-se em relação aos jovens que abandonam o sistema educativo com uma qualificação que não ultrapassa o ensino básico e não frequentam um programa de ensino ou de formação profissional. Os jovens que abandonam a escola precocemente são, assim, aqueles que apenas concluíram os níveis de educação pré-escolar, ensino básico ou um curso técnico-profissional com duração inferior a dois anos sem acesso ao ensino superior [níveis 0, 1, 2 ou 3c sem acesso ao nível 5 da CITE (ISCED)], incluindo aqueles que têm apenas uma formação pré-profissional ou profissional não conducente a um diploma do ensino secundário.

de trabalho e para a participação ativa numa economia baseada no conhecimento como a atual, o que significa que, neste momento, dos jovens europeus com idade compreendidas entre os 15 e os 24 anos, 7,5 milhões não trabalham, não estudam nem seguem qualquer formação (NEET). Em março de 2014, nos 28 Estados-membros (EM) da UE, 5732 milhões de jovens (com menos de 25 anos) estavam desempregados.

Os dados são alarmantes: em 2012, nos 28 EM, 29,7% dos jovens entre os 15 e os 29 anos estavam em risco de pobreza ou exclusão social².

Numa economia baseada no conhecimento, a escolarização tem sido considerada a melhor solução para lidar com o desemprego e consequentes problemas sociais. A educação/formação desempenha um papel fundamental no mercado de trabalho e na competitividade através do aumento da empregabilidade e da promoção de crescimento de longo prazo. Além disso, de acordo com a UNESCO, é «o instrumento do desenvolvimento integral da pessoa humana e da participação do indivíduo na sociedade».

Daí que o abandono e o insucesso escolares suscitem uma preocupação cada vez maior, não só na comunidade escolar mas também na sociedade em geral, sendo considerados «uma das manifestações mais relevantes dos mecanismos sociais de exclusão» (CESNOVA — EPIS, p. 6).

A crise colocou a questão do desemprego dos jovens no topo das prioridades da União Europeia (EU). No âmbito da Estratégia Europa 2020, a estratégia global para o crescimento e o emprego, a UE tem sido muito ativa e tem explorado todas as possibilidades disponíveis para se fazer ouvir sobre o assunto. A tarefa não é fácil, já que, de acordo com o princípio da subsidiariedade³, as políticas de educação/formação e também de emprego enquanto tal são decididas por cada um dos Estados-membros. Consequentemente, a UE desempenha (apenas) um papel de apoio. Porém, alguns desafios são comuns a todos os Estados-membros: envelhecimento das sociedades, lacunas na qualificação da mão-de-obra,

desemprego, globalização. Como tal, são necessárias respostas conjuntas, a par de uma colaboração e troca de experiências entre os países. A Comissão Europeia tem vindo a apresentar várias propostas que abordam o emprego dos jovens sobre as quais o Parlamento Europeu se pronunciou através da adoção de posições formais, conhecidas como «resoluções»⁴.

O abandono/insucesso escolares e o desemprego dos jovens estão fortemente relacionados. Como já foi referido, a empregabilidade depende muito do nível de competência e das qualificações obtidas e os jovens vítimas de abandono/insucesso escolares são, portanto, fortes «candidatos» ao desemprego.

Além disso, as pessoas com baixos níveis de educação são três vezes mais propensas a serem NEET do que aquelas com níveis mais elevados de educação. A definição é, em princípio, simples, referindo-se àqueles que atualmente não têm um emprego, não estão matriculados em formação ou não são classificados como alunos. Este indicador ajuda a medir a retirada do mercado de trabalho (e muitas vezes da própria sociedade em geral).

Os jovens que desistem de estudar provêm de meios muito diversos. O abandono escolar é normalmente resultado de um processo cumulativo de desinteresses que decorre de razões pessoais, sociais, económicas, geográficas, educativas ou familiares. Estas razões podem ser externas ou internas às experiências e processos escolares e têm habitualmente uma forte componente pessoal e individual.

O insucesso escolar é um fator de contribuição fundamental para a exclusão social na vida adulta. As previsões das futuras necessidades de competências na Europa sugerem que, no futuro, apenas um em cada dez empregos estará ao alcance de um jovem com baixa escolarização. Mesmo os que encontram trabalho tendem a ter salários mais baixos e em trabalhos mais precários. Por mais um ano suplementar que permanecer na escola, um jovem pode ganhar um rendimento adicional ao longo da vida superior a 70 000 euros⁵.

² Eurostat: http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=yth_incl_010&lang=en

³ O princípio da subsidiariedade está consagrado no artigo 5.º do Tratado sobre o Funcionamento da UE. É apresentado juntamente com dois outros princípios considerados essenciais para a tomada de decisão a nível europeu: os princípios da atribuição e da proporcionalidade. A UE só pode intervir se estiver em condições de agir de forma mais eficaz do que os Estados-membros.

⁴ Por exemplo, já na atual legislatura (2014-2019): Resolução de Parlamento Europeu, de 17 de julho, sobre o emprego dos jovens [2014/2713(RSP)].

⁵ NESSE, *Early School Leaving: Lessons from Research for Policy Makers*, 2009.



O abandono/insucesso escolares geram pesados encargos públicos e sociais. Admitindo que 35% dos alunos em Portugal têm, pelo menos, uma retenção e o custo médio por aluno do ensino básico e secundário é de, pelo menos, 4000 euros anuais, o desperdício nunca será inferior a 250 milhões de euros por ano (CESNOVA – EPIS, p. 91). Acresce ainda, a longo prazo, rendimento e crescimento económico mais baixos, menor volume de receitas fiscais, bem como custos mais elevados com serviços públicos como a saúde, justiça penal e pagamento de prestações sociais.

As taxas elevadas de abandono são igualmente prejudiciais ao objetivo de tornar a aprendizagem ao longo da vida uma realidade e representam «um desperdício de oportunidades individuais e de potencial social e económico»⁶. A redução da taxa europeia de abandono escolar em apenas um ponto percentual garantiria anualmente à economia europeia quase mais meio milhão de potenciais trabalhadores jovens qualificados⁷.

Por conseguinte, não é de admirar que o abandono/insucesso escolar seja considerado uma prioridade política importante não apenas na Europa mas em todo o mundo desenvolvido. Trata-se de uma questão particularmente pertinente porque, ao contrário de muitos outros aspetos (nomeadamente, família e características pessoais), as qualificações académicas podem ser influenciadas por uma política pública⁸.

Em termos de políticas e estratégias em matéria de abandono/insucesso escolar, considera-se fundamental que as autoridades nacionais/regionais (/locais)⁹:

- Garantam que dispõem de **uma estratégia abrangente e coordenada para combater o abandono/insucesso escolar.**
- Revejam regularmente essa estratégia de modo a **garantir que as políticas e serviços continuam a adequar-se ao contexto e às necessidades correntes.**
- Desenvolvam e apliquem **políticas de combate ao abandono/insucesso escolar em estreita interação com políticas mais globais** que se repercutem nas vidas das crianças e dos jovens.
- Assegurem que os decisores políticos e outros estão **cientes dos custos e das consequências do abandono/insucesso escolar**; demasiadas vezes, a «exclusão da educação» anda a par de outros tipos de exclusão (por exemplo, exclusão social, problemas de saúde, envolvimento em atividades criminosas, inatividade, desemprego).
- Diminuem a ênfase colocada em abordagens ao abandono/insucesso escolar baseadas num grande número de projetos que tratam este problema em pequena escala e com financiamentos de curto prazo.

⁶ Comissão Europeia (2011), [SEC(2011)96] de 26 de janeiro de 2011.

⁷ Comissão Europeia (2011), COM(2011) 18 final.

⁸ Belfield, C. R. e Lewin, H. M, *The price we pay: Economic and Social Consequences of Inadequate Education*, 2007. E NESSE, *Early School Leaving: Lessons from Research for Policy Makers*, 2009.

⁹ Parlamento Europeu, «Redução do abandono escolar na União Europeia», junho de 2011.

Assegurem, ao invés, que a **abordagem ao problema do abandono escolar faz parte de um esforço de melhoria da qualidade da educação para todos**, combinada com abordagens específicas de apoio aos que estão em maior risco. Estas estratégias devem ser aplicadas a estabelecimentos de ensino geral e profissional e têm de ser adaptadas às condições locais, regionais e nacionais.

- Coloquem a **ênfase a longo prazo na prevenção e intervenção precoce**, muito embora seja sempre necessária uma combinação de medidas de prevenção e de reintegração. A prevenção pode revelar-se especialmente eficaz (também em termos de custos) e as intervenções precoces são importantes porque a reintegração pode tornar-se gradualmente mais difícil à medida que o período de desinteresse aumenta.
- Assegurem que as conclusões da investigação, monitorização e avaliação são tidas em conta e seguidas de medidas concretas; **as políticas eficazes em matéria de abandono/insucesso baseiam-se em dados**

concretos sobre os fatores conducentes ao abandono/insucesso escolar, assim como na compreensão do número e do perfil dos jovens que abandonam a escola.

- Assegurem que as políticas em matéria de abandono/insucesso escolar são determinadas pelas necessidades dos jovens e não por necessidades institucionais ou do sistema; **as necessidades dos jovens devem estar no centro da visão comum respeitante à forma de combater o abandono/insucesso escolar**. Para esse efeito, importa assegurar, por exemplo, que os jovens e as organizações/profissionais que trabalham com jovens em risco são devidamente consultados a respeito das políticas que os afetam.
- Também é útil assegurar um maior **envolvimento dos pais no processo educativo**. Importa partilhar com as escolas os métodos e instrumentos utilizados para envolver os pais de alunos em risco e sensibilizá-los para a importância da educação.

Fontes

Aghion, P. e Howitt, P., *Endogenous Growth Theory*, Cambridge, MA: MIT Press, 1998.

Becker, G. S., «Human Capital and the economy», in *Proceedings of the American Philosophical Society*, n.º 136(1), pp. 85-92, 1992.

Belfield, C. R. e Lewin, H. M., *The price we pay: Economic and Social Consequences of Inadequate Education*, 2007. E NESSE, *Early School Leaving: Lessons from Research for Policy Makers*, 2009.

Bowles, S., «Schooling and inequality from generation to generation», in *Journal of Political Economy*, n.º 80, pp. 219-251, 1972.

CESNOVA — EPIS, *Atlas da Educação — contextos sociais e locais do sucesso e insucesso*, Portugal, 1991-2012, Lisboa, abril de 2014.

De Groof, S. e Elchardus, M., *Early School Leaving & Youth Unemployment*, Lannoo Campus, Amsterdam University Press, 2013.

Comissão Europeia (2011), Reducing early school leaving. Documento de trabalho dos serviços da Comissão. Documento que acompanha a proposta de Recomendação do Conselho sobre as políticas de redução do abandono escolar precoce. [SEC(2011)96] de 26 de janeiro de 2011.

Comissão Europeia (2011), Combater o Abandono Escolar Precoce: Um Contributo Essencial para a Estratégia «Europa 2020». Comunicação da Comissão ao Parlamento Europeu, ao Conselho, ao Comité Económico e Social Europeu e ao Comité das Regiões, Bruxelas, 31.01.2011 COM(2011) 18 final.

Eurostat: http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=yth_incl_010&lang=en

Groot, W. e Maassen van den Brink, H., «The health effects of education» in *Economics of Education review*, n.º 26, pp. 186-200, 2007.

McLanahan, S. S., «Family structure and the intergenerational transmission of poverty» in *American Journal of Sociology*, n.º 90, pp. 873-901, 1985.

Parlamento Europeu, «Redução do abandono escolar na União Europeia», junho de 2011.

Sparks, J., *Schools, education and social exclusion*, Centre for Analysis of Social Exclusion, London School of Economics, 1999.

Spence, M., «Job market signalling», in *The Quarterly Journal of Economics*, n.º 87(3), pp. 355-374, 1973.

EUROFLASH

Nuno Gama de Oliveira Pinto – Investigador Coordenador; Consultor Sénior (UE/DG COMM/Team Europe)

PROGRAMA OPERACIONAL APOSTA NO CAPITAL HUMANO

Portugal vai receber, até 2020, 3,1 mil milhões de euros através do Programa Operacional do Capital Humano. O aumento dos níveis de qualificação da população portuguesa é um dos objetivos prioritários do programa. Deste modo, cerca de 83% do orçamento disponível irá ser canalizado para a promoção do sucesso escolar, a qualificação dos jovens e o reforço do número de diplomados no ensino superior.

TRABALHADORES DESTACADOS MAIS PROTEGIDOS

O Parlamento Europeu aprovou um conjunto de novas medidas que visam combater o *dumping social* e aumentar a proteção dos trabalhadores destacados temporariamente noutro país. «Esta categoria de trabalhadores deve ser protegida, em especial numa época de crise», sublinhou Danuta Jazlowiecka referindo-se aos problemas que se têm verificado nos últimos anos, nomeadamente o desrespeito pelos direitos dos trabalhadores destacados, os obstáculos no domínio da cooperação entre os Estados-membros e a falta de execução de coimas e sanções.

NOVO PROGRAMA COMBATE DESEMPREGO JOVEM

«Aliança para a Juventude», assim se designa um novo programa lançado pela Nestlé com o apoio da Comissão Europeia, que prevê criar 8000 estágios em Portugal até 2017. A iniciativa, que também irá contar com a participação de diversos parceiros de negócio da empresa, vai alargar um programa, destinado a apoiar o emprego jovem, que foi criado pela empresa no final do ano passado.

DESEMPREGO DE LONGA DURAÇÃO CONTINUA A AUMENTAR

Apesar de o mercado de trabalho da União Europeia dar «sinais de uma recuperação gradual» e de, pela primeira vez desde 2011, se registar um aumento do PIB, do emprego e do rendimento das famílias, «o desemprego de longa duração continua a aumentar e a situação dos agregados com baixos rendimentos não melhorou». A conclusão consta do último relatório sobre o Emprego e a Situação Social na União Europeia, que também alerta para o facto de os níveis de emprego (224 milhões) se manterem abaixo dos verificados antes da crise (230 milhões) em 2008.

CONDIÇÕES DE TRABALHO NA UNIÃO EUROPEIA

Ainda que a maior parte dos inquiridos tenha manifestado uma opinião favorável sobre as condições de trabalho existentes no seu país (53%), cerca de 57% consideraram que estas se deterioraram nos últimos cinco anos. Os dados recolhidos pelo Eurobarómetro, que pretendiam analisar a forma como a qualidade do trabalho foi afetada pela crise, revelam profundas diferenças entre os Estados-membros da União Europeia. A apreciação positiva que é feita sobre as condições de trabalho, por exemplo, atinge, no total dos inquiridos, um máximo de 94% na Dinamarca e um mínimo de 38% na Grécia.

PASSAPORTE EUROPEU DE COMPETÊNCIAS

Alojado no portal europeu da mobilidade profissional EURES, o Passaporte Europeu de Competências pretende contornar barreiras linguísticas proporcionando aos trabalhadores e aos empregadores do setor da hotelaria e do turismo um instrumento de avaliação complementar aos currículos. «É um importante instrumento prático para promover a mobilidade dos trabalhadores europeus, especialmente dos jovens, num setor que apresenta um potencial de crescimento elevado», sublinhou o comissário do Emprego, Assuntos Sociais e Inclusão, László Andor.

CUSTO DA MÃO-DE-OBRA

O custo médio da mão-de-obra nos países da Zona Euro era, em 2013, de 23,7 euros por cada hora de trabalho, sendo no conjunto da União Europeia de 28,4 euros. Em Portugal o valor obtido era de 11,6 euros por hora.

Os dados divulgados pelo Eurostat não incluem o setor agrícola e a administração pública dos diversos países analisados. A Suécia, com 40,1 euros, e a Dinamarca, com 38,4 euros, eram os Estados-membros que apresentavam o custo de mão-de-obra por hora mais elevado. No extremo oposto estavam a Bulgária e a Roménia, com 3,7 e 4,6 euros, respetivamente.

NOVAS NOTAS DE EURO

A nova nota de 20 euros, da série «Europa», deverá ser lançada em 2015 e a de 50 euros no ano seguinte, referiu o administrador do Banco de Portugal, José António da Silveira Godinho, no seminário de apresentação da nova nota de 10 euros. Semelhante à anterior, a nova nota de 10 euros estará em circulação, como referimos no número anterior da revista *Dirigir & Formar*, a partir do dia 23 de setembro, apresentando novos elementos de segurança e uma durabilidade reforçada.



A CERÂMICA NO ALGARVE

Por: Comissão de Coordenação e Desenvolvimento Regional do Algarve
Fotografia: Região de Turismo do Algarve, CCDR-Algarve e Elisabete Rodrigues, Sulinformação

Perde-se no tempo a arte do barro, da modelagem de peças de utilidades diversas: desde tijolos a telhas, loiças e até apetrechos de pesca. Será provavelmente um dos maiores e mais antigos legados civilizacionais que nos chegou até hoje. Uma técnica sábia constituída por processos apurados de manipulação da terra, do ar, da água e do fogo, de que resultam peças de arte verdadeiramente popular

Terra de peixe, azeite e vinho, o Algarve desde cedo atraiu povos como os Fenícios, Romanos e Árabes, que viam nestes produtos excelentes oportunidades de negócio na bacia do Mediterrâneo. Por outro lado as peças de barro/terracota eram a maneira mais eficiente de os transportar devido à facilidade de se adaptarem às características das embarcações e à garantia de que os produtos transportados chegavam em boas condições após alguns dias de viagem. Deste modo, com o incremento do comércio marítimo no período romano surgiram alguns centros oleiros cuja produção principal eram as ânforas, como por exemplo os que se encontram junto à praia do Martinhal, São João da Venda, Quinta do Lago ou Torre de Aires.

Assim, é no período romano que se divulgam e generalizam as olarias, com a introdução de um leque variado de utensílios de cerâmica para uso doméstico e funcional (talhas, infusas, vasos, etc.), reconhecíveis em algumas peças produzidas atualmente. As peças eram feitas de pasta de argila, com tons amarelados e algumas impurezas, e o seu uso estava generalizado em todas as classes sociais, embora as mais abastadas recorressem com frequência a peças de confeção mais elaborada (terra sigillata e campaniense),

identificadas com a qualidade do oleiro, de que resultavam verdadeiras obras de arte que geralmente eram importadas.

No período islâmico, sobretudo no subperíodo califal e no das taifas, a cerâmica surge como um importante negócio no quotidiano das alcáçovas e alcarias islâmicas em resultado do amplo comércio que se praticava na bacia mediterrânica. O resultado é uma panóplia de influências: gregas, romanas, bizantinas, persas, egípcias, hindus e até mesmo chinesas. Estas influências refletem-se na técnica e decoração das peças e na variedade de pastas e peças abertas e fechadas de variadas dimensões, que vão desde malgas, bilhas ou talhas (dolium) aos alguidares, alcatruzes e fogareiros. É neste período que se generalizam os tão característicos vidrados transparentes, melados e esverdeados, com motivos ornamentais de origem vegetal, estilizados, próprios da cultura árabe.

Na época dos Descobrimentos portugueses a conservação e acomodação de alimentos nas naus é suportada, sobretudo, por peças executadas em barro. Realce ainda para os utensílios comuns levados pelos marinheiros a bordo (trastes) que acabaram por divulgar a nossa

cultura noutros locais. O mesmo aconteceu com a introdução de faianças e porcelanas de países longínquos, chamadas «curiosidades».

Mesmo com aparecimento das fábricas de faiança, protegidas pelo Marquês de Pombal devido à entrada de loiça estrangeira, os centros de olaria continuaram a produzir muitas peças com as quais dificilmente as «novas loiças» podiam competir.

A história da olaria do Algarve não ficaria completa se não se mencionasse a forma árdua como se trabalhava o barro, sendo os melhores barreiros os que procuravam a melhor argila para as suas peças. Carros de mulas levavam as carradas de barro para as oficinas, onde era mergulhado em água, peneirado e depois amassado até ficar macio para ser trabalhado. O resultado era uma pasta facilmente reconhecida pelos seus tons claros, que o próprio oleiro escolhia, numa sequência quase mágica, e depois transformava, com as mãos e a imaginação, orgulhosa e persistentemente, em peças de formas e usos quase inesgotáveis.

No Algarve raro era o local onde não existia um centro de olaria, onde por vezes trabalhava mais de uma dezena de oleiros, que durante o inverno e primavera fabricavam as peças que seriam depois vendidas pelas feiras da região durante o verão e o outono.

A importância da olaria no início do século passado era tal que todas as feiras tradicionais eram dominadas pelos espaços dedicados aos «barros» e ao gado. Praticamente todos os mercados municipais tinham locais no exterior para a venda de peças e havia vários locais de venda nas aldeias, vilas e cidades.

A partir dos anos 30, com o aparecimento do plástico, esmalte e alumínio, e posteriormente do pírex e do inox, iniciou-se o declínio da produção — as peças que os oleiros produziam tinham agora um equivalente mais barato ou mais eficaz/prático naqueles novos materiais. Até as peças concebidas para a conservação de alimentos sofreram a concorrência dos frigoríficos, que além de conservarem também disponibilizavam água fresca.

E se o declínio no fabrico de peças de barro não foi mais repentino isso ficou a dever-se ao atraso socioeconómico de algumas regiões do país, nomeadamente do interior, onde este tipo de peças continuava a fazer todo o sentido no dia-a-dia das populações.

Nos anos 60 esta é já uma profissão sem «herdeiros», mas oleiros vindos do Alentejo ainda procuram uma oportunidade junto dos seus colegas do Algarve na esperança de que o turismo pudesse trazer a nova oportunidade de que a profissão precisava.

Assim, no final da década de 70 surgiram alguns projetos que visavam regenerar e salvaguardar a antiga tradição dos centros oleiros. O caso mais conhecido, e de maior sucesso ainda hoje, foi o da olaria de Porches. Dois artistas, Patrick Swift e Lima de Freitas, apaixonados por esta profissão, resolveram coordenar esforços e convidar um dos últimos mestres oleiros, Gregório Rodrigues, a trabalhar consigo, a quem se associaram outros oleiros para ensinarem a sua arte e técnica de trabalhar o barro, impulsionando novas ideias e recuperando também antigas técnicas de pintura.

Inicia-se, simbolicamente, uma nova época para o oleiro, que deixa de fazer peças com caráter utilitário e passa a fazê-las decorativas para um novo público, os turistas que nos visitam.

Importa referir nesta década, e nas que se seguiram, a relação intimista entre a arte popular e os artistas contemporâneos, que veem nela um objeto etnográfico de expressão cultural, a verdadeira pureza da essência da arte. Esta regressão e introspeção serão exploradas por muitos artistas de várias sensibilidades e técnicas (escultores, pintores, ceramistas e ourives) que vão interpretar e modelar o barro de formas diferentes.

É também nesta época que a arte popular surge como uma fonte de inspiração de diversos escultores e pintores portugueses, tornando-se uma forma de chamar de atenção para o desaparecimento de uma certa «cultura».





Atualmente há poucos centros de olaria que produzem as suas próprias peças com as pastas que os caracterizaram no passado. O esforço funcional tem sido bastante grande para que continuem em laboração, pois muitos dos mestres que fizeram deles uma referência a nível regional já faleceram.

É preciso redesenhar todo o processo, sendo para tal necessário conhecer e preservar as técnicas e artes que recebemos dos mestres oleiros. O futuro constrói-se inovando no presente! Desta forma, é importante que, a par das peças tradicionais (cântaros, panelas, caldeirões, plenganas, tachos, parras, penicos, bilhas, vasos, jarros, mealheiros, cabocas, cocos, bilhas, malgas), surjam novos percursos ligados a novos conceitos de arte que, no entanto, não esqueçam a riqueza do património herdado.

A revitalização ou a criação de espaços-escolas (do barro e da cerâmica) poderá ser uma oportunidade para se abraçar uma nova profissão. Recordemo-nos que a exclusão de várias técnicas artesanais dos programas do ensino obrigatório das aprendizagens iniciais levou ao seu quase completo esquecimento.

Assim, estas escolas poderão ser excelentes centros de divulgação da cultura portuguesa, como se já faz no caso da gastronomia, do folclore ou do fado, contribuindo para aumentar o emprego e diversificar a oferta turística da região.

Nos últimos anos têm surgido vários projetos com novas plasticidades, texturas e simbologias que, infelizmente, não têm merecido a devida atenção. A divulgação e consolidação destes artistas serão estratégicas para sedimentar uma nova atitude perante esta arte.

Artistas como o ceramista Jorge Mealha merecem ser destacados no panorama algarvio pelo seu já longo e dedicado percurso na procura constante de reinventar novas formas escultóricas, materializáveis na expressão das argilas e ténues vidrados.

Recentemente o projeto Técnicas Ancestrais Soluções Atuais (TASA) veio comprovar que este caminho é possível apelando à criatividade, imaginação e espírito corporativo — combinar artesãos, *designers* e artistas na execução de novas formas e na invenção de novas funcionalidades para estas peças. A conceção, coordenação geral e promoção do TASA são da responsabilidade da Comissão de Coordenação de Desenvolvimento Regional do Algarve e a elaboração e desenvolvimento do projeto de uma empresa prestadora de serviços.

O trabalho final é um casamento feliz entre a cultura tradicional regional ao nível do artesanato, *design* e história próprios e uma linguagem contemporânea com renovada capacidade de afirmação no mercado, cumprindo o objetivo principal do projeto que é o de afirmar e divulgar a atividade artesanal como uma profissão de futuro.

Neste projeto, no qual participaram diversos artesãos, destacam-se dois oleiros: Francisco José Martins Eugénio, pertencente a uma família tradicional de oleiros de Moncarapacho, e Ricardo Lopes, cuja magia pelo barro despertou já no final da sua vida académica. Ambos executaram peças partilhadas nas quais a originalidade, cor e perfeição de execução são notáveis.

A gestão da Rede TASA baseia-se no produto, visa a autossustentabilidade, conforme o plano de negócios, e assenta na venda dos produtos mas também em consultoria, a prestar quer aos membros da rede quer a agentes exteriores, e ainda na formação/ligação do projeto ao turismo.

Dizia o professor Orlando Ribeiro que «a nossa cultura faz parte da “civilização do barro”, que se reflete na nossa alma e na nossa forma de estar, de construir e de transformar, os elementos que temos à nossa disposição, tendo como limite a nossa imaginação».

BREVES | SABIA QUE?

REDE EURES DINAMIZA MERCADO DE TRABALHO

Por: Nuno Gama de Oliveira Pinto – Investigador coordenador; consultor sénior (UE/DG COMM/Team Europe)

A Comissão Europeia apresentou um vasto conjunto de medidas destinadas a reforçar a rede pan-europeia de emprego EURES, acrescentando-lhe novas funções e objetivos.

«A proposta da Comissão representa um passo ambicioso para combater o desemprego de uma forma muito prática. Contribui para corrigir os desequilíbrios dos mercados de trabalho ao maximizar o intercâmbio de ofertas de emprego em toda a União Europeia (UE) e garantir uma melhor correspondência entre as ofertas de emprego e as pessoas que o procuram. A rede EURES renovada facilitará a mobilidade dos trabalhadores e contribuirá para o desenvolvimento de um mercado de trabalho da UE verdadeiramente integrado», salientou o comissário para o Emprego, os Assuntos Sociais e a Inclusão, László Andor.

O aumento do número de ofertas de emprego na Europa, incluindo as provenientes de serviços de emprego privados, e a disponibilização de informação relevante sobre o mercado laboral dos 32 países que integram a rede EURES, são algumas das medidas previstas.

Actualmente, cerca de 7,5 milhões de cidadãos da União Europeia trabalham noutro Estado-membro, o que equivale a apenas 3,1% da mão-de-obra total. A proposta de regulamento EURES insere-se num quadro de medidas, apresentadas recentemente pela Comissão Europeia, destinadas a facilitar e a promover a livre circulação de trabalhadores no espaço europeu.

Na estratégia de renovação da rede EURES o portal europeu da mobilidade profissional (<https://ec.europa.eu/eures/>) irá desempenhar um papel preponderante,

fornecendo informação atualizada, disponível em 25 línguas, quer sobre ofertas de emprego como, também, sobre outros aspetos relevantes dos 32 países que fazem parte desta rede de cooperação, criada em 1993.

Inovação e empreendedorismo

A Comissão Europeia desenvolveu, em conjunto com a Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Económico (OCDE), uma nova ferramenta de autoavaliação *on-line* que irá permitir aos estabelecimentos de ensino superior avaliarem o seu grau de inovação e empreendedorismo.

O HEInnovate, assim se designa o projeto apoiado pelas duas instituições, propõe, com esse objetivo, uma grelha de avaliação dividida em sete áreas principais:

- liderança e governança;
- capacidade de organização;
- ensino e aprendizagem;
- caminho empresarial;
- transferência de conhecimento entre universidades e empresas;
- internacionalização;
- avaliação de resultados.

Tendo como principais destinatários as instituições de ensino superior vão ser realizadas, durante 2014, diversas sessões de apresentação do projeto que, conforme foi salientado pela Comissão Europeia e pela OCDE, não terá quaisquer custos associados para os seus utilizadores.

BREVES | TOME NOTA

PORTUGAL 2020 APOSTA NA COMPETITIVIDADE DA ECONOMIA

Por: Nuno Gama de Oliveira Pinto – Investigador coordenador; consultor sénior (UE/DG COMM/Team Europe)

A competitividade da economia portuguesa e a desconcentração da gestão dos fundos europeus são dois eixos estratégicos do novo quadro de financiamento comunitário que estará em vigor entre 2014 e 2020.

O Acordo de Parceria para a Programação de Fundos Comunitários já foi entregue pelo Governo português à Comissão Europeia. A aposta na competitividade da economia substitui, no novo quadro Portugal 2020, a anterior prioridade dada às infraestruturas e aos equipamentos. Por outro lado, a prioridade colocada na desconcentração da gestão dos fundos europeus é traduzida no aumento de 26 para 37%, ou seja, 2100 milhões de euros a mais, do peso dos programas regionais no total dos fundos previstos.

Tendo em vista o novo período orçamental compreendido entre 2014 e 2020, a Comissão Europeia aprovou recentemente um código de conduta que pretende reforçar o envolvimento dos diversos parceiros, incluindo as organizações não-governamentais, na programação, implementação, acompanhamento e avaliação dos projetos financiados pelos fundos estruturais e de investimento europeus.

As directrizes, agora adoptadas, obrigam os Estados-membros a reforçarem a cooperação entre as

autoridades nacionais responsáveis pela utilização dos fundos da União Europeia e os parceiros dos projetos, nomeadamente as autoridades regionais, locais e urbanas, assim como outras autoridades públicas, sindicatos, entidades patronais e organizações não-governamentais.

O código de conduta irá aplicar-se ao novo ciclo fundos aprovado para 2014-2020, abrangendo o Fundo Europeu de Desenvolvimento Regional, o Fundo Social Europeu, o Fundo de Coesão e o Fundo Europeu Agrícola de Desenvolvimento Rural, bem como o Fundo Europeu para os Assuntos Marítimos e as Pescas. O regulamento, elaborado pela Comissão, estabelece os princípios gerais que os Estados-membros devem aplicar, deixando, no entanto, margem para que possam tomar as medidas necessárias para assegurar o envolvimento dos parceiros relevantes nas diferentes fases de programação dos fundos da União Europeia.

Prémios europeus de promoção empresarial

A Comissão lançou, no início do ano, a edição referente a 2014 dos Prémios Europeus de Promoção Empresarial. O concurso visa recompensar as iniciativas mais criativas, e bem-sucedidas, de organismos públicos e parcerias público-privadas da União Europeia que promovam o empreendedorismo e, em especial, as pequenas e médias empresas.

Em maio os projetos vencedores de cada país serão selecionados para participarem num concurso internacional onde estará em disputa a conquista do Grande Prémio do Júri, que irá ser entregue em Nápoles, em outubro.

Desde 2006, ano em que foram lançados os Prémios Europeus de Promoção Empresarial, já foram apresentados mais de 2500 projetos que, em conjunto, contribuíram para apoiar a criação de mais de 10 mil novas empresas.

As seis categorias de prémios são as seguintes:

1. Promoção do empreendedorismo.
2. Investimento em qualificações.
3. Melhorar o enquadramento empresarial.
4. Apoio à internacionalização das empresas.
5. Apoio ao desenvolvimento de mercados verdes e à eficácia dos recursos.
6. Iniciativa empresarial responsável e inclusiva.



INSTITUTO DO EMPREGO E FORMAÇÃO PROFISSIONAL

O QUE LHE OFERECEMOS

- Apoio ao recrutamento e seleção de pessoal
- Apoios à criação de empresas e do próprio emprego
- Formação Profissional de dupla certificação
- Certificação de competências adquiridas ao longo da vida
- Informação e orientação profissional
- Apoios à qualificação e integração de pessoas com deficiência
- Colocação de trabalhadores no mercado nacional e comunitário

PROMOÇÃO DAS QUALIFICAÇÕES

Na nossa rede de Serviços de Formação Profissional estão disponíveis as seguintes medidas de formação:

Formação para jovens

- Cursos de Aprendizagem
- Cursos de educação e formação para jovens
- Cursos de especialização tecnológica

Formação para adultos

- Cursos de educação e formação para adultos
- Cursos de especialização tecnológica
- Formação modular certificada
- Medida Vida Ativa
- Programa de formação em competências básicas
- Programa PPT – Português para todos
- Reconhecimento, valiação e certificação de competências profissionais

Qualificação de pessoas com deficiência e incapacidade

Para mais informações dirija-se ao Serviço de Emprego mais próximo da sua área de residência ou em www.iefp.pt

ESTAMOS PERTO DE SI



A outra forma
de ler a revista



visite-nos em:

www.iefp.pt