

Questões Sociais Contemporâneas

ACTAS DAS VIII JORNADAS DO DEPARTAMENTO DE SOCIOLOGIA

Eduardo Figueira
Maria da Saudade Baltazar
Maria Manuel Serrano
(Coordenadores da Edição)

ÉVORA
28 e 29 de Abril de 2006

FICHA TÉCNICA

Título: Questões Sociais Contemporâneas

Coordenação: Eduardo Figueira, Maria da Saudade Baltazar e
Maria Manuel Serrano

Autores: Vários

Concepção e Formatação: Patrícia Calca – CISA/AS

Design da Capa: Cristina Brázio - Fundação Luís de Molina

Editor: Departamento de Sociologia da Universidade de Évora e Centro de Investigação em
Sociologia e Antropologia “Augusto da Silva”

Data de Edição: Abril de 2007

Tiragem: 500 exemplares

Impressão: Fundação Luís de Molina

ISBN: 978-972-99959-6-5

Depósito Legal: 258329/07

Todos os direitos reservados

Apoios:



ÍNDICE

APRESENTAÇÃO	7
PARTE I – Comunicações das sessões plenárias	9
CONFERÊNCIA DE ABERTURA - O Projecto Educativo no Departamento de Sociologia no Quadro da Declaração de Bolonha	11
<i>Eduardo Figueira</i>	
Curso de Liderança da Academia Militar	33
<i>Desidério Vilas Leitão</i>	
<i>Design</i> Social Sustentável. Promovendo Processos Transdisciplinares	39
<i>May East</i>	
CONFERÊNCIA DE ENCERRAMENTO - Migrações e Mudança Social: Demografia, Mercado de Trabalho e Integração Social em Portugal	47
<i>João Peixoto</i>	
PARTE II – Comunicações das sessões paralelas	57
Atelier 1 - Sociologia /Antropologia: entre a teoria e a prática	59
Libertação da Clausura: Retrato da Vida no Mosteiro Puríssima Conceição	61
<i>Ana Bilé</i>	
Acerca das Consequências Políticas do Envelhecimento Populacional – Uma Visão Económica	75
<i>António Caleiro</i>	
O que são Partidos Políticos Democráticos? E têm os Partidos de ser Democráticos?	86
<i>António Manuel Revez</i>	
A Praça onde “Giralmente” Todos se Encontram	97
<i>Célia Cristo</i>	
Culturas Empresariais no Alentejo – Breve Comparação entre Empresários Nacionais e Estrangeiros	110
<i>Domingos Braga</i>	
“Nós, os Outros”: Sobre Identidade e Alteridade na Fronteira de Portugal	128
<i>Ema Pires</i>	
Perfiles Estructurales de la Frontera Hispano-Lusa (La Raya)	137
<i>Eusébio Medina García</i>	

A Problemática dos Imigrantes Brasileiros que Trabalham em Portugal: O Caso Particular da Cidade de Fátima	151
<i>João da Silva</i>	
Cidades e Regiões Digitais: Dinâmicas e Perspectivas para o Alentejo	161
<i>José Saragoça</i>	
Modularização no Sistema de Formação Pré-Profissional	172
<i>Liliana Rainha e Eduardo Figueira</i>	
Que Universidade de Terceira Idade no Concelho de Évora?	182
<i>Marcos Olímpio e Lúcia Sobreiro</i>	
Forças Armadas e Globalização. Operações de Apoio à Paz e Impactos na Estrutura Militar em Portugal	189
<i>Maria José Stock e Manuel Godinho Rebocho</i>	
Novas Configurações Organizacionais e Desenvolvimento de Recursos Humanos: o Caso das Redes de Empresas	206
<i>Maria Manuel Serrano</i>	
As Forças Armadas como Opção: Representações Sociais dos Jovens	213
<i>Maria da Saudade Baltazar e Fernando Romeira</i>	
A Escola e os Comportamentos Desviantes: Novas Tendências	227
<i>Nuno Poiares</i>	
Estudo Sociológico sobre o Karaté em Portugal	239
<i>Vitor Rosa</i>	
Atelier 2 - Turismo: Fenómeno Multidimensional	253
Enoturismo – Elementos para um Etnografia da Rota dos Vinhos do Alentejo	255
<i>Gabriel Galvões</i>	
A Política do Turismo como Inserção do Maranhão na Economia Mundializada: Os Lençóis Maranhenses em Foco	262
<i>Irlene Graça</i>	
Turismo Religioso: Aspectos Etnográficos das Celebrações Religiosas do 8 de Dezembro no Santuário de Nossa Senhora da Conceição de Vila Viçosa	269
<i>Marco Paulo dos Santos</i>	
Turismo e <i>Internet</i> : As Novas Competências dos Profissionais	278
<i>Maria Noémi Marujo</i>	
Um Estudo sobre o Turismo nas Universidades	283
<i>Sara Matos e Carlos da Costa</i>	

Atelier 3 – Saúde: intervenção sócio-organizacional	291
Qualidade dos Serviços de Saúde: Boas Práticas na Organização e Gestão dos Serviços de Saúde. Um Estudo de três Centros de Saúde da Região de Saúde do Centro	293
<i>Alzira Lopes</i>	
Viver e Construir a Profissão de Técnico de Radiologia	304
<i>Ana Fernandes</i>	
A Diabetes e a Montanha, Interacções Grupais: Estudo Exploratório da Ascensão de um Grupo de Diabéticos Insulino-Dependentes ao Kilimanjaro	328
<i>Catarina de Oliveira</i>	
O lugar das Emoções nas Organizações de Saúde	343
<i>Dora Franco</i>	
Integração Profissional de Estrangeiros	350
<i>Helga Rafael</i>	
Nós e os Outros: Análise das Redes Sociais	370
<i>Joaquim Fialho e Carlos Alberto da Silva</i>	
Qualidade Organizacional em Saúde: para Além da Estratégia	381
<i>José Coelho</i>	
Relações de Poder nas Organizações de Saúde	390
<i>Magda Duarte</i>	
Hábitos dos Jovens e a Saúde: estudo de Caso no Concelho de Ponte de Sôr	397
<i>Maria José Vicente e Carlos Alberto da Silva</i>	
As Condições de Trabalho dos Técnicos de Radiologia no Contexto da Segurança, Higiene e Saúde no Trabalho: O Caso dos Hospitais e Centros de Saúde dos Distritos de Santarém e Leiria	413
<i>Paula Pereira</i>	
Notas para a Compreensão do Processo de Contratualização com os Hospitais do Serviço Nacional de Saúde	424
<i>Paulo de Freitas</i>	
A Enfermagem e o Contexto do Trabalho Hospitalar: Estudo de Caso	441
<i>Sílvia Mestre</i>	
Educação para a Saúde em Meio Escolar	469
<i>Susana Coelho</i>	

APRESENTAÇÃO

Este volume reúne os textos suporte das comunicações apresentadas nas VIII Jornadas do Departamento de Sociologia da Universidade de Évora, que decorreram nos dias 28 e 29 de Abril de 2006.

O objectivo desta iniciativa do Departamento, em estreita colaboração com o Centro de Investigação em Sociologia e Antropologia “Augusto da Silva”, foi contribuir para a reflexão sobre os domínios científicos enquadrados nestas unidades, num modelo que se pretendeu aberto à participação de investigadores sociais de outras universidades nacionais e estrangeiras e demais organizações.

O tema central destas Jornadas, “Questões Sociais Contemporâneas”, foi seleccionado por se considerar que a sociedade actual apresenta especificidades, nomeadamente decorrentes do processo de globalização e das rápidas mudanças a que está sujeita, e que por isso, deverá ser alvo de uma reflexão suficientemente ampla e pluridisciplinar. Porém, a complexidade e a abrangência desta temática conduziu à delimitação de três sub-temas:

- Sociologia/Antropologia: entre a teoria e a prática;
- Turismo: fenómeno multidimensional;
- Saúde: intervenção sócio-organizacional.

Este livro de actas está organizado em duas partes principais: a primeira parte reúne as comunicações proferidas nas sessões plenárias e a segunda parte compila as comunicações apresentadas nas sessões paralelas, distribuídas pelos três painéis sub-temáticos acima referidos.

É gratificante perceber que esta iniciativa do Departamento de Sociologia atraiu um número elevado de participantes internos e externos à nossa comunidade académica.

Num contexto de mudança de paradigma ensino-aprendizagem, à luz dos princípios de Bolonha, estas Jornadas parecem ter contribuído para a reflexão dos desafios emergentes que se colocam à sociedade em geral e à Universidade em particular.

Eduardo Figueira
Maria da Saudade Baltazar
Maria Manuel Serrano
(Coordenadores da Edição)

Parte I

Comunicações das Sessões Plenárias

CONFERÊNCIA DE ABERTURA

O Projecto Educativo do Departamento de Sociologia no Quadro da Declaração de Bolonha

EDUARDO FIGUEIRA¹

Sessão Plenária²

1. Antecedentes e Motivações

A presença da Universidade de Évora nos contextos nacional e europeu actualizados impõe, a urgente reconstrução e adequação das formações oferecidas pelo Departamento de Sociologia³ ao modelo de Bolonha e às leis já aprovadas e em vias de aprovação, assim como às orientações produzidas pelos Conselho de Departamento e Comissão Científica do Departamento de Sociologia, Conselho Científico da Área Departamental das Ciências Humanas e Sociais (CC/ADCHS), Conselho Científico da Universidade de Évora (CCUE), Senado Universitário (SUE) e Reitoria da Universidade de Évora. Esta urgência é facilmente perceptível não só pela imposição legal mas igualmente pela dinâmica de mudança impressa nos últimos anos a todo o contexto de suporte e de “mercado” que envolve o Ensino Superior.

Os resultados de uma investigação, conduzida pelo Departamento de Sociologia, dão clara indicação de que a maioria dos licenciados em Sociologia, saídos da Universidade de Évora, têm formação escolar adequada ao desempenho das suas funções e actividades profissionais.⁴ No entanto, a orientação das políticas governamentais para considerar a Universidade como a principal instância de fornecimento eficiente e adequado do mercado de trabalho em termos de recursos humanos especializados, como ainda as próprias características e exigências do mercado de trabalho actual, decorrentes de vários factores entre os quais sobressai o ritmo acelerado da inovação e o crescente processo de globalização, aconselham fortemente a reorientação, tanto da construção curricular como da concepção de perfis de competências e de saída, para um modelo bastante diferente daquele que se tem vindo a utilizar até agora. Considera-se assim relevante que, na

¹ Professor Associado com Agregação e Presidente do Conselho do Departamento de Sociologia da Universidade de Évora.

² O conteúdo da Conferência de Abertura das Jornadas do Departamento de Sociologia tem por base o contributo de todos os docentes do Departamento de Sociologia, em geral, e do Grupo de Trabalho para a Reestruturação de Bolonha (Francisco Ramos, Eduardo Figueira, Eduardo Esperança, Carlos Silva e Maria Saudade Baltazar), em particular.

³ Todas as formações coordenadas pelo Departamento de Sociologia têm a contribuição de outros Departamentos da ADCHS e até de outros Departamentos externos à Área em que o Departamento de Sociologia se enquadra.

⁴ Isto parece significar que o Curso de Sociologia confere uma “boa empregabilidade” (uma vez que a taxa de emprego é bastante elevada e, por outro lado, os licenciados em Sociologia exercem a sua profissão em entidades de natureza diversa) (Santos, 2005).

reestruturação e adequação curricular que ora se pretende implementar, não se menospreze aqueles aspectos da actual formação em Sociologia conferida pela Universidade de Évora que parecem significar que essa formação, além de conferir competências profissionais relevantes para aquelas entidades, apresenta alguma plasticidade que permite aos licenciados encontrar emprego em entidades tão diversas como sejam autarquias locais, administração pública desconcentrada, associações de desenvolvimento local, ensino secundário e superior, instituições de solidariedade social, escolas profissionais, formação profissional, empresas privadas de consultadoria, etc. Face ao acima descrito, a adequação que ora se propõe no quadro do designado “processo de Bolonha” toma em consideração não só o novo contexto do ensino superior Português e Europeu e orientações decorrentes do referido processo, como ainda a experiência adquirida em termos de ensino e investigação pelo Departamento de Sociologia no decurso dos seus 30 anos de existência.

O Departamento de Sociologia da Universidade de Évora oferece formações nos domínios da Sociologia, da Antropologia, do Turismo e da Intervenção Sócio-Organizacional na Saúde (esta última em parceria com a Escola Superior de Tecnologia da Saúde de Lisboa).

No domínio da Sociologia, a consolidação e reestruturação do Curso de Licenciatura em Sociologia oferecido pela Universidade de Évora e a crescente exigência de qualificação do mercado de trabalho aconselharam não só a uma reconstrução e adequação da Formação Inicial em Sociologia como a implementação de estudos mais aprofundados na área científica que lhe diz respeito. Assim, tendo em conta as solicitações de formação científica avançada dos licenciados e face ao acréscimo qualitativo da capacidade científica do seu corpo docente, o Departamento de Sociologia considerou, em 1994, de importância fundamental a criação do Curso de Mestrado em Sociologia estruturado em três variantes: (1) Família e População, (2) Poder e Sistemas Políticos, e (3) Recursos Humanos e Desenvolvimento Sustentado. Actualmente, não só o curso de licenciatura como o próprio curso de mestrado em Sociologia podem-se considerar consolidados e possuindo uma experiência acumulada significativa que aconselha (e permite com relativa facilidade) conceber, estruturar e desenvolver programas especializados de doutoramento na área científica da Sociologia em conformidade com as directivas e orientações do “Processo de Bolonha”. Aliás, o Departamento de Sociologia possui já alguma experiência neste processo uma vez que a estrutura curricular da licenciatura em Sociologia foi já sujeita a algumas alterações no quadro do espírito de Bolonha através da redução da carga horária semanal para uma média de 18 horas nos primeiros 7 semestres e deixando o último semestre (8º) dedicado apenas ao desenvolvimento do Trabalho de Fim de Curso. Para além disso, foi adoptado o sistema de créditos ECTS e iniciado, embora informalmente, a prática de tutoria dos alunos (Santos, 2005). Por outro lado, a criação do Curso de Mestrado em Sociologia foi uma aposta ganhadora já que o Curso vai já na sua XI edição sempre com 20 ou mais (dependendo do número de variantes abertas) mestrandos em cada edição. Para além disso, dos mestrandos que se inscreveram até ao ano académico de 2004/05 (isto é, nas 9 primeiras edições do curso de mestrado) mais de 50 % terminaram com sucesso a sua dissertação de mestrado, e dos restantes 50 % mais de 90% terminaram a

parte curricular o que lhes confere a pós-graduação em Sociologia. Esta situação permite assim afirmar que o Programa de Mestrado em Sociologia da Universidade de Évora tem tido um assinalável e reconhecido êxito.

No quadro do actual processo de reestruturação e adequação dos ensinos ao designado processo de Bolonha e tomando em consideração a consolidação das Formações em Sociologia oferecidas pelo Departamento de Sociologia, a aprendizagem efectuada ao longo de cerca de 30 anos de ensino e investigação no domínio da Sociologia, acrescida pela experiência adquirida durante uma década relativamente ao mestrado, o aumento significativo da qualificação do corpo docente do Departamento de Sociologia (e de outros Departamentos que contribuem para as formações em sociologia) e ainda a crescente e profícua colaboração e cooperação interdisciplinar existente não só com os Departamentos da Área Departamental das Ciências Humanas e Sociais⁶ mas também com outros Departamentos enquadrados em outras Áreas Departamentais⁷ a que acresce a cooperação a nível nacional com outras instituições de ensino superior e a nível Europeu no quadro do Programa Erasmus (já existente e que se pretende incrementar), considera-se pertinente e oportuno reestruturar e adequar as Formações em Sociologia em três ciclos: (1) Um Primeiro Ciclo, resultante da reestruturação e adequação do actual Curso de Licenciatura em Sociologia; (2) Um Segundo Ciclo, resultante da reestruturação e adequação do actual Curso de Mestrado em Sociologia; e (3) Um Terceiro Ciclo, resultante da adequação do actual Programa de Doutoramento em Sociologia.

No domínio da Antropologia, face à existência de um programa de doutoramento e ao ensino de variadas unidades curriculares de natureza antropológica no quadro das licenciaturas em sociologia e em turismo e do mestrado em sociologia assim como de investigação especializada no domínio científico da antropologia, o Departamento de Sociologia considera oportuno e pertinente a criação de um Segundo Ciclo de Estudos em Antropologia e da reestruturação e adequação do actual Programa de Doutoramento em um Terceiro Ciclo de Estudos. Para além das razões acima indicadas, a criação e reestruturação dos ensinos em Antropologia fundamentam-se nos seguintes argumentos:

1. Desde 1980 que o Departamento de Sociologia possui recursos humanos em Antropologia, dispondo permanentemente de três docentes com formação avançada nessa área.
2. As disciplinas de índole antropológica tais como *Antropologia I e II*, *Antropologia Cultural*, *Etnossociologia Portuguesa*, *Antropologia Aplicada*, *Etnografia e Turismo*, *Etnografia Africana*, *Antropologia do Espaço*, *Antropologia do Mediterrâneo*, *Antropologia da África Sub-Saariana*, *Sociologia e Antropologia da Europa*, *Antropologia do Poder Nominal*, *Antropologia Política* são leccionadas quer a cursos de licenciatura, quer a cursos de mestrado, abrangendo um leque significativo de departamentos e cursos. Dos diversos cursos em que as disciplinas têm vindo a ser leccionadas, destacamos as licenciaturas em Sociologia, História (Património), Psicologia, Arquitectura

⁶ História, Literatura e Linguística, Pedagogia e Educação, e Psicologia.

⁷ Biologia, Ecologia, Matemática, Gestão e Economia.

Paisagística, Planeamento Biofísico, Extensão Rural e os mestrados em Sociologia, Estudos Históricos Europeus, Relações Internacionais e Estudos Europeus, Sistemas Culturais Mediterrânicos.

3. Existe uma coerência epistemológica entre a Sociologia e a Antropologia, por serem áreas disciplinares originárias da mesma fonte de conhecimentos, que se traduz, ao longo dos anos, na realização de dezenas de trabalhos de fim de curso e de teses de mestrado de orientação etnográfica e antropológica.
4. Os docentes do Departamento de Sociologia têm realizado, nas últimas duas décadas vários projectos de investigação de cariz antropológico sobre comunidades rurais, fenómenos urbanos, alcunhas, África, turismo, tradições, cultura popular, etc.
5. Os antropólogos do Departamento têm sido solicitados a participar em júris de trabalhos de fim de curso, mestrados, doutoramentos, agregações e concursos em várias universidades: ISCTE, UTAD, Nova de Lisboa, Aveiro, Universidade Aberta, ISCSP, Universidade Católica.
6. Antropólogos do Departamento de Sociologia têm participado em painéis de avaliação do Instituto Camões e da Fundação para a Ciência e Tecnologia.
7. Foram realizadas na Universidade de Évora duas provas de agregação em Etnossociologia Portuguesa e em Antropologia Cultural.
8. Estão, neste momento, a realizar a investigação conducente ao doutoramento em Antropologia pela Universidade de Évora, dois candidatos externos. Uma docente (antropóloga), do Departamento de Sociologia, realiza, actualmente, o seu doutoramento em Antropologia, no ISCTE.
9. Tem-se verificado, nos estudantes de Sociologia e de outras licenciaturas na área das Ciências Humanas e Sociais uma apetência significativa para formação avançada em Antropologia.
10. Dois antropólogos estrangeiros (a Prof^a Denise Lawrence, de nacionalidade americana e o Prof. Georges Augustins, de nacionalidade francesa), ambos catedráticos, têm colaborado regularmente, nos últimos dez anos, na docência de matérias antropológicas, a nível do mestrado em Sociologia).
11. A presente proposta de cursos de mestrado e doutoramento em Antropologia está articulada com os planos de estudo dos doutoramentos em Sociologia e em Turismo, no sentido de maximizar recursos, sem prejuízo da participação de antropólogos de Universidades nacionais e estrangeiras.

No que se refere aos ensinos de Turismo, o Departamento de sociologia oferece desde o ano lectivo de 2003/04 uma licenciatura que, após parecer favorável do Conselho Científico da Área Departamental das Ciências Humanas e Sociais em 2001, foi publicada no Diário da República em Abril de 2002. Esta formação inicial em Turismo, embora de criação recente, encontra-se alicerçada na substancial experiência de investigação e envolvimento nas temáticas do Turismo de docentes do Departamento de

Sociologia, quer através projectos de investigação, quer através da orientação de trabalhos de fim de curso, teses de mestrado e de doutoramento. As motivações que no momento justificavam a formação em Turismo têm vindo mesmo a assumir uma maior ênfase, dado que o Turismo ocupa um lugar central nas sociedades contemporâneas, pela quantidade de inter-relações que estabelece com as restantes actividades económicas, sociais e culturais. Enquanto fenómeno transversal das nossas sociedades, preenche igualmente um espaço interdisciplinar privilegiado na análise das Ciências Sociais, em geral, e da Sociologia e da Antropologia, em particular. Com efeito, o olhar da Sociologia e da Antropologia sobre o fenómeno turístico fornece uma perspectiva que abrange as múltiplas dimensões do fenómeno, centrando-se nas suas dimensões: social, económica, cultural e política. Um verdadeiro “facto social total”, para utilizarmos a terminologia de Marcel Mauss.

É inquestionável o interesse económico do fenómeno turístico dada a sua capacidade criadora de riqueza e a sua condição de factor promotor de crescimento e desenvolvimento. Deve, no entanto, tomar-se em consideração que o Turismo enquanto “fenómeno social total” congrega em si a essência cultural própria de cada nação, território, região ou comunidade. Neste sentido, o fenómeno turístico só promoverá o desenvolvimento sustentável de um determinado território e comunidade, se os valores, os saberes, os costumes e os hábitos desse território e comunidade se mantiverem preservados, evitando, assim, a mercantilização da cultura. Assim sendo, ninguém pode ignorar ou contestar a importância do turismo, no âmbito do desenvolvimento socioeconómico, pois ocupa em todo o mundo vários milhões de pessoas e movimenta largos milhões de visitantes e de divisas. Por outro lado, ele é encarado, muitas vezes, como a única forma de conter o êxodo rural e melhorar a qualidade de vida das populações locais, sobretudo em regiões onde a fraca capacidade do solo coloca problemas à rentabilidade económica das explorações agrícolas, onde a indústria teima em não se instalar por razões de interioridade e de periferia e onde os elementos patrimoniais, culturais, ambientais e ecológicos constituem uma fonte de riqueza a potenciar.

Tal como se referiu para os ensinos em Sociologia, considera-se pertinente e oportuno reestruturar e adequar as Formações em Turismo em três ciclos: (1) Um Primeiro Ciclo, resultante da reestruturação e adequação do actual Curso de Licenciatura em Turismo; (2) Um Segundo Ciclo, criado e estruturado tendo em vista o aprofundamento dos estudos e ainda a ligação com o 3º Ciclo de Estudos; e (3) Um Terceiro Ciclo, resultante da adequação do actual Programa de Doutoramento em Turismo.

Relativamente à área da intervenção sócio-organizacional na saúde, o Departamento, em parceria com a Escola Superior de Tecnologia da Saúde de Lisboa, oferece, desde o ano lectivo de 2003/04, um curso de mestrado estruturado em duas especializações: (i) Intervenção Comunitária e (ii) Gestão de Organizações de Saúde. A necessidade de melhorar e otimizar as características da prestação de cuidados de saúde e a própria evolução do trabalho nos centros de saúde e hospitais do sector público e privado, apela para uma renovação de conteúdos e das modalidades de formação inicial e avançada e de aprendizagem contínua. Isso supõe que a formação avançada

promova, entre outros aspectos, a adequação das qualificações profissionais às constantes mudanças dos estados de saúde e de doença dos cidadãos, para além de realizar a sua função fundamental de contribuir para o desenvolvimento e satisfação pessoal, bem como para fomentar o exercício da cidadania das diferentes categorias profissionais de saúde. Neste sentido, considera-se que a formação avançada na área da intervenção sócio-organizacional na saúde, para além de proporcionar o reforço dos conhecimentos de base e competências de carácter científico, tecnológico e social, deverá ter em vista o desenvolvimento das capacidades de evoluir e agir num ambiente complexo, de “aprender a aprender” ao longo da vida e de reconstruir permanentemente conhecimentos e saberes para a melhoria da prestação dos cuidados de saúde. Este é um desafio fundamental para vencer as transformações necessárias, seja em termos de qualidade dos serviços de saúde, seja em termos das competências dos profissionais para a gestão e a prestação directa e/ou indirecta de cuidados de saúde. Torna-se, pois, decisivo que os profissionais de saúde sejam cada vez mais flexíveis, capazes de resolver problemas, de decidir, de agir, de humanizar e inovar num ambiente complexo como é o das organizações que prestam cuidados de saúde.

Decorrente da experiência da dinamização de três cursos de formação avançada ao nível de Mestrado, no âmbito do protocolo de cooperação entre a Universidade de Évora e a Escola Superior de Tecnologia da Saúde de Lisboa (Mestrado em Intervenção Sócio-Organizacional na Saúde), iniciada em 2003, justifica-se como prioridade, na renovação da oferta da formação avançada na área da Saúde no contexto do Processo de Bolonha, não só a reformulação do actual plano de estudos, mas também o desenvolvimento de novas estratégias e conteúdos performativos e estruturantes ao nível da investigação. Neste sentido, o ciclo de estudos conducente ao grau de mestre (Mestrado em Intervenção Sócio-Organizacional na Saúde), com uma duração de quatro semestres curriculares de trabalho, será adequado e reestruturado em três áreas de especialização: (i) Diagnóstico e Intervenção Comunitária; (ii) Políticas de Administração e Gestão de Serviços de Saúde; e (iii) Qualidade e Tecnologias da Saúde, consideradas como áreas prioritárias de intervenção e mudança sócio-organizacional.

Na área da saúde, o Departamento de Sociologia considera ainda pertinente e oportuno a criação de um terceiro ciclo de estudos em saúde. Contudo, dadas as diversas competências na área da saúde existentes na Universidade de Évora e a natureza de transversalidade que a mesma apresenta na Universidade, o Departamento de Sociologia encetou contactos com todos os Departamentos que de alguma forma estão relacionados com a área da saúde no sentido de se delinear um Terceiro Ciclo de Estudos no domínio da Saúde estruturado em diversas especialidades e organizado em parceria com os diversos departamentos interessados.

2. Pressupostos e Linhas Orientadoras

Partindo do quadro acima descrito e da perspectiva que o corpo docente do Departamento de Sociologia tem vindo a construir acerca das realidades sociais a nível nacional, europeu e internacional, o *projecto educativo*,

científico e cultural delineado para as formações em Sociologia, Antropologia, Turismo e Intervenção Sócio-Organizacional oferecidas pelo Departamento de Sociologia, com a colaboração frutuosa e indispensável de outros Departamentos (especialmente dos enquadrados pela ADCHS), enquadra-se nas orientações da Declaração de Bolonha (visando a compatibilização das formações e a mobilidade de estudantes e professores no espaço Europeu), como ainda pretende dar resposta às exigências do mercado de trabalho por via de conferir um elevado nível de empregabilidade aos graduados pela Universidade de Évora nos domínios da Sociologia, Antropologia, Turismo e Intervenção Sócio-Organizacional na Saúde. Nesta perspectiva, a reestruturação, criação e adequação ao Processo de Bolonha das formações acima enunciadas obedecem às seguintes linhas orientadoras:

- Formações orientadas para a aquisição de *competências (de saber-fazer) especializadas*, assentes em sólida formação teórica nos domínios da Sociologia, Antropologia, Turismo, e Intervenção Sócio-Organizacional na Saúde, construída e consolidada ao longo dos ciclos, complementadas com a aquisição de competências-chave, especialmente nos domínios das relações interpessoais, do processo de decisão e do espírito de inovação, necessárias ao desempenho eficaz qualquer que seja a área profissional em que o graduado esteja inserido ou venha a inserir-se;
- Ancoragem (sustentabilidade) e *articulação compreensiva entre os 1º, 2º e 3º Ciclos de Estudos* nos quatro domínios acima referidos mas, com a flexibilidade suficiente para permitir uma mobilidade transversal, especialmente entre os ramos do conhecimento enquadrados pela Área das Ciências Humanas e Sociais;
- *Estrutura curricular, flexível e personalizável* pelo aluno, orientada no sentido de aquisição de capacidade para integrar conhecimentos especializados e trabalhar situações complexas encontradas na sociedade, para resolver problemas em novos ambientes, ambientes de contexto alargado e/ou multidisciplinar e de perfis de competências que confirmam elevada empregabilidade aos graduados nos domínios da Sociologia, Antropologia, Turismo, e Intervenção Sócio-Organizacional na Saúde;
- Crescente articulação (do 1º para o 3º ciclo de estudos) dentro dos ciclos de estudo entre os processos de *formação*, de *pesquisa científica* e de *serviço à comunidade*, designadamente com o Centro de Investigação em Sociologia e Antropologia, Augusto da Silva (CISA-AS) e outros Centros existentes no quadro das Ciências Humanas e Sociais, visando não só a aquisição e desenvolvimento de uma cultura científica e de um espírito empreendedor e inovador mas também a construção e oferta de uma formação fortemente alimentada pelos resultados da investigação social;
- Aumento da *qualidade de todas as actividades* correlacionadas (ensino/aprendizagem, pesquisa e serviço à comunidade) como uma das chaves para o *reconhecimento das qualificações* no Espaço Europeu de Ensino Superior. Neste sentido, o Departamento de Sociologia, instituirá e desenvolverá uma *estratégia de*

auto-avaliação que sirva de “piloto” para a constante melhoria da qualidade das suas actividades;

- Estratégia de formação visando a crescente capacidade dos graduados em Sociologia, Turismo, Antropologia e em Intervenção Sócio-Organizacional em aumentar a sua *autonomia e independência de pesquisa em termos científicos* no domínio específico, em geral, ou na sua área de especialização, em particular, através de *saber fazer aprendizagens de forma autónoma ao longo da vida*;
- Estreita *articulação entre a formação e a realidade profissional* de forma a compatibilizar os *currícula* com as competências exigidas pelo mercado de trabalho e, simultaneamente, realimentar a contínua adaptação dos planos curriculares e o processo de pesquisa científica;
- Criação e desenvolvimento de *formação contínua não conferente de grau*, estreitamente relacionada com as necessidades de actualização profissional no domínio da Sociologia, Antropologia, Turismo, e Intervenção Sócio-Organizacional na Saúde, quer em termos de conteúdos, quer em termos de métodos científicos.

A presente reestruturação e adequação das formações existentes e a criar no quadro do Departamento de Sociologia não se limita à reestruturação e adaptação do plano de estudos ao designado processo de Bolonha. É necessário e fundamental que a filosofia subjacente ao actual processo de ensino/aprendizagem que, na maioria dos casos, está centrado na transmissão de conhecimentos científicos sem se preocupar com as necessidades e interesses dos estudantes nem com os eventuais conhecimentos de que porventura sejam portadores, seja reequacionada de forma a que seja centrada nas necessidades dos estudantes. Quer isto dizer que o processo de ensino/aprendizagem deverá utilizar diferentes estratégias que levem os estudantes não só a reflectir sobre os conteúdos mas também adquiram a competência de efectuar aprendizagens de forma autónoma tendo em vista adquirir a capacidade de ler as realidades com que se confrontem e a equacionar soluções e/ou abordagens para resolver os problemas com que se deparem. No quadro desta perspectiva, o propósito fundamental dos Ciclos de Estudo em Sociologia, Antropologia, Turismo, e Intervenção Sócio-Organizacional na Saúde agora adequados ao chamado “Processo de Bolonha”, consiste na preparação científica e profissional de recursos humanos no âmbito dos percursos, especializações e especialidades delineadas.

As finalidades, objectivos e princípios orientadores da re-construção das actuais formações do Departamento de Sociologia que integram o seu Projecto educativo, resultaram de longas e exaustivas análises e discussões, tentando corresponder às grandes orientações sobre o Ensino Superior no espaço Europeu e ainda às orientações da Comissão Científica do Departamento de Sociologia, do Conselho Científico da Área Departamental das Ciências Humanas e Sociais, do Conselho Científico da Universidade de Évora, do Senado Universitário e da Reitoria da Universidade de Évora. Com isto, e sempre na procura de um ensino de melhor qualidade, foram analisadas e discutidas as sugestões apresentadas, as quais, devidamente fundamentadas permitiram uma reconstrução que se quer lógica, coerente,

flexível e de saberes devidamente articulados. Esta reconstrução fundamentou-se, ainda, no facto da Comunidade Europeia incentivar a cooperação inter-universitária com o objectivo de melhorar a qualidade do ensino, em prol dos estudantes e dos estabelecimentos do Ensino Superior, sendo a mobilidade de estudantes e professores um elemento essencial dessa cooperação. Além da mobilidade, e com base em estudos feitos pelo Departamento de Sociologia à comunidade laboral que recebe os seus graduados, não foram esquecidos os princípios da empregabilidade, prestando atenção à multiplicidade de saídas profissionais e as competitividades interna e externa. Procurando um equilíbrio entre o saber teórico e o saber fazer, construiu-se um *curriculum* de banda especializada mas flexível e personalizável pelo estudante não só através das unidades curriculares optativas oferecidas no quadro dos diversos ciclos de estudo como ainda pela possibilidade de frequentar outras unidades curriculares oferecidas por outros departamentos da Universidade de Évora e até de fazer *especialidades* fora do Departamento de Sociologia no quadro da filosofia anglo-saxónica designada por “minor”. As características de flexibilidade e personalização das formações do departamento de Sociologia são ainda aumentadas pela possibilidade de frequentar unidades curriculares inscritas em programas análogos de Universidades localizadas no espaço Europeu com quem o Departamento de Sociologia já tem (ou venha a ter) acordo de cooperação.

Esta reconstrução foi pensada tendo presente os factores atrás enunciados (as resoluções de Bolonha, a optimização dos recursos disponíveis na Universidade, as valências e qualificações a investir no aluno orientadas para a empregabilidade) e, em especial, perspectivada e desenvolvida tomando em consideração a articulação entre os três Ciclos de Estudo nos quatro domínios oferecidos pelo Departamento de Sociologia.

No sentido de contribuir para a operacionalização dos princípios acima expressos e tendo por finalidade fomentar uma melhor articulação com o tecido empresarial e a adequabilidade ao mundo do trabalho, o Departamento de Sociologia, dando prosseguimento a contactos e iniciativas anteriores, pretende criar o Conselho Consultivo do Departamento de Sociologia. Este Conselho será constituído por docentes do Departamento a designar e por representantes dos sectores público, privado e cooperativo dos quatro domínios de estudo.

3. Descrição das competências a adquirir para obter o grau

3.1. Competências adquiridas no fim do Primeiro Ciclo de Estudos

Os alunos que concluem o 1º Ciclo de Estudos ficam aptos a uma intervenção na sociedade e no mercado de trabalho através da aquisição de um conjunto de competências de natureza instrumental, interpessoal e sistémica.

As competências instrumentais que os estudantes terão adquirido no final do 1º Ciclo de Estudos são as seguintes: (i) capacidade de enquadrar e

fundamentar os seus estudos, bem como a sua futura profissão; (ii) utilizar de forma eficiente as aplicações informáticas genéricas; (iii) conhecer e utilizar as abordagens genéricas para a resolução de problemas dentro do seu domínio de estudo; (iv) recolher, analisar e combinar informação de diversas fontes.

Em termos de competências interpessoais, os estudantes estarão habilitados para (i) ter sentido crítico e auto-crítico; (ii) trabalhar em grupo de forma integrada; (iii) o conhecimento e desenvolvimento de princípios éticos.

Relativamente às competências sistémicas, os estudantes terão desenvolvido: (i) capacidade de aprender e adaptar-se a novas situações ao longo da vida; (ii) o cuidado com a qualidade; e (iii) o empenhamento e a motivação para o seu percurso profissional.

Assim, o percurso de saída do indivíduo graduado com o 1º Ciclo de Estudos pode ser definido da forma seguinte:

- (i) Conhece bem o núcleo e os fundamentos do saber em que se forma;
- (ii) Conhece as suas fronteiras e disciplinas afins e, como tal, o modo como se constitui e evolui o campo de estudo que é suposto dominar;
- (iii) Domina os métodos e saberes-fazer essenciais inerentes ao seu domínio de estudo;
- (iv) Domina igualmente os métodos e saberes-fazer gerais, não localizados, mas essenciais à sua performance e auxiliares na complementação do seu saber, independentemente da área profissional específica em que se venha a inserir;
- (v) Conhece os saberes aplicados e pelo domínio do seu tratamento é capaz de desenvolver projectos de pesquisa e realização de tarefas ou objectos mais complexos que lhe venham a ser requeridos;
- (vi) É capaz de comunicar ideias, tratar problemas e oferecer soluções;
- (vii) Está orientado para pelo menos uma área de especialização relativamente à qual já teve acesso a boa parte da informação que a constitui.

3.2. Competências adquiridas no fim do Segundo Ciclo de Estudos

O 2º Ciclo de Estudos (mestrado) está orientado para uma formação especializada assente numa sólida formação teórica e no aprofundamento de métodos e instrumentos de investigação e análise que forneçam ao futuro profissional os conhecimentos e competências para conceptualizar, planificar, coordenar, implementar e avaliar programas e projectos de intervenção social assim como fazer ensino, assessoria técnica e desenvolver investigação no domínio social.

Assim, os indivíduos habilitados com o Grau de Mestre em Sociologia, Antropologia, Turismo e em Intervenção Sócio-Organizacional na Saúde pela Universidade de Évora, deverão possuir as seguintes **competências**:

Metodológicas/Instrumentais:

- Recolher, analisar/ reflectir e combinar informação de diversas fontes mesmo quando essa informação se apresente incompleta
- Utilizar de forma eficiente e eficaz as técnicas e instrumentos de pesquisa na área social
- Utilizar de forma eficiente e eficaz as ferramentas informáticas especializadas relacionadas com a sua área de especialização
- Utilizar de forma eficiente e eficaz as novas tecnologias de comunicação interpessoal e difusão
- Conhecer e utilizar abordagens genéricas relacionadas com o processo de tomada de decisão

Sociais / Interpessoais:

- Comunicar com os seus pares e especialistas de outras áreas
- Comunicar com não especialistas
- Comunicar em público
- Trabalhar em equipas multidisciplinares
- Trabalhar em contextos complexos, incentivando a participação de todos os actores sociais envolvidos
- Trabalhar em contextos internacionais

Cognitivas e Sistémicas:

- Saber aprender ao longo da vida
- Saber investigar e aplicar o conhecimento
- Reflectir sobre o conhecimento e produzir novas ideias
- Saber conceber, delinear, planear, implementar, acompanhar, coordenar e avaliar programas e projectos
- Trabalhar com autonomia
- Ter espírito de iniciativa

Assim, no final do 2º Ciclo de estudos, o estudante deverá ter:

- Alargado e aprofundado os conhecimentos no domínio do seu estudo adquiridos no ciclo anterior e ser original no desenvolvimento e aplicação de ideias a partir de resultados da investigação;
- Adquirido capacidade para resolver problemas em novos ambientes, ambientes de contexto alargado e/ou multidisciplinar;
- Adquirido capacidade para integrar conhecimentos e trabalhar situações complexas encontradas na sociedade, formulando hipóteses fundamentadas mesmo quando a informação é incompleta;
- Alargado e aprofundado os saberes-fazer gerais e transversais mas necessários ao desempenho eficaz qualquer que seja a área profissional em que esteja inserido ou venha a inserir-se;
- Aprofundado a capacidade de comunicar com clareza e racionalidade os seus conhecimentos quer aos seus pares quer a especialistas de outras áreas quer ainda a não especialistas;
- Adquirido capacidade para aumentar a sua autonomia e independência, em termos científicos quer no domínio dos seus estudos, em geral, quer na sua área de especialização, em particular, através de saber fazer aprendizagens de forma autónoma.
- Adquirido a orientação suficiente para prosseguir estudos aprofundados (3º ciclo) em uma determinada especialidade

3.3. Competências adquiridas no fim do Terceiro Ciclo de Estudos

Os Terceiros Ciclos de Estudos tem em vista uma oferta formativa avançada em termos de conteúdos diversificados e metodologias de investigação especializadas no domínio de estudo respectivo com a finalidade de conferir competências para conceber, planejar e implementar projectos de investigação sobre questões e problemáticas no âmbito dos seus estudos cujos resultados contribuam para o estado da arte do conhecimento do seu domínio de estudo, em geral, e em cada uma das especialidades, em particular. Adicionalmente, a formação de 3º ciclo permitirá aos doutorandos adquirir competências em termos de análise, reflexão e síntese de ideias novas e complexas no seu domínio de estudo assim como obter a capacidade para comunicar com os seus pares e outros especialistas e com a sociedade em geral sobre as matérias da sua especialidade e ainda ser capazes de divulgar os resultados da sua pesquisa em revistas nacionais e internacionais da especialidade. Por outro lado, a oferta formativa pretende contribuir para a melhoria do desempenho dos diferentes profissionais que no seu quotidiano necessitem de conhecimentos aprofundados no seu domínio de estudos para a melhor compreensão das problemáticas relacionadas com a sua actividade profissional.

Para além das competências gerais e específicas adquiridas pelos doutorandos em formações anteriores (1º e 2º ciclos) e através de experiência profissional e pessoal, os graduados do 3º Ciclo de Estudos em Sociologia, Antropologia e Turismo devem ser capazes de desenvolver ideias

originais complexas, de um modo sistemático e criativo, com completa autonomia, iniciativa e responsabilidade através da pesquisa científica na sua respectiva área de conhecimento.

4. Adequação das metodologias de ensino à aquisição das competências indicadas

Os 1ºs Ciclos de Estudos em Sociologia e em Turismo estão estruturados de forma a conferir aos alunos um acesso facilitado aos conhecimentos, consolidação e construção de competências sólidas nas áreas da Sociologia e do Turismo. Neste quadro, a reestruturação e adequação das formações em sociologia e em turismo existentes e a criar, no quadro do Departamento de Sociologia, não se limitam à reestruturação e adaptação do plano de estudos ao designado processo de Bolonha. É necessário e fundamental que a filosofia subjacente ao actual processo de ensino/aprendizagem que, na maioria dos casos, está centrado na transmissão de conhecimentos científicos sem se preocupar com as necessidades e interesses dos estudantes nem com os eventuais conhecimentos de que porventura sejam portadores, seja reequacionada de forma a que seja centrada nas necessidades dos estudantes. Quer isto dizer que o processo de ensino/aprendizagem deverá utilizar diferentes estratégias que levem os estudantes não só a reflectir sobre os conteúdos mas também a adquirir capacidades de aprendizagem autónoma, seja para a leitura das realidades com que se confrontem seja para o encontrar de soluções e/ou abordagens para resolver os problemas com que se deparem.

Os 2ºs Ciclos de Estudos em Sociologia, Antropologia, Turismo e em Intervenção Sócio-Organizacional na Saúde estão estruturados de forma a conferir aos alunos um aprofundamento dos conhecimentos, consolidação e aumento das competências adquiridas no respectivo primeiro ciclo de estudos. No entanto, tendo em vista facilitar a transversalidade e combinação de diversos domínios de estudos (essencialmente na área das Ciências Humanas e Sociais), os 2ºs Ciclos de Estudos estão ainda delineados no sentido de conferir conhecimentos e competências no campo do respectivo domínio do conhecimento (Sociologia, Antropologia, Turismo, e Intervenção Sócio-Organizacional na Saúde) para aqueles que provenham de domínios diferentes de conhecimento através da oferta de formação propedêutica no quadro dos 1ºs Ciclos de Estudos em Sociologia e Turismo. Qualquer que seja a proveniência dos estudantes, os 2ºs Ciclos de Estudos em Sociologia, Antropologia, Turismo e em Intervenção Sócio-Organizacional na Saúde estão delineados no sentido de dotar os estudantes de competências profissionais de natureza metodológica, interpessoal, cognitiva e sistémica. Para além disso, os 2ºs Ciclos de Estudos têm em vista conferir ao estudante a capacidade de fazer aprendizagens contínuas e autónomas no sentido de se manter constantemente actual face ao ritmo de mudança a que se assiste nos dias de hoje.

Os 3ºs Ciclos de Estudos em Sociologia, Antropologia e em Turismo estão estruturados de forma a conferir aos estudantes um aprofundamento e consolidação dos conhecimentos e a dar-lhes competências para delinear e conduzir pesquisa no respectivo domínio de estudo de forma a que os

indivíduos com o grau de doutor adquiram a capacidade de dar contributos originais ao seu domínio de especialidade. Estão ainda delineados no sentido de conferir conhecimentos e competências no campo da sociologia, antropologia e do turismo para aqueles que provenham de domínios diferentes de conhecimento através da oferta de formação propedêutica realizada no quadro dos 1º e 2º Ciclos de Estudos respectivos. Assim, qualquer que seja a proveniência dos estudantes, os 3ºs Ciclos de Estudos em Sociologia, Antropologia e em Turismo estão delineados no sentido de dotar os estudantes de competências profissionais de natureza metodológica, interpessoal, cognitiva e sistémica, conferindo aos doutorandos elevada capacidade de fazer aprendizagens contínuas e autónomas no sentido de se manter constantemente actual face ao ritmo de mudança a que se assiste nos dias de hoje. No seguimento dos dois ciclos de estudo anteriores, os 3ºs Ciclos de Estudos em Sociologia, Antropologia e em Turismo têm assim em vista conferir aos indivíduos que o frequentam e finalizam a capacidade e competência para desenvolver ideias originais complexas, de um modo sistemático e criativo, com completa autonomia, iniciativa e responsabilidade através da pesquisa científica na respectiva área do conhecimento, em geral, e da sua especialidade, em particular.

Neste quadro, a presente reestruturação e adequação das formações existentes e a criar no quadro do Departamento de Sociologia não se limita à reestruturação e adaptação do plano de estudos ao designado processo de Bolonha. É necessário e fundamental que a filosofia subjacente ao actual processo de ensino/aprendizagem que, na maioria dos casos, está centrado na transmissão de conhecimentos científicos sem se preocupar com as necessidades e interesses dos estudantes nem com os eventuais conhecimentos de que porventura sejam portadores, seja reequacionada de forma a centrar-se nas necessidades dos doutorandos. Quer isto dizer que o processo de ensino/aprendizagem deverá utilizar diferentes estratégias que levem os estudantes não só a reflectir sobre os conteúdos mas também adquiram a competência de efectuar aprendizagens de forma autónoma tendo em vista adquirir a capacidade de ler as realidades com que se confrontem e a equacionar soluções e/ou abordagens para resolver os problemas com que se deparem.

Como é sabido, assiste-se hoje a uma constante aceleração do ritmo das transformações na sociedade humana o que leva a que os conhecimentos adquiridos no banco da escola rapidamente se tornam obsoletos. De facto, outrora, as sociedades evoluíam lentamente e considerava-se que a juventude, a idade adulta e a terceira idade correspondiam, respectivamente, a idade da formação e aprendizagem, a da produção e rendimento e a do repouso. Tal conceito está hoje totalmente ultrapassado. O ritmo cada vez mais acelerado do progresso da ciência e da tecnologia põe em causa a utilidade e validade da transmissão às gerações mais novas das técnicas aperfeiçoadas pelas gerações mais velhas. A actualização constante dos conhecimentos constitui pois uma necessidade premente dos nossos dias. Todo aquele que não se actualizar está condenado a ficar obsoleto. É assim imprescindível que ensinemos as novas gerações a aprender, a analisar e reflectir dado que elas terão de aprender novos conhecimentos e a enfrentar novas situações durante toda a vida. Quer isto dizer que toda e qualquer estratégia de ensino/aprendizagem dos ciclos de formação de nível

universitário deverão ter aquelas questões bem presentes. Por outro lado, é necessário que a Universidade se prepare para oferecer oportunidades de educação contínua tendo em vista proporcionar a todos os profissionais a possibilidade de se manter actualizados.

Toda esta problemática coloca à maioria dos docentes universitários um verdadeiro desafio no que se refere à utilização de “novas” estratégias de ensino/aprendizagem que “facilitem” a aprendizagem dos estudantes. É pois fundamental que os docentes universitários se transformem em “facilitadores de aprendizagem” e deixem de ser essencialmente “transmissores de conhecimento científico”. Quer isto dizer que é necessário proporcionar formação pedagógica à grande maioria dos docentes universitários para que se possa implementar adequada e eficazmente o processo de Bolonha. A necessidade de proporcionar formação pedagógica aos que desenvolvem a sua actividade profissional (a tempo inteiro ou parcial) na área da educação/formação constitui preocupação de há muito manifestada pelos organismos internacionais, com responsabilidades nas áreas da educação e da formação. Esta necessidade assenta no reconhecimento de que para exercer uma acção eficaz, reflexiva e inovadora no domínio da educação/formação não é suficiente o *conhecimento*, mais ou menos sólido, de uma determinada área científica ou tecnológica. Não se questiona a necessidade de possuir o conhecimento teórico que, sendo condição necessária não é, contudo, suficiente para garantir a eficácia do processo de ensino/formação. Para além do conteúdo, é fundamental conhecer como se processa a aprendizagem nos seres humanos, as estratégias e os meios que mais adequada e eficazmente promovam e facilitem esse processo e estar consciente da importância de conhecer os destinatários da educação/formação e os seus objectivos educacionais. É pois fundamental que aqueles que têm a responsabilidade de *formar* outros possuam, para além do conhecimento do conteúdo a transmitir, algum tipo de preparação específica sobre a forma e estratégias de transmitir conhecimentos. Tal como um médico para exercer a sua actividade deve estar especificamente habilitado para tal, é *inquestionável* o facto de que, quem exerce acção educativa/formativa deve possuir preparação específica para essa actividade.

Tomando em consideração a filosofia acima descrita, as sessões colectivas (seminários) devem ter essencialmente um carácter de fórum de discussão privilegiando por isso o debate e todos os métodos que permitem e incentivam a activa participação dos estudantes, uma vez que a aprendizagem não é simplesmente o resultado do processo de ensino. Aprendizagem e ensino devem ser entendidas como componentes de um mesmo processo de natureza dialógica em que todos os participantes se comportam simultaneamente como professores e aprendentes. A aprendizagem não é feita apenas pelos estudantes ouvindo o “mestre” a falar; a aprendizagem é feita simultaneamente pelos estudantes e professor através da relação dialógica professor-estudantes (estudantes-professor). Por este facto, procura-se e incentiva-se constantemente o estabelecimento de um clima favorável e aberto à troca de perspectivas e experiências entre os participantes (estudantes).

As sessões de natureza essencialmente teórica devem compreender normalmente duas partes. Um período inicial em que é apresentado o tema

da sessão e, um segundo tempo dedicado à discussão e análise do tema. Neste segundo período o docente desempenha o papel de animador/moderador procurando estimular os estudantes para o diálogo e discussão. O sucesso deste método participativo depende contudo, em grande parte, da quantidade de informação sobre os temas em análise de que os estudantes disponham previamente. Por este motivo, deve ser fornecido aos estudantes no início do semestre o programa completo da unidade curricular e a sua calendarização de acordo com o ano académico. Para além de receberem o programa e sua calendarização, os estudantes deverão semanalmente ser orientados e incentivados para o estudo e reflexão sobre os temas que vão ser tratados na semana seguinte quer através da indicação de elementos bibliográficos quer através do fornecimento de artigos e outros trabalhos cuja leitura é recomendada.

A exposição dos temas deve preferencialmente ser feita com o apoio dos meios audiovisuais disponíveis especialmente quando se trata de assuntos que possam ser apresentados de forma esquemática ou que integrem quadros de valores. Na apresentação dos temas deve procurar-se sempre destacar as diferentes perspectivas relativamente aos assuntos tratados. Aliás, logo no início das aulas deve salientar-se que muitos dos conceitos e outros temas a examinar e discutir não têm uma única resposta e, muitas vezes, estão ainda em desenvolvimento. Isto é, deve salientar-se que, na maioria das vezes, os temas em análise são polémicos e têm definições dependentes dos valores e crenças que baseiam as perspectivas de quem os discute, analisa e define. As sessões de índole mais prática devem ser preenchidas por actividades: (1) de orientação e acompanhamento dos estudantes no desenvolvimento de um projecto, (2) de trabalhos de grupo orientados para a discussão e análise de temas de interesse para os estudantes e cujo tratamento nas aulas teóricas não foi suficientemente aprofundado. Incluem-se aqui a apresentação e discussão dos projectos realizados pelos estudantes, e (3) por visitas de estudo a regiões ou instituições para análise de aspectos e/ou fenómenos que sirvam de exemplo para a prática do exercício da leitura da realidade e subsequente equacionamento de soluções ou práticas que levem à resolução das questões encontradas.

Sempre que possível deverão ser convidados técnicos e especialistas, nacionais ou estrangeiros, para apresentarem as suas perspectivas sobre temas considerados relevantes para atingir os objectivos da respectiva unidade curricular. Por outro lado, é fundamental o delineamento e institucionalização de um processo de tutoria tendo em vista o apoio e orientação dos estudantes para a realização de estudos e trabalhos independentes e autónomos.

Tomando em consideração esta problemática, o Departamento de Sociologia considera fundamental e necessária a integração no processo de adequação de uma estratégia de preparação de todo o corpo docente sobre o paradigma de ensino-aprendizagem subjacente ao Processo de Bolonha. Neste sentido, o Departamento de Sociologia irá promover um ciclo de seminários com todos os docentes sobre estratégias de “facilitar a aprendizagem” de adultos e ainda para discutir e analisar os processos de tutoria e acompanhamento dos estudantes desde que entram na Universidade. Para o efeito, o

Departamento de Sociologia, para além de ter no seio um especialista em educação contínua/educação de adultos, solicitará apoio aos colegas dos Departamentos de Pedagogia e Educação e de Psicologia e ainda a especialistas externos à Universidade de Évora.

5. Estrutura das formações oferecidas e a oferecer

5.1. Formação em Sociologia

Tomando em consideração a consolidação das Formações em Sociologia oferecidas pelo Departamento de Sociologia, a aprendizagem efectuada ao longo de cerca de 30 anos de ensino e investigação no domínio da Sociologia, acrescida pela experiência adquirida durante uma década relativamente ao mestrado e pelo aumento significativo da qualificação do corpo docente do Departamento de Sociologia (e de outros Departamentos que contribuem para as formações em sociologia) foi considerado pertinente e oportuno reestruturar e adequar as Formações em Sociologia em três ciclos: (1) Um Primeiro Ciclo, resultante da reestruturação e adequação do actual Curso de Licenciatura em Sociologia; (2) Um Segundo Ciclo, resultante da reestruturação e adequação do actual Curso de Mestrado em Sociologia; e (3) Um Terceiro Ciclo, resultante da adequação do actual Programa de Doutoramento em Sociologia.

O Primeiro Ciclo de Estudos em Sociologia ficará estruturado com base em um tronco comum inicial, até ao fim do IV Semestre, e em quatro percursos de formação orientada para: (i) *Políticas Sociais e População*; (ii) *Recursos Humanos e Desenvolvimento*; (iii) *Análise Social e Investigação Sociológica*; e (iv) *Percurso Composto* (pelo estudante). O Segundo Ciclo de Estudos em Sociologia (Mestrado) será reestruturado em cinco áreas de especialização: (i) *Família e População*; (ii) *Recursos Humanos e Desenvolvimento Sustentável*; (iii) *Poder e Sistemas Políticos*; (iv) *Desenvolvimento Local e Educação de Adultos*, e (v) *Políticas Públicas*.⁸ Por fim, o Terceiro Ciclo de Estudos (Programa de Doutoramento) em Sociologia ficará, no seguimento das cinco áreas de especialização do programa de mestrado, estruturado em cinco especialidades com a mesma designação: (i) *Família e População*; (ii) *Recursos Humanos e Desenvolvimento Sustentado*; (iii) *Poder e Sistemas Políticos*; (iv) *Desenvolvimento Local e Educação de Adultos*; e (v) *Políticas Públicas*.⁹

⁸ O 2º ciclo de estudos em sociologia poderá ter mais áreas de especialização desde que, usando a filosofia de "minor", existam outras áreas de especialização inseridas em diferentes programas de 2º ciclo de estudos no quadro da ADCHS (e não só) que possam ser consideradas como relevantes para as necessidades e interesses de formação do mestrando em sociologia. Para além desta possibilidade, poderá ainda existir uma especialização construída transversalmente pelo mestrando indo buscar unidades curriculares a diferentes Departamentos da UE. Estas áreas de especialização carecem naturalmente de aprovação da Comissão de Curso do 2º Ciclo de Estudos em Sociologia.

⁹ O 3º ciclo de estudos em sociologia poderá ter mais especialidades desde que, usando a filosofia de "minor" da experiência anglo-saxónica, existam outras especialidades inseridas em diferentes programas de 3º ciclo de estudos no quadro da ADCHS (e não só) que possam ser consideradas como relevantes para a formação do doutorando em sociologia. Para além desta possibilidade, poderá existir uma especialidade construída transversalmente pelo doutorando indo buscar unidades curriculares a diferentes Departamentos da UE.

5.2. Formação em Antropologia

Tomando em consideração os argumentos anteriormente aduzidos e os pressupostos e linhas orientadoras para o Projecto Educativo, a formação em Antropologia a oferecer pelo Departamento de Sociologia será estruturada em dois ciclos de estudos: (1) Um 2º Ciclo, criado e estruturado com base na experiência de ensino e investigação no domínio da Antropologia e ainda em 2ºs ciclos de estudo similares oferecidos por universidades europeias; (2) Um 3º Ciclo, resultante da adequação do actual Programa de Doutoramento em Antropologia.

O Segundo Ciclo de Estudos em Antropologia ficará estruturado em três áreas de especialização: (i) Antropologia Social e Cultural; (ii) A oferecer por outro Departamento da Universidade; (iii) Especialização composta (a construir pelo mestrando pela escolha de unidades curriculares). O Terceiro Ciclo de estudos será reestruturado em (i) Antropologia Social e Cultural e (ii) Etnografia Portuguesa¹⁰

5.3. Formação em Turismo

Face aos argumentos acima aduzidos, os pressupostos e linhas orientadoras para o Projecto Educativo, o Departamento de Sociologia considera pertinente e oportuno reestruturar e adequar as Formações em Turismo em três ciclos: (1) Um Primeiro Ciclo, resultante da reestruturação e adequação do actual Curso de Licenciatura em Turismo; (2) Um Segundo Ciclo, criado e estruturado tendo em vista o aprofundamento dos estudos e ainda a ligação com o 3º Ciclo de Estudos; e (3) Um Terceiro Ciclo, resultante da adequação do actual Programa de Doutoramento em Turismo.

O Primeiro Ciclo de Estudos em Turismo ficará estruturado com base em um tronco comum inicial, até ao fim do IV Semestre, e em dois percursos de formação orientada para: (i) *Turismo e Desenvolvimento*; (ii) *Turismo e Animação Cultural*; e (iii) *Percurso Composto* (pelo estudante). O Segundo Ciclo de Estudos em Turismo (Mestrado) será estruturado em três áreas de especialização: (i) *Turismo e Desenvolvimento*; (ii) *Turismo e Animação Cultural*; (iii) *Especialização Composta* (pelo estudante).¹¹ Por fim, o Terceiro Ciclo de Estudos (Programa de Doutoramento) em Turismo ficará, no seguimento das três áreas de especialização do programa de mestrado, estruturado em três especialidades com a mesma designação: (i) *Turismo e*

¹⁰ O 3º ciclo de estudos em Antropologia poderá ter mais especialidades desde que, usando a filosofia de "minor" da experiência anglo-saxónica, existam outras especialidades inseridas em diferentes programas de 3º ciclo de estudos no quadro da ADCHS (e não só) que possam ser consideradas como relevantes para a formação do doutorando em Antropologia. Para além desta possibilidade, poderá existir uma especialidade construída transversalmente pelo doutorando indo buscar unidades curriculares a diferentes Departamentos da UE.

¹¹ O 2º ciclo de estudos em turismo poderá ter mais áreas de especialização desde que, usando a filosofia de "minor", existam outras áreas de especialização inseridas em diferentes programas de 2º ciclo de estudos no quadro da ADCHS (e não só) que possam ser consideradas como relevantes para as necessidades e interesses de formação do mestrando em turismo. Para além desta possibilidade, poderá ainda existir uma especialização construída transversalmente pelo mestrando indo buscar unidades curriculares a diferentes Departamentos da UE. Estas áreas de especialização carecem naturalmente de aprovação da Comissão de Curso do 2º Ciclo de Estudos em Turismo.

*Desenvolvimento; (ii) Turismo e Animação Cultural; (iii) Especialização Composta (pelo estudante)*¹².

5.4. Formação em Intervenção Sócio-Organizacional na Saúde

Tomando por base a experiência adquirida nos três cursos de Mestrado em parceria com a Escola Superior de Tecnologia da Saúde de Lisboa e os pressupostos e linhas orientadoras do Projecto Educativo, justifica-se não só a reformulação do actual plano de estudos, mas também o desenvolvimento de novas estratégias e conteúdos performativos e estruturantes ao nível da investigação. Neste sentido, a formação em Intervenção Sócio-Organizacional na Saúde terá por base o ciclo de estudos conducente ao grau de mestre em Intervenção Sócio-Organizacional na Saúde, com uma duração de quatro semestres curriculares de trabalho, estruturado em três áreas de especialização: (i) Diagnóstico e Intervenção Comunitária; (ii) Políticas de Administração e Gestão de Serviços de Saúde; e (iii) Qualidade e Tecnologias da Saúde, consideradas como áreas prioritárias de intervenção e mudança sócio-organizacional. O aprofundamento do conhecimento a nível de um terceiro ciclo de estudos será efectuado no quadro de um Terceiro Ciclo de Estudos em Saúde a ser estruturado e organizado em parceria com outros Departamentos da Universidade de Évora que, como anteriormente referido, têm competências em diferentes domínios da área da Saúde.

6. Estruturas Curriculares-Tipo dos Ciclos de Estudos

6.1. Primeiros Ciclos de Estudos

Os 1ºs Ciclos de Estudos em Sociologia e em Turismo têm a duração de seis semestres correspondentes a 180 ECTS e estão estruturados em um tronco comum inicial até ao IV semestre (120 ECTS) e perfis alternativos de formação orientada com a duração de dois semestres (60 ECTS). Neste dois últimos semestres estão integrados seminários de investigação, trabalhos de fim de curso ou estágios profissionais.

6.2. Segundos Ciclos de Estudos

Os segundos ciclos de estudos conducentes à obtenção do grau de Mestre (Sociologia, Antropologia, Turismo, Intervenção Sócio-Organizacional) tem a duração de quatro semestres curriculares de trabalho a que corresponde 120 unidades de crédito (ECTS) distribuídas da seguinte forma:

- a) Frequência e aprovação no curso de especialização: 60 ECTS→ 50%
- b) Elaboração e aprovação de uma proposta de investigação: 24 ECTS→ 20%

¹² O 3º ciclo de estudos em turismo poderá ter mais especialidades desde que, usando a filosofia de "minor" da experiência anglo-saxónica, existam outras especialidades inseridas em diferentes programas de 3º ciclo de estudos no quadro da ADCHS (e não só) que possam ser consideradas como relevantes para a formação do doutorando em turismo. Para além desta possibilidade, poderá existir uma especialidade construída transversalmente pelo doutorando indo buscar unidades curriculares a diferentes Departamentos da UE.

- c) Frequência e aprovação em um seminário de investigação: 6 ECTS→ 5%
- d) Elaboração, discussão e aprovação de uma dissertação especialmente escrita para o efeito: 30 ECTS → 25%

A aprovação no curso de especialização depende da obtenção de um mínimo de 60 unidades de ECTS, distribuídas por: a) Unidades curriculares comuns às áreas de especialização (20%); b) Unidades curriculares inscritas em uma das áreas de especialização (20%); e c) Unidades curriculares optativas de qualquer área científica (10%)

As disciplinas optativas serão escolhidas pelos mestrandos de entre um conjunto de disciplinas a disponibilizar em cada ano pelo Departamento. As disciplinas optativas podem ainda ser escolhidas do leque de disciplinas oferecidas por outros Departamentos da Universidade de Évora. Esta escolha carece de aprovação prévia pela Direcção do Mestrado. O mestrando pode ainda fazer unidades curriculares em outras Universidades do Espaço Europeu no quadro de acordos estabelecidos para o efeito.

A proposta de investigação (de estágio, de projecto) será elaborada no decurso do 3º semestre e o seu desenvolvimento será acompanhado pelo seminário de investigação (acompanhamento das actividades de estágio ou de projecto).

A elaboração da dissertação de mestrado (estágio profissional ou projecto) decorrerá durante o 4º semestre e o seu desenvolvimento será acompanhado por uma unidade de tutoria que poderá ser desdobrada por áreas de especialização;

A dissertação de mestrado pode ser substituída por:

- a) Um estágio profissional de um ano com elaboração, discussão e aprovação de um relatório sobre as actividades desenvolvidas em uma organização (pública ou privada). Nesta situação a proposta de investigação será substituída por uma proposta de plano de actividades a desenvolver durante o estágio e o seminário de investigação será substituído por seminário de acompanhamento das actividades desenvolvidas no estágio;
- b) Elaboração de proposta de projecto (de investigação ou de aplicação profissional), respectiva execução e apresentação e discussão do respectivo relatório. Nesta situação a proposta de investigação será substituída pela proposta de projecto e respectivo plano de actividades a desenvolver durante a execução do projecto e o seminário de investigação será substituído por seminário de acompanhamento das actividades desenvolvidas no estágio.

6.3. Terceiros Ciclos de Estudos

Os Terceiros Ciclos de Estudos conducentes ao grau de doutor (Sociologia, Antropologia, Turismo) têm 180 créditos e uma duração normal de seis semestres curriculares de trabalho. Para além de unidades curriculares, este ciclo de estudos integra a participação em cursos, conferências e congressos,

participação em um seminário preliminar ao início do desenvolvimento da proposta de investigação tendo em vista preparar o doutorando para o exame a que terá de ser submetido sobre questões e problemáticas relevantes no quadro da sua especialidade antes prosseguir os seus estudos, elaboração e aprovação de uma proposta de investigação e ainda o desenvolvimento de uma tese original especialmente elaborada para o efeito, adequada à área científica da Sociologia e à respectiva especialidade em que se tiver inscrito nos termos definidos pelo regulamento do curso.

A estrutura do curso de doutoramento foi desenvolvida tendo em vista uma oferta formativa especializada de nível elevado em termos de qualidade científica, com unidades seminariais em sistema presencial e à distância de apoio à investigação de natureza essencialmente aplicada.

A componente curricular será desenvolvida nos primeiros quatro semestres, enquanto o desenvolvimento da tese decorrerá essencialmente nos 5º e 6º semestres, embora tenha início ainda durante o 4º semestre, logo após a elaboração e aprovação da proposta de investigação. Contudo, em termos de investigação, o processo inicia-se logo no primeiro semestre com a revisão bibliográfica e elaboração do estado da arte relativo ao tema em estudo.

As unidades curriculares terão o português como língua de trabalho, embora se preveja que, num futuro mais ou menos próximo, algumas ou todas as unidades curriculares possam utilizar outras línguas, designadamente o inglês, o francês e o castelhano dado o facto de se pretender que os Terceiros Ciclos de Estudos do Departamento de Sociologia venham a ser oferecidos em cooperação com outras universidades Europeias no quadro do Programa Erasmus. Neste sentido, o Departamento de Sociologia diligenciará no sentido de serem oferecidos aos participantes que necessitem cursos de inglês, francês e/ou castelhano como segunda língua através do Departamento de Linguística e Literatura da Universidade de Évora.

A concessão do grau de Doutor em Sociologia, Antropologia e em Turismo está assim condicionada à obtenção mínima global de 180 unidades de ECTS distribuídas da seguinte forma:

- a) Frequência e aprovação em unidades curriculares (seminários) tendo em vista capacitar os doutorandos para o desenvolvimento autónomo da actividade de investigação no respectivo ramo do conhecimento: 24 ECTS;
- b) Frequência e aprovação de unidades curriculares (seminários temáticos aprofundados no quadro da respectiva especialidade em que estiverem inscritos): 18 ECTS;
- c) Participação em cursos, conferências e/ou congressos considerados relevantes para a formação do doutorando pela Comissão Científica do Departamento de Sociologia sob proposta do respectivo orientador académico: 12 ECTS;
- d) Participação em um seminário de qualificação preliminar ao início do desenvolvimento da proposta de investigação no final do qual o doutorando será submetido a um exame nos termos do regulamento do curso de doutoramento: 6 ECTS;

- e) Frequência e aprovação em dois seminários de investigação: 12 ECTS;
- f) Elaboração e aprovação de uma proposta de investigação: 24 ECTS;
- g) Elaboração (durante os 4º, 5º e 6º semestres), discussão pública e aprovação de uma tese original especialmente elaborada para o efeito: 84 ECTS.

A frequência das unidades curriculares referidas nas a) e b) do ponto anterior assim como das actividades referidas nas alíneas c) e d) decorrerão nos primeiros dois semestres do curso de doutoramento;

O exame (escrito e/ou oral) referido em d) a ter lugar no final do seminário preliminar ocorrerá no final do 2º semestre. O exame versará as matérias disciplinares do curso de doutoramento e é constituído pela resposta a um conjunto de 3 a 5 perguntas sobre as matérias específicas da especialidade em que se enquadra o doutorando. As perguntas são elaboradas por especialistas (doutorados) nas diversas matérias da respectiva especialidade sob a coordenação da Direcção do Programa de Doutoramento. As respostas serão entregues pelos doutorandos à Direcção do Curso, sete dias após a recepção das respectivas perguntas. A análise das respostas é efectuada pelos especialistas que elaboraram as perguntas. Pelo menos uma das perguntas é elaborada por especialista externo à Universidade de Évora que poderá vir a ser um dos arguentes no júri de doutoramento, se assim se justificar.

Os dois seminários de investigação referidos na alínea e) decorrerão nos 3º e 4º semestres (2º ano) do curso de doutoramento simultaneamente com a elaboração da proposta de investigação referida em f) e pelo início do trabalho de campo.

A elaboração da tese de doutoramento decorrerá fundamentalmente durante os 5º e 6º semestres (3º ano) e o seu desenvolvimento será acompanhado por uma unidade de tutoria que poderá ser desdobrada por especialidades.

Referências Bibliográficas:

SANTOS, M. (2005). *Integração e Percurso Profissional dos Licenciados em Sociologia pela Universidade de Évora (Anos 1993-1998)*. Dissertação de Mestrado. Évora: Universidade de Évora.

CURSO DE LIDERANÇA DA ACADEMIA MILITAR

DESIDÉRIO VILAS LEITÃO¹

Sessão Plenária²

Bons dias!

Saudava em primeiro lugar a Universidade de Évora, na pessoa do seu Magnífico Reitor, cumprimentava toda a sua estrutura Departamental, nomeadamente o Departamento de Sociologia que hoje celebra as suas VIII Jornadas de Sociologia. Cumprimentava, ainda, a mesa na pessoa da Professora Saudade Baltazar e das alunas Elisabete e Fernanda Caçador, que procuram com a sua dedicação e disponibilidade, fazer um trabalho para vós, no sentido de, não como dizia um ilustre “filho” desta casa, o Professor Augusto Silva, fazer publicidade enganosa mas, para vos dar a conhecer de facto, com pragmatismo aquilo que a Academia Militar tem para oferecer à Universidade de Évora, como quem tem tido uma relação próxima nos últimos quatro anos e junto de outras duas instituições de elevada credibilidade a nível nacional como são a Universidade do Minho e o do Instituto Superior Técnico. A Academia Militar formou no ano 2007, cerca de 200 alunos do Instituto Superior Técnico e, com a Universidade do Minho, mantém uma relação umbilical nos últimos oito anos, tendo formado em liderança, aproximadamente 180 alunos.

Este projecto de autonomia cujo embrião remonta aos tempos do Professor Francisco Ramos, recebe agora um novo impulso com o Professor Eduardo Figueira rumo a um futuro pleno de sinergias entre as duas Instituições: Militar e Universidade. Todo este trabalho conjunto com a Professora Saudade Baltazar tem como objectivo podermos traçar novos projectos para o já elevado *portofólio* da Universidade de Évora, sempre em prol dos seus alunos. Neste contexto, o que vos vou mostrar foi um trabalho em conjunto com a Academia e a Universidade de Évora e que temos quase garantido, procurando não vos decepcionar por este momento que aqui ides passar entre nós.

A intervenção está estruturada em 25 minutos de exposição, seguida de um pequeno filme daquilo que os alunos fizeram em Setembro de 2005. Como já participaram a Elisabete e a Fernanda Caçador, teremos oportunidade na sequência da exposição poderem beneficiar da sua vivência não só “in loco”, como de nos corrigirem sobre o que de facto, fazemos e porque é que

¹ Coronel de Infantaria e Director do Curso de Liderança da Academia Militar.

² Este texto resulta da transcrição da intervenção oral, pelo que mantém as características da oralidade.

fazemos, por que estamos ali, quando é que podemos fazer e como é que o vamos materializar.

Temos a ideia de que este curso foi feito de uma forma autónoma, baseado no parecer positivo do senhor Magnífico Reitor e vamos procurar materializar a sua decisão no período de 17 a 21 de Julho. Aos alunos do departamento de Sociologia e alunos do departamento de Gestão, uma vez que a Professora Marta Silvério, também tem vindo a colaborar neste projecto connosco apresentamos as boas-vindas ao Curso de Liderança 2006.

Na segunda parte da nossa apresentação, vou dar-vos uma ideia de como o curso está estruturado, que competências pretendemos desenvolver (o Professor Figueira falou aqui nas competências do processo de Bolonha, chamadas as competências instrumentais), saber fazer, competências interpessoais em direcção a uma visão sistémica. Vamos ver como a Academia Militar vem desenvolvendo este processo nos últimos anos. Então qual é a finalidade de facto de curso de liderança que nós propomos em projecto autónomo à Universidade de Évora? É exercitar e desenvolver competências comportamentais que de facto permitam desenvolver em ambiente e contexto de trabalho competências como: capacidade para planear, capacidade de comunicar, não há um líder que não seja um comunicador por excelência; motivar os seus seguidores porque não há liderança nem líder sem seguidores (todo o líder é seguidor de alguém); decidir, executar, auto-confiança e capacidade de auto-controlo. São estas as competências que os formadores a partir de cenários específicos, problemas situação em que o aluno é confrontado e vai procurar ter capacidade para conduzir os seus seguidores, pelo menos conduzir aqueles que estão na sua dependência directa, ao cumprimento da tarefa, irão ser o *outcome* do Curso.

Então, como é que nós pretendemos atingir estes objectivos: um determinado modelo organizacional que pode ser este, como pode ser outro qualquer, assenta numa visão. Há de facto uma estratégia que se pretende atingir (já vos direi qual). Nós não queremos que os alunos, doravante denominados auditores, entrem para a Academia Militar, durante um determinado período, para serem formatados como militares, não é nada disso. Há que saber o que é a cultura universitária e há que saber o que é a hermenêutica militar. Tudo isto tem uma estrutura, que visa e é desenvolvida a partir de determinados processos que nos permitem atingir as tais competências que pretendemos adquirir através de uma formação específica para que os alunos possam atingir resultados e cresçam no processo de aprendizagem, bem como, exercitem as suas qualidades de liderança.

Que estratégia e que visão? A estratégia, estabelece uma direcção, um destino, ou seja, tenta reflectir acerca das necessidades universitárias, não sobre aquilo que é a "coisa militar", mas na procura de satisfazer as aspirações dos auditores. Quais são de facto as competências que estes alunos pretendem atingir, por isso é que quando vos falamos do processo de Bolonha e nos falamos da aprendizagem do aluno, nós preferimos centrar Bolonha no trabalho desenvolvido pelo auditor, na estratégia delineada no período de formação entre o dia 17 e o dia 21 de Julho: dotar os alunos da Universidade de Évora de competências quer numa perspectiva individual quer num contexto de grupo para poderem trabalhar não só com uma equipa, onde pretendemos que o líder seja emergente ou nomear um

determinado líder para conduzir o grupo de forma coesa e singular. Quais são então os objectivos? São de natureza do comportamento organizacional onde vamos abordar a questão da liderança transformacional e da liderança transaccional. O que é a liderança e inteligência emocional? O que é que é isso de liderança, traços, que princípios, que requisitos de liderança devem animar o líder do século XXI? Serão os mesmos de há 20 anos atrás ou talvez não? Qual a importância do processo da tomada de decisão? Como motivar/persuadir os seguidores? Vamos tentar questionar-nos para podermos discutir em contexto de grupo. O curso consta ainda de provas de projecto e planeamento, ainda na área do comportamento organizacional, em que os auditores são distribuídos por secções e em 2 horas, após um enquadramento teórico são confrontados com questões pragmáticas para resolverem. E nessa resolução os auditores têm, numa primeira fase que os resolver individualmente, depois expõem-se perante os seus pares e, é muito curioso ver a forma como os auditores se colocam perante os seus colegas! Estamos a desenvolver a comunicação (verbal e não verbal) mas, ao mesmo tempo, a incorporar à vontade, auto-controle e auto-confiança.

Reparem em nós! Olhem para esta sala! A distância que vai entre mim e vós é quase a distância que media entre a Academia Militar e a Universidade de Évora. Todos vós fugiste do meu confronto, toda agente se refugiou na retaguarda da sala, quando eu estou aqui no papel de convidado mas, poucos me quiseram confortar com a vossa proximidade. Espero que não seja pelo facto de “vem aí um militar falar, mas o que é que um militar me pode transmitir?”.

Permitam-me que vos conte uma confidencialidade: os alunos que quase não se conhecem dentro do seu próprio departamento, no interior da própria Universidade, no final do Curso de Liderança, quando têm que se separar choram uns com os outros. Afinal, qual foi o cimento que fortaleceu a sua relação? Não somos nós, Academia Militar, que vos estamos a dizer, é a Elisabete e a Fernanda que vos vão transmitir o quanto foi “traumática” a separação dos auditores na Universidade do Minho. Não estamos a fazer demagogia, uma vez que o interesse seria nulo. Na área das provas de situação são colocados determinados obstáculos que os auditores vão ter que planejar, na procura de os ultrapassar, entre o ponto de partida e o ponto de chegada condicionados por um determinado *timing*, para obter a sua resolução. O que nos interessa não é a perspectiva individual mas, a capacidade de conduzir o grupo para elevados desempenhos. A Academia Militar não está preocupada em fazer líderes individuais, a sua *escol* é preparar líderes, em contexto de grupo, líderes emergentes que possam, de facto, transmitir competência no exercício da sua acção de liderança.

Na adaptação ao meio ambiente, o que é que nós pretendemos? Num ambiente que é hostil, perante estados de ansiedade dos auditores, ver como é que eles são capazes de perante um problema que lhe é suscitado serem capazes de ter auto-controlo, no intuito de conduzirem a si e aos seus pares. Outro método é a orientação topográfica, algo que já é praticado nos países nórdicos há muitos anos e que perante uma carta militar e instrumentos simples de navegação, o auditor vai ter que percorrer uma determinada distância, num determinado tempo, como se fosse da sua casa para o banco, para o hospital, para a universidade cumprindo determinados *timings*.

Técnicas de transposição de obstáculos: os auditores têm que ultrapassar um determinado curso de água, um determinado ambiente radioactivo, nuclear, químico, pantanoso, minado... como é que o devem fazer?

Além disso, é dada muita importância ao treino físico, algo em que os auditores mostram, normalmente, muita dificuldade em se adaptar por não terem hábitos de treino físico. Outra das dificuldades é a extensão de um período de 15 dias em ambiente de "clausura", não clausura de conventual mas num ambiente quinzenal de vivências "one-line", 24 horas. Este ambiente de partilha intra e inter-comunidade entre personalidades completamente distintas induz-lhe o saber ser, estar e fazer actividades em grupo. Não vos estamos a falar de um "big brother", mas de um contexto comunitário em que os auditores de Évora e do Minho vivem 24 horas, lado a lado, em ambiente de competição saudável e de um estado permanente de ansiedade: às 9 horas pode ser nomeado um auditor para uma determinada missão mas, às 10 pode ser nomeado outro, e o que tiver sido nomeado às 9 horas pode ter que saltar para o "palanque", como aquele que está aqui mesmo à nossa frente, às 11 horas, para se avaliar a capacidade e a disponibilidade (física e mental). Ao mesmo tempo, estamos a analisar a sua aptidão no planeamento de uma outra actividade, ou seja, o planeamento é feito não sobre *stress* mas, o auditor tem que dominar as chamadas estratégias de *coping* para poder materializar o seu desempenho, pois, no final é sujeito a uma avaliação de *feedback* 360º, para nos apercebermos se adquiriu competências ou não, ou mesmo se a programação está de acordo com o perfil dos auditores. A Academia Militar não certifica desempenhos deficientes.

No final, há a denominada prova de confirmação que leva a que o auditor vá ter que completar um determinado percurso pedonal em ambiente campestre, com a partida de um determinado local com a sua equipa e a chegada ao seu destino dentro do tempo atribuído ao percurso.

Preocupamo-nos em desenvolver o valor da cultura, aliás, não vimos aqui definir o que é cultura mas, obviamente, todos percebemos que a Universidade de Évora tem a sua própria cultura, a Academia Militar tem a sua própria cultura e, uma não é melhor que a outra, são diferentes, por que a Academia Militar não pode ser uma Universidade, basta olhar para os seus órgãos colegiais: na Academia Militar os alunos não participam na eleição do Conselho Científico portanto, nunca poderá ser uma Universidade. Agora, é no respeito por ambas as instituições, é na gestão das suas sinergias que ambas podem valorizar-se, assumindo-se que cada uma tem a sua filosofia e o que se pretende é que os auditores saibam gerir o seu tempo, aprendam a desenvolver as suas competências, saibam conhecer as suas potencialidades e o quanto são vulneráveis, nomeadamente, quando em funções de liderança, saibam respeitar os seus seguidores e os seus colaboradores.

Então e quais são os valores que queremos desenvolver? Hoje, quando nos questionamos: se os valores estão em crise ou se há uma crise de valores! Nós achamos que são os valores que estão em crise, e daí pretendermos que estas competências comportamentais que vamos trabalhar com os auditores contribuam para a sua inserção na sociedade contemporânea, cada vez mais, carente dos valores tradicionais, ao mesmo tempo que parece necessitar de os resgatar do passado, no respeito pelo próximo, na certeza de que o outro

é diferente e que nós não somos seres superiores pois, as nossas vulnerabilidades são imensas. O líder só arrasta os seus seguidores se souber que a outra personalidade, que o outro colaborar ou seguidor é ou pode ser diferente de si mesmo. É no intercâmbio, é na gestão de facilitadores de actuação que temos que incrementar o nosso relacionamento diário, no reforço da identidade da sua Academia/Universidade/Posto de Trabalho. Nós percebermos que estamos a trabalhar com auditores da Universidade de Évora e que o nosso *target* não é militar, não estamos a falar ou a trabalhar com militares que vão estar amanhã no Afeganistão, em Timor, na Bósnia (não é esse o nosso objectivo), o nosso público-alvo é específico e, nós temos uma formação própria para trabalhar com este tipo de classe. O nosso relacionamento não é directivo, a nossa conduta não é de agressão verbal, tão pouco fria ou de esforço exagerado. A nossa conduta apela à mobilização participativa, total disponibilidade para que o auditor saia reforçado na sua personalidade, desenvolvido nas suas competências e crescido na sua postura e conduta. É nossa intenção que o auditor sai culturalmente mais forte, intelectualmente mais saudável com competências que a própria Universidade já desenvolveu mas que a Academia Militar lhe deu a conhecer numa outra perspectiva: formação para a cidadania. Porquê conhecer os valores? Por que temos que perceber as motivações e os comportamentos. O contrário é que nos repulsa, quer dizer, se nós não percebermos que estamos a trabalhar com os auditores da Universidade de Évora ou do Minho (julgando que eles são militares), se não entendermos quais são as suas aspirações, com certeza, que não vamos conseguir motivar os auditores. Todavia, isso não implica que o curso seja de facilidades, levantar às 8 da manhã, não ir almoçar, jantar quando me apetece, etc. Estamos em ambiente de formação, numa casa com regras e princípios, onde há normas a cumprir, como em nossa casa. A disciplina é organização o contrário é apelar à debandada.

Mas que sociedade é que nós queremos construir? A nossa é esta, a do respeito pelos auditores, pelos nossos colaboradores em que o auditor quando vá almoçar a uma determinada hora, quando jantar, trabalhar entre as 7 da manhã e as 24 horas com 3 horas de intervalo (uma para pequeno-almoço, outro para o almoço e a última para jantar), não faça o que quer mas, aquilo que lhe é solicitado mediante a aprovação superior de um programa de formação de que é conhecedor. Todos nos recordamos com saudade, não das facilidades da nossa vida mas, das coisas que com, mais ou menos, esforço ou sacrifício nos marcaram.

Que competências temos que desenvolver? As chamadas competências organizacionais, o trabalho centrado no auditor. O auditor é que tem que apresentar, quer dizer, eu dou-lhe um tema, a bibliografia, forneço-lhe linhas de acção para reflectir e disponibilizamo-nos para aceitar da sua parte o que tiver para nos dizer, orientando-o no desenvolvimento e na conclusão da sua tarefa. Competências comportamentais, as chamadas atitudes, os tais juízos de valor sobre coisas e factos. As competências técnicas, ou seja, na área da formação, modelo de competências, avaliação do trabalho no grupo, com um efectivo máximo de 15 auditores.

A Academia Militar não trabalha com amadorismos, o auditor é acompanhado por uma equipa de psicólogos e, quando não pode dar mais esforço não vai ser forçado a isso, aliás, o auditor só faz aquilo que é capaz de fazer, não o

que quer, pois, se assim proceder pode vir a ser convidado a terminar o curso mais cedo.

Há um objectivo que é desenvolver e exercitar competências. O auditor é autónomo, é certo que não se pretende que venha a trabalhar isoladamente, pois, o objectivo é trabalhar em contexto de grupo, daí ter que aceitar os desafios que lhe são suscitados diariamente num ambiente hostil e permanente dedicação e disponibilidade para produzir trabalho.

O auditor não vai frequentar o Curso de Liderança para passar o tempo sentado numa sala de aula, está ali para ouvir, neste caso um militar, a orientá-lo naquilo que ele tem que fazer, quais nas tarefas que lhe são dadas primeiramente para executar e assim sucessivamente. Repare-se que Bolonha não é muito diferente, Bolonha parece é vir complementar-nos, até porque o importante é o *outcome*, qual é o patamar que precisamos de atingir, o resultado é aquilo que se sente e o que nós queremos trabalhar com os auditores de Évora, é de facto isto, que os auditores sejam melhores universitários e que nós sejamos melhores instrutores, parceria que, na junção de sinergias entre as duas Instituições de Ensino Superior só pode contribuir para a valorização de ambas.

Em síntese: cultura, valores e competências têm de ser a chave do desenvolvimento do ensino superior, seja ele de natureza militar ou de âmbito civil. A junção de sinergias institucionais só pode contribuir para valorizar a Universidade de Évora e a Academia Militar. É sabido que os seus valores são diferentes mas, não deixam de ser valores, os valores da Universidade de Évora são distintivos dos valores da Universidade do Minho e ainda bem que há essa diferenciação, a que tivemos oportunidade de assistir, a unanimidade não beneficia a diversidade, queremos ser plurais sem perdermos a nossa identidade.

Competências, nomeadamente comportamentais e técnicas, ou seja, responder àquilo que o Professor Eduardo Figueira aqui mostrou como competências instrumentais: saber fazer, competências de inter-relação pessoal, extremamente difíceis no dia-a-dia, apesar da sua facilidade quando falamos de futebol, telenovelas ou em qualquer coisa que tenha acontecido sem grau de dificuldade, na certeza de que para ganhar a batalha da produtividade e da competitividade teremos que trabalhar muito mais do que o fazemos hoje em sociedade.

Partimos do primado que quanto melhor e mais competentes forem os jovens de hoje, melhor serão os líderes da sociedade de amanhã.

Só as grandes paixões e nós acreditamos que há muitos anos deixámos de ter lideranças fortes, vejamos de facto o que se passa a nível político, nos últimos tempos, recuem por exemplo nas últimas duas semanas e, vejam o que se passa a nível económico, político, cultural e religioso. Temos que procurar que cada um de nós tem de fazer a sua parte e que pode ser muito mais valorizado se dominar competências comportamentais cada vez mais exigentes e que se têm tornado mais imperativas no contexto da sociedade contemporânea.

Muito obrigado!

DESIGN SOCIAL SUSTENTÁVEL. PROMOVENDO PROCESSOS TRANSDISCIPLINARES

MAY EAST ¹

Sessão Plenária

É com grande alegria que aqui me encontro nesta manhã de primavera Portuguesa, para explorar junto a vocês o tema **Design Social Sustentável/Promovendo Processos Transdisciplinares**. Eu vou fazer algumas considerações iniciais e aqui fica o convite para que juntos/juntas criemos um espaço de diálogo.

O que faz algumas conversações mais ricas do que outras? Às vezes tem a ver com o conteúdo. Frequentemente, contudo, é a forma pela qual as pessoas falam e se escutam umas às outras que fazem com as interações sejam mais ou menos ricas. Uma das diferenças-chaves entre diálogo e debate é que no debate as pessoas usualmente mantêm posições relativamente fixas e discutem em favor das suas visões, na¹ medida em que buscam influenciar as outras pessoas a perceberem o tema através da sua própria óptica. Na minha experiência, um bom diálogo não consiste de argumentos, posicionamentos, opiniões formadas. Num bom diálogo visitamos regiões do pensamento ainda não transitadas podendo até mudar a forma com que pensamos. É no espírito do diálogo que, na primeira parte desta manhã, estarei compartilhando pensamentos, conceitos e hipóteses com a intenção de estimular novas perspectivas, novos ângulos, e, potencialmente, gerar perguntas sem respostas prontas, fixas. David Bond dizia: Muitas pessoas pensam que estão pensando mas estão apenas rearranjando seus preconceitos.

Vamos pensar juntos? Estamos no limiar do processo, de uma grande transformação na história da humanidade e do planeta. Ao longo das últimas quatro décadas testemunhamos um consenso crescente de que precisamos aprender a viver de forma sustentável se quisermos sobreviver como espécie. Neste período publicações como *Primavera Silenciosa* (Silent Spring), de Rachel Carson (1962) e relatórios notáveis do Clube de Roma (1972), da Comissão Brundtland (1987), do Painel Inter-governamental de Mudança Climática (1990), o GEO 2000 em 2000, o mais recente *Millennium Ecosystem Assessment*, serviram como um chamada de atenção sobre o destino da Terra. Neste mesmo período, cientistas e porta-vozes dos povos tradicionais uniram suas vozes aos relatórios oficiais, alertando-nos para a crescente fragilidade e sensibilidade do nosso planeta de recursos renováveis mas finitos.

¹ Coordenadora do *Ecovillage Training*.

Há duas décadas atrás gerávamos um relatório oficial a cada dois, três anos. Hoje precisamos estar atentos para acompanhar o ritmo dos diagnósticos e dos estudos amplos, muitas vezes transdisciplinares, sobre o impacto da pegada ecológica da espécie humana na saúde da biosfera. Estes relatórios indicam que sustentabilidade não é um estado fixo que devemos buscar e alcançar. Sustentabilidade é um processo contínuo de aprendizagem. Um processo através do qual comunidades, organizações, instituições, municipalidades, cidades se dispõem a aprender a participar de forma integrada e, consequentemente, sustentável, junto aos sistemas naturais - tanto a nível local quanto a nível global. Neste processo estamos aprendendo antes, durante e depois.

Nesta jornada de transição para sustentabilidade, a ameaça científica da última palha acelera, impulsiona, e às vezes até assombra nosso caminho de designers de sustentabilidade. Na teoria dos sistemas, a última palha que quebrou as costas do camelo é chamada de desequilíbrio termodinâmico, ou nas ciências da complexidade, por bifurcação. Um ponto de bifurcação é quando inesperadamente o sistema entra em colapso. Ponto de bifurcação é pois o ponto da irreversibilidade; a última palha que fez com que o sistema entrasse em colapso. Se não mudarmos sistemicamente o percurso, alguns relatórios prevêem esse ponto de irreversibilidade para daqui a 50 anos, outros para daqui a 75 anos, e outros dizem mesmo que está iminente. Um exemplo recente é o artigo de James Lovelock, cientista independente e Fellow do Royal Society, articulador da Hipótese Gaia, publicado no mês passado no Independent, que tinha como título A Terra está prestes a pegar uma febre mórbida que talvez dure 100.000 anos. Lovelock afirma no seu artigo que as nações do mundo precisam, sem hesitação, de buscar o uso mais eficiente de seus recursos naturais se quiserem sustentar suas sociedades o mais longo tempo possível. Ele começa por dizer que este foi o artigo mais difícil que ele já tinha escrito em toda a sua vida. Ele que se considera, um médico, um físico de Gaia, sente-se como um doutor que depois de identificar um tumor maligno numa biopsia tem o dever de comunicar ao paciente os resultados. Os centros meteorológicos ao redor do mundo que são equivalentes aos laboratórios patológicos dos hospitais, relatam a condição física da Terra e afirmam que ela está seriamente doente e que está prestes a pegar esta febre mórbida que talvez dure 100.000 anos. Na medida em que o século progredir a temperatura aumentará até 8 graus nas regiões temperadas e 5 nos trópicos. Muito da massa tropical se tornará desértica, e os que sobreviverem possivelmente estarão no Ártico onde o clima será tolerável... Lovelock diz ainda que a nossa civilização actual é energeticamente intensiva e não podemos simplesmente desligá-la sem promover um *crash*; precisamos juntos desenhar o que é chamado de *power descent* - uma transição que venha diminuir o uso dos recursos energéticos. Isto já está sendo feito em muitos países, incluindo a Escandinávia, Alemanha, Escócia, onde actualmente moro, o que já não é o caso da Índia, China ou Estados Unidos, os grandes emissores de gás carbónico do mundo.

O que há em comum nestes relatórios é a conclusão de que o curso presente é insustentável, e adiar a acção não é mais uma opção. O mundo como está hoje não é sustentável. A oportunidade que se apresenta não tem precedentes. E a questão que se coloca não é uma questão entre termos de

mudar ou não. Ou quando iremos mudar. É uma questão de como mudamos. E se vamos conduzir, desenhar, esta mudança ou se vamos ser vítimas dela.

Como mudamos é uma questão de *design*. É um problema de *design* e requer uma filosofia de *design*. Nos mais diferentes círculos, *think thanks*, académicos, não governamentais e oficiais, o conceito de *design* hoje é revisitado e emerge como um conceito integrativo com o potencial de prevenir o colapso ambiental, de prevenir a produção da última palha. Nestes círculos discute-se que *design* sustentável não é uma área especializada de *design*, mas sim um atributo de um bom *design*. O desafio do *design* contemporâneo é de como transformar estilos de vida de sociedades de supra consumo em estilos de vida que vão de encontro às necessidades humanas com uma simplicidade elegante e eficiente, ao mesmo tempo que permite a capacidade dos sistemas naturais, ecossistemas, a se manter e renovar. Design é o termo que temos para indicar que os nossos planos, propósitos e projectos precisam tomar em consideração várias disciplinas, ao invés de uma ou duas. É um conceito amplo que hoje promove um diálogo entre ciência e arte, entre ética e estética, entre política e economia. Neste contexto *design*, que em muitos círculos *é/era* reconhecido pela sua tonalidade, vocação artística, hoje assume um papel de facilitador e integrador transdisciplinar.

Visões do mundo são formadas para resolver problemas. Elas mudam quando as soluções existentes não mais funcionam e problemas emergentes requerem novas abordagens. Quanto mais observamos os grandes problemas de nossos tempos, mais percebemos que eles não podem ser entendidos isoladamente. Os problemas de nossa geração são sistémicos, interrelacionados e interdependentes. Por exemplo, *estabilizar a população do mundo só será possível quando a pobreza for mundialmente reduzida. A extinção de espécies animais e vegetais continuará em escala maciça enquanto os países em desenvolvimento estiverem sobrecarregados de dívidas. Somente interrompendo a escalada armamentista teremos recursos para evitar os numerosos impactos destrutivos sobre a biosfera e a vida humana.* Para responder a esta crise gerada pela fragmentação do nosso olhar, hoje estamos desenhando sistemas dinâmicos e complexos, ao mesmo tempo que mantemos uma activa participação neles - o princípio de autopoiesis de Maturana. Para poder desenhar respostas, processos eficientes estamos usando a medicina da complexidade. Em outras palavras, o antídoto da nova geração de problemas sistémicos é a complexidade. Complexidade que se define como interconexão fundamental. Permacultura diz assim que a solução está contida no problema.

No mundo de complexidade e imprevisibilidade em que vivemos, temos que constantemente estar juntando nova informação, analisando e descobrindo novos cursos de acção, se não todos os dias ou todas as semanas, pelo menos todos meses. Quando o tempo é comprimido e a complexidade intensificada, a agilidade de conhecimento se torna um grande atributo (*asset*). A questão não é mais acumular conhecimento e se tornar um *expert* no tema, ou um capítulo ambulante da enciclopédia que captura tudo que já se sabe naquele tópico, e sim saber conectar com aqueles (as) que já desenharam um processo similar. Reusar, adaptar conhecimento é mais rápido que recriá-lo. Hoje o conhecimento só é adquirido e transferido

quando aplicado. E nutrimos a cultura e metodologias que propiciam a conexão com os que já aplicaram o conhecimento, criando espaço para compartilhar as experiências. *Designers* de sustentabilidade devem por isso constantemente se mover ampliando a visão para o nível do *metadesign*, ao mesmo tempo em que se engajam auto reflexivamente no sistema que desenham para conferir se o desenho está respondendo. Esta é muito a experiência das *ecovilas* que são primordialmente laboratórios de novas relações humanas.

Um dos aspectos mais importantes do *design* de um assentamento humano sustentável é o desenvolvimento social da comunidade, e o design social deve ser visto como processo de construção do grupo. Um dos atributos mais importantes na criação de sistemas sociais sustentáveis é a disposição de se trabalhar com outros num espírito de grupo, de equipa, de rede. Na nossa experiência, um possível desenho social contemporâneo que se sustente ao longo do tempo, deve:

- Liberar o poder para uso descentralizado numa gestão circular eficiente;
- Abraçar as diferenças como um sinal de saúde da comunidade;
- Estabelecer processos inclusivos e consensuais de tomada de decisão; e,
- Estimular os processos de facilitação efectiva de conflitos, como um convite ao aprofundamento e crescimento das relações.

Uma das questões mais relevantes nesta problemática consiste na liberação do poder para uso descentralizado. Sabemos que os sistemas naturais são redes auto-geradoras; o seu padrão de organização é o padrão de redes. Os sistemas naturais são intrinsecamente auto-organizados e evoluem através de uma interacção simbiótica e dinâmica de sistemas abertos. Hoje olhamos os sistemas sociais também como redes de comunicação auto geradas, cujos padrões de organização são desenhados para distribuir poder. Estes padrões desenhados formalmente são conhecidos como as estruturas organizacionais das nossas instituições, empresas, organizações, universidades. Uma das hipóteses é que o desenho social se define na forma e no processo através do qual distribuimos o poder.

Se desenho social é a arte/ciência da distribuição do poder, então vamos olhar para as nossas noções do que é poder. Qualquer que seja a cultura, as noções de poder são baseadas na visão do mundo que tem cada cultura. Na perspectiva mecanicista, Newtoniana, ocidental da realidade, o universo é composto de entidades ou substâncias separadas, como pedras, plantas, átomos, moléculas, pessoas, entidades separadas como milhares de bolas de bilhar que formam o mundo real. Aquilo que acontece entre estas entidades, suas acções, comunicações, relacionamentos, por não poder ser visto, medido, classificado, não é considerado real. Dentro da visão mecanicista da realidade poder é encarado como propriedade destas entidades separadas. Poder é identificado com dominação. Poder sobre. Nesta visão, quanto mais poder você tem, menos eu tenho; se você ganha, eu perco. Esta visão invoca a noção de que poder envolve invulnerabilidade.

Para ser forte, e evitar de ser influenciada, convencida, manipulada, eu preciso de defesas, armadura, fixidez, rigidez. Se eu sou uma dessas entidades, aí eu certamente quero me proteger, para continuar a existir. Eu construo defesas tanto a nível individual, de personalidade, como colectivo, de nação. Defesas tem inúmeras faces que vão da necessidade de agradar a armas nucleares. Neste contexto ser poderosa é ter defesas fortes. O seu sucesso é o meu fracasso. Se poder é associado com invulnerabilidade, se eu construo defesas o que acontece comigo? Potencialmente eu me torno disfuncional. Poder como dominação tende a ser disfuncional ao sistema porque inibe diversidade e *feedback*, obstrui processos de vida auto-reguladores e promove a entropia - ou desintegração sistémica. Ou seja, eu atrofia e enfraqueço o sistema maior do qual eu faço parte e do qual eu dependo.

Poder sobre tem um preço alto para aqueles que o detêm. Como uma armadura ele restringe nossa visão e movimento. Reduzindo nossa flexibilidade e habilidade de resposta, ele restringe uma participação mais livre e inteira no tecido social e inibe nossa capacidade de melhorá-lo. O poder como dominação tem várias faces, algumas delas incluem Poder coercivo que ganha submissão ao anunciar sanções, ameaças. Poder compensatório que ganha submissão ao oferecer incentivos e prémios. Poder condicionado que ganha submissão através de persuasão ou educação. Muito da arte política contemporânea busca a mistura certa destes três tipos de poder para negociar conflitos e equilibrar interesses competitivos.

Nos últimos anos a visão da realidade composta de entidades auto-existent e separadas mudou. Nós estamos testemunhando uma notável convergência de descobertas nas fronteiras da ciência que parecem apoiar a sabedoria antiga das tradições perenes. Nossos cientistas de sistema revelam que os fenómenos da vida são criados e sustentados através de interconexões profundas, como a famosa metáfora da borboleta sobrevoando Peking e causando tormentas de vento em New York. Eles mudam o foco da lente através do qual nós percebemos o mundo e, ao invés de vermos substâncias separadas, nós vemos fluxos de energia, matéria e informação. Substâncias que eram fixas hoje se tornam processo. Muriel Rukeyser disse que o universo é feito de histórias e não de átomos. O que antes parecia ser entidades separadas se dissolve em fluxos, e se tornam padrões dentro de fluxos- padrões que se sustentam através de seus relacionamentos e intercâmbios. Átomos, células, plantas, pessoas, sociedades são padrões dinâmicos, ou sistemas abertos dentro de sistemas. O teologista Thomas Berry coloca o mundo como uma comunhão de sujeitos e não uma colecção de objectos. Eles influenciam-se uns aos outros tão profundamente que é difícil definir aonde um começa e o outro termina; na verdade todas as fronteiras são essencialmente distinções arbitrárias nesta rede dinâmica. Assim é que sistemas naturais evoluem com flexibilidade e inteligência, não se fechando ao meio-ambiente e levantando paredes de defesa, mas sim se desarmando e se abrindo e alcançando uma interacção mais ampla com o meio em que estão inseridos. Aqui poder, antes identificado com invulnerabilidade, agora requer o oposto: abertura, vulnerabilidade e prontidão para mudança. Poder, como a habilidade de se efectivar mudança, deixa de ser poder sobre e passa a ser poder com, aquilo que os cientistas de sistema chamam de sinergia. O poder com, o poder de sistemas abertos não é uma propriedade que podemos obter, mas um

processo em que nós podemos nos abrir e engajar. Ele nasce da interacção. A grande questão é, como estar vulnerável e aberta/o para fluxos de informação, mesmo quando essa informação parece contrária ao nosso auto-interesse. Como receber *feedback*? Como dar *feedback*?

Como poder como processo - poder sinérgico - opera nas nossas vidas dentro de nossos contextos organizacionais? Nós não o possuímos. Nós não o usamos como uma arma. Não o podemos medir em quantidade ou tamanho. Poder se torna verbo, empoderamento, pois passa a acontecer através da interacção entre nós. Nós experienciamos este poder quando nos engajamos em interacções que promovem a valorização, a elevação. Estes intercâmbios sinérgicos geram algo que não estava lá antes e que melhora as capacidade e o bem-estar das pessoas envolvidas. Experienciamos o poder que é elevar o poder dos outros. O conceito de poder sinérgico promove o desenvolvimento de nossas capacidades de nutrição, de empatia. Isto é especialmente importante para aqueles e aquelas que foram socializados para serem competitivos. Esta noção também apresenta um desafio para aqueles e aquelas que em nossa sociedade foram condicionados (as) a agradar, com papéis mais passivos e nutridores.

O reconhecimento de nossa interconexão com outros na rede da vida não significa que devemos tolerar comportamento destrutivo. Ao contrário, somos chamados a agir quando a sobrevivência e a saúde do nosso sistema está em perigo. Isto pode significar se engajar em *lobby* para aprovação de leis igualitárias, ou até mesmo a tomada do poder daqueles que estão abusando dele. Esta não é uma luta para tomar o poder, mais para libertá-lo para seu uso descentralizado numa autogestão eficiente. Assim nós agimos não só para nós, ou nosso partido político, nosso Forum Social ou Económico, mas representando todos da rede. Naquele momento todos os recursos da rede são nossos também e estes incluem todas as diferenças e as diversidades.

Nas ecovilas aprendemos a dar tempo para que a diferença possa ser apreendida e integrada no sistema. Sabemos que isto implica o fortalecimento de toda rede social. Diferenças ocorrem todo o tempo e muitas vezes criam tensão no campo dos grupos. Ao longo dos anos refinamos a arte de lidar com esta tensão, como um convite, uma oportunidade criativa de mudança social. Um dos passos para transcender diferenças e conflitos é a disposição de cuidar do outro e libertar minha necessidade de estar certa/o. A pergunta que fazemos é a seguinte: Eu prefiro estar certa ou feliz? Ou como Rumi diz: Além do certo e do errado existe um campo, eu te encontro lá.

Do círculo dos povos tradicionais à mesa de negociação, este momento na história está convidando o melhor e o mais forte de cada um de nós. Como activistas socialmente engajados nós estamos sendo convidados a servir em duas capacidades: como enfermeiros de uma civilização terminal e como parteiras de uma civilização emergente. Ambos papéis e tarefas são requisitadas simultaneamente. Juntas/juntos, estamos desenhando estratégias que, é bem possível, irão mudar o mundo para melhor, o mais rápido e integradamente possível. Neste processo nós lembramos a mensagem viva de Gandhi e não elevamos nossos objectivos acima dos meios. A rota que viajamos para alcançar as metas determina a vida que

teremos uma vez que lá cheguemos. O caminho deve espelhar o objectivo. Nossas acções de hoje devem incorporar e representar o mundo melhor que queremos viver amanhã.

Planejar sistemas sociais, económicos, ambientais que se auto-sustentam e auto-regulam - podem até ser chamados de "Santo Graal" da nossa geração - um ideal que buscamos, mas que na realidade não alcançamos ou mesmo alcançaremos.

A necessidade de uma cultural global de sustentabilidade está emergindo com uma força como a das enchentes de primavera, quebrando rochas e chão em diferentes lugares e numa grande variedade de cursos. Vamos juntos navegar este oceano de pura potencialidade, com vigilância, motivação, reverência e curiosidade.

E para concluir estas considerações vou citar Albert Einstein: "Curiosidade tem sua própria razão na existência. Entramos em estado de reverência quando contemplamos os mistérios da eternidade, da vida, da maravilhosa estrutura da realidade. É mais do que suficiente se tentamos compreender uma pequena porção deste mistério todos os dias. Nunca perca esta sagrada curiosidade."

CONFERÊNCIA DE ENCERRAMENTO

Migrações e Mudança Social: Demografia, Mercado de Trabalho e Integração Social em Portugal

JOÃO PEIXOTO¹

Sessão Plenária²

Boa tarde a todos. Antes de mais desejava agradecer o amável convite da Universidade de Évora e, em particular, do Departamento de Sociologia para estar aqui presente. Faço-o com muitíssimo gosto. O tema que me traz intitula-se "Migrações e mudança social: demografia, mercado de trabalho e integração social em Portugal". Trata-se de um tipo de tema que é suficientemente elástico para nos permitir falar entre 15 minutos a várias horas. Enfim, em função do vosso interesse tentarei ser o mais breve possível.

Tenho alguns pontos que gostaria de focar. Vou referir, primeiro, algumas questões gerais das migrações – daí o título genérico: "Migrações e mudança social" – e, em seguida, irei naturalmente falar sobre Portugal. Antes, porém, de apresentar os pontos que previ queria começar por vos transmitir quais são as mensagens centrais desta apresentação e, depois, dar-vos um exemplo concreto que serve de ilustração ao tema.

Há duas mensagens básicas que vos pretendo passar com esta apresentação. A primeira é que as migrações, em qualquer dos termos em que elas podem ser entendidas, são um facto bastante mais banal do que podemos supor. Por outras palavras, afinal quase todos somos migrantes. Os migrantes estão no meio de nós, a maior parte de nós fez uma migração, portanto os migrantes não são necessariamente os estranhos, os estrangeiros, os forasteiros, que aparecem em alguns meios de comunicação, em alguns textos sobre o assunto. A migração é muito mais banal do que se pode pensar. Esta é a primeira mensagem.

A segunda mensagem tem a ver com a integração social dos migrantes. Também deste ponto de vista, penso que a integração dos migrantes é muito mais vulgar, banal e quotidiana do que podemos pensar. De um certo modo não me custaria arriscar dizer que os casos de sucesso de integração são maiores do que os casos de insucesso. Vou ilustrar esta afirmação, para já,

¹ Professor Associado do Departamento de Ciências Sociais do ISEG/UTL.

² Este texto resulta da transcrição da intervenção oral, pelo que mantém as características da oralidade.

com exemplos muito concretos, antes de passar aos pontos que tenho previstos.

Os casos muito concretos têm a ver com um filme que está actualmente em exibição e que é útil para ajudar a compreender algumas destas ideias. Trata-se de um filme que estreou recentemente em Portugal, intitulado *Lisboetas*. Na prática, é um documentário sobre estrangeiros em Portugal. O título do filme é curioso e não me parece abusivo, antes pelo contrário. O título é *Lisboetas*, mas as personagens do filme – personagens reais, porque o filme é um documentário – são ucranianos, moldavos, romenos, brasileiros, cabo-verdianos, são-tomenses, nigerianos, angolanos e moçambicanos, entre outros. O título parece-me particularmente feliz e bem aplicado por uma série de razões, que tentarei explicar mais adiante. Mas, para já, devo transmitir-vos duas ideias que associei imediatamente a este filme e que me vêm de leituras e de trabalhos anteriores, que outros fizeram sobre migrações e sobre Lisboa.

A primeira ideia que associei a este filme e a estes novos lisboetas (ucranianos, moldavos, romenos, brasileiros, cabo-verdianos, são-tomenses, nigerianos, angolanos e moçambicanos) resultou de alguns estudos que li sobre a imigração cabo-verdiana em Portugal. Nesses estudos – como o de Ana Saint-Maurice – chegava-se à conclusão que algumas das profissões a que os cabo-verdianos e, neste caso, as mulheres cabo-verdianas tinham acesso eram profissões tipicamente lisboetas. Por exemplo, as peixeiras e as varinas, as mulheres que vendem peixe, a partir de uma certa altura passaram a ser mulheres de origem cabo-verdiana – e esta é uma profissão que tem a ver com uma imagem que associamos a alguns locais de Portugal e, neste caso particular, a alguns locais de Lisboa. Ver peixeiras de origem cabo-verdiana não choca nem deixa de chocar. Lisboa felizmente está viva, é uma cidade viva, portanto é normal que haja mudanças. Houve uma altura em que poderiam ser oriundas de Trás-os-Montes, depois seriam beirãs, depois foram cabo-verdianas e no futuro não sei o que vão ser. Esta foi a primeira ideia que associei ao filme.

A segunda ideia que associei ao filme resultou de trabalhos feitos também por sociólogos portugueses sobre Lisboa e, neste caso, sobre movimentações internas em Portugal. Estou a pensar, em particular, no trabalho feito por António Firmino da Costa, cuja tese de doutoramento é sobre bairros tradicionais de Lisboa (sobre Alfama, Mouraria, etc.). Um dos textos iniciais do Firmino da Costa em relação a este tema manifesta a sua perplexidade com aquilo que encontrou quando chegou ao terreno, isto é, quando começou a estudar aqueles bairros. Alfama é o coração de Lisboa. Portanto, se tivermos que encontrar “alfacinhas” (o “alfacinha” é aquilo que de mais tradicional Lisboa pode produzir), a probabilidade de os encontrarmos é máxima se formos a Alfama, Mouraria e por aí fora. O Firmino da Costa começou a aplicar inquéritos e percebeu, para sua surpresa, que muitos dos “alfacinhas” não eram “alfacinhas”; muitos dos habitantes de Alfama e Mouraria eram naturais de Arganil, Pampilhosa da Serra, Góis, enfim, de outras regiões do país, mas em particular de uma região do Pinhal Interior Sul, uma região do interior do distrito de Coimbra.

Isto é, afinal quem são os lisboetas e quem são os alfacinhas? São beirões, são pessoas que nasceram em Coimbra, são cabo-verdianos, hoje são

ucranianos... Enfim, não me choca. Achei o título do filme – os *Lisboetas* – particularmente feliz exactamente por isto, porque se vê que a realidade da migração e a realidade da integração dos migrantes é muito mais elástica e plástica do que parece. As coisas acontecem de uma maneira que, por vezes, não causa ruído e que acaba por entrar nos nossos quotidianos.

*

Bem, queria começar com algumas considerações sobre o carácter banal e, às vezes, radical das migrações. Parece-me, aliás, que a banalidade e a radicalidade se combinam bem no caso das migrações. Quero começar com algumas considerações sobre isso e, depois, falarei um pouco da situação portuguesa. No tempo que ainda me restar, aprofundarei alguns dos factores causais que explicam muita desta dinâmica migratória: um, a demografia; o outro, os mercados de trabalho – tal como é indicado no subtítulo desta apresentação. Terminarei com algumas considerações sobre as consequências, ou os resultados, das migrações, que se relacionam com a integração social – que é a última expressão do subtítulo da minha apresentação.

Primeiro, então, as tais considerações teóricas sobre a banalidade e, simultaneamente, a radicalidade das migrações. Quanto à banalidade, as migrações são uma realidade que não é fácil de definir mas que, no limite, é algo de muito mais banal, corrente e vulgar do que podemos pensar. Há uma reflexão que tenho utilizado muitas vezes, incluindo em alguns textos que escrevi, de um autor clássico dos estudos sobre migrações – William Petersen –, que consiste mais ou menos no seguinte. Muitos de nós temos ideia que os migrantes são uma espécie de desviantes; quer dizer, a migração seria uma forma de comportamento desviante. O normal seria ser sedentário. Desde que a humanidade fosse sedentária, o normal deveria ser nascermos, procriarmos, trabalharmos num certo local. Quando aparece um forasteiro, essa é que é a excepção, esse é que é o comportamento desviante. O autor argumenta que um mundo como o nosso – como era o seu nos anos 50 e como continua a ser hoje –, um mundo onde poucas pessoas morrem no local onde nasceram, provavelmente não pode ser considerado um mundo sedentário. A verdade é que a maior parte de nós não morre no local onde nasceu; isto é, todos temos um percurso migratório mais ou menos estruturado nas nossas vidas.

Para vos dar uma ideia da banalidade destes percursos migratórios vou referir uma das famosíssimas leis das migrações, que resultam de um trabalho pioneiro, publicado no final do século XIX por um autor que, de certa forma, é o pai fundador dos estudos sobre migrações – Ravenstein. Este autor, um geógrafo e cartógrafo inglês do final do século XIX, tentou produzir as “leis das migrações”. Deve lembrar-se que a produção de leis em ciências sociais era uma tentação muito forte no final do século XIX e início do século XX; hoje não temos a pretensão de o fazer. Uma das leis que ele anunciava é uma lei que, para nós, parece um pouco paradoxal, um pouco impossível. Uma das leis de Ravenstein era a seguinte: as mulheres são mais migratórias do que os homens. Em muitos contextos isto tem toda a verdade, toda a razão de ser, e há uma enorme abundância de informação estatística que o pode comprovar. No caso daquele autor estamos a falar sobretudo de

migrações à escala regional, não à escala internacional, e estamos a falar de muitas migrações causadas pelo casamento. Ora, na maior parte dos casos, nas sociedades tradicionais, os casamentos ocorrem entre comunidades vizinhas e um casamento implica a deslocação de alguém. A deslocação de alguém não é apenas uma deslocação física; é, também, uma deslocação social, no sentido em que há mudança de amigos, família, local de residência, local de trabalho e locais de consumo, o que implica uma mudança radical na vida da pessoa. Estas mudanças radicais, muitas vezes causadas por um simples facto comum das nossas vidas, como é o casamento, sempre fizeram parte da história humana. Um segmento que nós julgávamos, pelo menos nas sociedades tradicionais, estar um pouco afastado das migrações, que era o segmento feminino, afinal está muito mais enraizado e muito mais familiarizado com isto do que parece.

Qual é a radicalidade das migrações? A radicalidade das migrações está relacionada com a diferenciação que, nos estudos sobre migrações, costumamos fazer entre o que designamos como mobilidade residencial e o que chamamos de migrações. Mobilidade residencial é mudar de casa na mesma rua. Isso não é certamente uma migração: é mudar de casa na mesma rua, mas, desde que não se mude mais nada, não é uma migração. Uma migração é uma deslocação onde muito muda nas nossas vidas, incluindo, como vimos, amigos, local de residência, local de trabalho e locais de consumo. Tanto nas migrações internacionais como nas inter-regionais, uma migração é sempre uma aprendizagem de uma nova vida social, no sentido em que temos que começar de novo, temos que começar a estabelecer novos laços, estabelecer novas solidariedades, criar um novo capital social. Não quer dizer que rompamos totalmente com o antigo. Quem estiver mais familiarizado com a literatura sobre migrações sabe que uma das *buzzwords*, um dos conceitos mais correntes da actualidade, é o conceito de comunidade transnacional. A ideia do transnacionalismo nos migrantes - como o transnacionalismo nas empresas - significa mantermos os nossos laços transnacionais vivos e actuais. Por exemplo, um imigrante em Portugal pode manter contacto regular com a família que deixou no Brasil ou na Ucrânia. Contudo, independentemente destes contactos transnacionais, existe sempre uma aprendizagem e uma construção de novos laços sociais. Ora começar a viver é sempre complicado. Um migrante é isto que faz cada vez que migra: começa literalmente a sua vida, mesmo que mantenha a sua velha vida e mantenha as interações com a família e os amigos à distância. No emprego, na língua e nos costumes, pelo menos, ele tem que aprender alguma coisa de novo.

No sentido da primeira definição que vos referi, a migração é banal. No sentido das mudanças que provoca, a migração é radical. Em conjunto, a banalidade e a radicalidade combinam-se nas nossas vidas. Queria terminar estas considerações iniciais dizendo-vos que, sob alguns pontos de vista, as migrações são provavelmente um dos factos mais injustamente esquecidos na literatura sobre a mudança social. Quando os sociólogos trabalham sobre mudança social normalmente esquecem-se que um dos principais veículos da mudança é, exactamente, as migrações. Como normalmente quem estuda migrações não estuda necessariamente a mudança social, os temas nem sempre se combinam. Um problema relacionado com este é que a análise das migrações infelizmente nunca se cruza muito com a análise das classes

sociais – mas devia cruzar-se. As migrações têm tudo a ver com classes sociais e têm tudo a ver com a mudança social.

De facto, a migração é uma enorme causa de mudança, quer a nível micro, quer a nível macro. A nível macro é fácil compreendermos: com as migrações, as sociedades recompõem-se do ponto de vista da estratificação social, do ponto de vista económico e do ponto de vista cultural. A nível micro as mudanças são também profundas. Utilizemos, a este propósito, a abordagem compreensiva da sociologia, isto é, a abordagem mais subjectiva da sociologia. Há um autor – Francesco Alberoni – que, nos anos 60, dizia que a migração, antes de ser migração, é uma ruptura na nossa concepção do mundo. Um migrante, quando admite migrar, é porque sabe que existe melhor, que existe um futuro melhor do que aquele que tem pela frente. Ora o simples facto de termos um horizonte diferente na nossa vida, de admitirmos que podemos melhorar a nossa vida, significa uma alteração micro e subjectiva radical das nossas vidas. Isto é, antes da migração acontecer ela já é uma ruptura e uma revolução do quotidiano. Quem não migra e não sabe que pode migrar está estagnado, está resignado. Quando os italianos do final do século XIX, quando os portugueses de sempre, quando os ucranianos de hoje percebem que há um local melhor para onde podem ir, isto implica resignarem-se menos, sujeitarem-se menos e aspirarem a mais nas suas vidas. Ora, do ponto de vista individual, isto implica uma completa alteração do plano de vida. Neste sentido, a migração é uma profunda alteração, até psicológica. É claramente sociológica, mas também psicológica.

*

Passando a algumas considerações sobre Portugal, o país tem vivido as migrações de uma forma muito mais intensa do que às vezes admitimos. Há um outro autor, neste caso português – Jorge Gaspar –, que nos diz que, em certos momentos do século XX, Portugal foi o país mais migratório do mundo. Não estamos a exagerar. Nos anos 70 do século XX, entre o início e o final dos anos 70, Portugal é um dos países do mundo que regista maior movimentação migratória internacional. No início dos anos 70 continuamos com a sangria emigratória dos portugueses, que saem sobretudo para a Europa (para a França, Alemanha e Luxemburgo, entre outros). Em meados dos anos 70 cerca de meio milhão de pessoas oriundas das ex-colónias entra em Portugal, isto é, 5% do total da população portuguesa, o que representa um aumento maciço em pouco mais do que um ano. No final dos anos 70 vários emigrantes portugueses regressam. Para além disto, ainda durante os anos 70, muitos portugueses movimentam-se dentro de Portugal: por exemplo, muitos alentejanos deslocam-se então para a região urbana de Lisboa.

Se somarmos a quantidade de pessoas que em Portugal se movimenta nos anos 70, o seu número é verdadeiramente assombroso, tendo em conta a escala do país. A proporção de pessoas que se movimenta, sobretudo em longas distâncias, é brutal – e, no entanto, quem deu por tudo isto? Uma tese de doutoramento defendida em Portugal sobre este assunto há não muito tempo, por um outro sociólogo português, Rui Pena Pires, serve exactamente para defender a ideia que a integração social, em vez de ser um

sistemático fracasso, pode ser muitas vezes um enorme sucesso. O estudo que o Rui Pena Pires faz é acerca dos retornados das ex-colónias. O retorno das ex-colónias levou, em vários países do mundo, a grandes problemas, sendo traumático e complicado. Em Portugal o retorno das ex-colónias foi, em larga parte, um enorme sucesso. É muito difícil um país, qualquer que ele seja, sobretudo um país de 10 milhões de pessoas, como somos nós, absorver 500 mil pessoas que vêm do exterior, para mais numa situação interna de revolução política e de reestruturação económica. É complicadíssimo isto acontecer. E, no entanto, apesar de alguns traumas e alguns problemas que houve - e quem conhece o caso do retorno das ex-colónias conhece situações deste tipo -, apesar disto a integração da população que regressou das ex-colónias foi um caso de sucesso, sob a maior parte dos pontos de vista.

Os outros movimentos de que falei ocorreram no contexto internacional. Os portugueses foram para a França, para o Luxemburgo. Depois, alguns dos portugueses emigrantes voltaram. Em 10 anos existiram milhares de movimentos. Ninguém diria que tantas pessoas se moveram. Mas quando pensamos nas mudanças sociais que ocorreram nos anos 70 pensamos, sobretudo, no 25 de Abril. Na verdade, houve muito mais coisas que se alteraram - mas Portugal adaptou-se bem a elas. Isto é, muitas vezes a integração é um caso de sucesso. As tais varinas cabo-verdianas vieram para Portugal a partir do final dos anos 60, princípio dos anos 70. Ninguém deu pela imigração cabo-verdiana em Portugal nos anos 70 e só hoje é que se fala de alguns problemas associados a esta imigração (e nem se fala muito). No entanto, a imigração de origem africana em Portugal - para não falar na imigração que tem a ver com o tráfico de escravos -, a imigração recente africana em Portugal, começa no final dos anos 60, prolonga-se pelos anos 70 e não causou problema nenhum, não nos causou nenhum trauma.

Deste ponto de vista, a migração é a norma em Portugal e tem sido muitas vezes um caso de sucesso. Olhando precisamente para os últimos anos - e vamos considerar agora os últimos 10 anos da sociedade portuguesa -, mais uma vez a nossa participação nos movimentos migratórios é intensíssima. Vamos esquecer agora as movimentações internas e olhemos apenas para os movimentos internacionais. Do ponto de vista da entrada de cidadãos estrangeiros em Portugal, todos nesta sala estão a par da situação. Portugal viu multiplicado em muito o número de estrangeiros que residem, trabalham e vivem no seu território. Os tais novos lisboetas, os novos portugueses e os novos alentejanos aumentaram imenso, sobretudo no final dos anos 90. Até então, a imigração era composta tipicamente por indivíduos provenientes da África Lusófona. Também havia brasileiros, e o número de brasileiros multiplicou-se por muito a partir do final dos anos 90. E sobretudo, já no actual século, a imigração da Europa de Leste foi uma completa novidade, inesperada para todos, disparando a partir de 1999/2000. Hoje desacelerou um pouco, mas o número de imigrantes de Leste é substancial.

Na perspectiva da entrada de estrangeiros Portugal animou-se muito - tanto que até se fez um documentário, que passa agora nas telas de cinema, sobre isto. Não deve ser esquecido, também, que na perspectiva das saídas Portugal não terminou, e está longe de terminar, a sua história emigratória. Isto é, não choca se for agora produzido um documentário sobre Londres,

onde muitos dos novos londrinos sejam portugueses e sejam lisboetas, porque Portugal continua a enviar portugueses para Inglaterra, Irlanda, Holanda, Suíça e Américas (e alguns estão a ser obrigados a regressar do Canadá). Continuamos a participar intensamente nos vários sistemas migratórios internacionais. Somos, em larga parte, uma sociedade receptora. Mas temos aquilo que um outro sociólogo português, Boaventura de Sousa Santos, designa como imaginação do centro: imaginamo-nos um país rico, mas não somos, de facto, um país rico. Temos uma imaginação do centro no sentido em que nos vemos como um país de atracção de imigrantes. Mas esquecemo-nos que não somos tão centrais quanto isso, e continuamos a enviar portugueses pobres para o exterior. Neste sentido Portugal é uma sociedade suficientemente complexa para nos fazer perder algum tempo antes de aceitarmos noções apressadas sobre a integração dos migrantes e as causas das migrações.

*

Irei rapidamente falar sobre as três expressões que surgem no subtítulo da minha apresentação: demografia, mercado de trabalho e integração social. Demografia e mercado de trabalho são alguns dos factores causais, isto é, dos factores que criam a dinâmica das migrações. Não me vou alongar muito sobre este tema. A verdade é que, quando queremos explicar porque razão há tantas migrações e a probabilidade é de existirem ainda mais, a demografia e os mercados de trabalho são conceitos que estão no centro de qualquer reflexão. A influência da demografia é forte. Quem estude demografia, ou quem esteja atento aos fenómenos, sabe que Portugal é um país que já concluiu há algum tempo a sua transição demográfica. Somos um país em processo acelerado de envelhecimento. Os processos de envelhecimento e de retracção demográfica têm várias consequências. Uma das muitas consequências é o surgimento de novas profissões. Algumas das novas profissões, que estão em plena expansão, têm a ver com a área da saúde e, em particular, a assistência a idosos. Não é por acaso que a entrada de imigrantes ligados à assistência a idosos começa a ser absolutamente banal em sociedades da Europa do Sul, incluindo a sociedade portuguesa. As profissões na área da saúde ligadas aos cuidados a idosos, de que todos nós vamos precisar daqui a alguns anos e outros de nós já precisam, são profissões que atraem imigrantes. Não é também por acaso que, dentro das migrações qualificadas, uma das áreas profissionais que mais imigração tem causado seja a dos enfermeiros. Neste momento há enfermeiras espanholas em Portugal, há enfermeiras filipinas em Espanha, há enfermeiras paquistanesas em Inglaterra. Isto é, a área da saúde é uma área de forte expansão de emprego, o que resulta parcialmente da demografia.

A diminuição da pressão demográfica em Portugal também ajuda a explicar porque razão há menos pressão para sair e porque razão há também alguma atracção para entrar. Embora não possamos pensar que temos emprego suficiente para todos, a verdade é que, todos os anos há, uma menor proporção de jovens portugueses à procura de trabalho em Portugal. É certo que mesmo poucos jovens em Portugal sentem problemas com os menos empregos que existem. Contudo, se houvesse mais jovens, como havia nos anos 60, a pressão seria muito maior e os problemas seriam muito maiores.

A pressão para a emigração na sociedade portuguesa era maior nos anos 60 do que é hoje. Parte disto tem a ver com a demografia.

Quanto aos mercados de trabalho, a principal questão que alguém que trabalhe sobre as migrações deve pensar é que não existe um mercado de trabalho, existem vários mercados de trabalho. Existem alguns segmentos que são bastante interessantes, atractivos e desejados por algumas pessoas, sobretudo por quem já conhece melhor o país; e há outros segmentos que são procurados por quem não consegue mais nada, ou então por quem conhece mal o país. Na literatura sobre migrações designamos isto como segmentação dos mercados de trabalho, ou mercados de trabalho duais. Falamos no mercado de trabalho primário e no mercado de trabalho secundário. Basicamente, o que dizemos é seguinte: há alguns segmentos de trabalho onde há bons empregos, com carreiras profissionais, oportunidades de carreira, contratos, condições de segurança e higiene, etc....E há outros segmentos de trabalho onde o emprego é mal pago, sem contratos, sem oportunidades de carreira, onde prolifera o que designamos como trabalhos sujos, perigosos e mal pagos. O que acontece é que quem conhece bem o país, a começar pelos nativos desse país e a continuar pelas segundas e terceiras gerações de migrantes, foge destes últimos empregos porque não lhes dizem nada. Permitem poucos rendimentos e, do ponto de vista do estatuto social, são empregos que não desejamos para os nossos filhos. Em contrapartida, quem não conhece o país, ou quem admitir que está nele apenas por alguns anos para ganhar dinheiro, não se importa de fazer esses trabalhos. É por isso que, em todos os países do mundo, onde encontramos maioritariamente imigrantes estrangeiros é a desempenhar os trabalhos que as pessoas não querem no seu próprio país. Isto passa-se com os ucranianos e brasileiros em Portugal, e também se passa com os portugueses em Inglaterra. Nós em Inglaterra, os ucranianos e os brasileiros em Portugal, fazem aquilo que a maior parte dos nativos e as segundas e terceiras gerações de imigrantes não fazem.

O imigrante tem esta particularidade: a de em muitos casos admitir que o seu percurso migratório é um percurso temporário. Portanto, não se importa de aceitar trabalhos que normalmente não aceitaria no seu país de origem. O imigrante tem como sociedade de referência a sua sociedade de origem. Isto é, do ponto de vista do estatuto social não se choca tanto por fazer trabalhos socialmente aviltantes, como aconteceria na sua sociedade de origem. É normal que não haja nenhum problema para o imigrante por realizar limpezas domésticas em casas de outros, enquanto uma pessoa nativa não vê como futuro para os seus filhos a limpeza doméstica em casa de outros, ou a limpeza doméstica nas empresas. É normal que a migração se movimente nestes quadrantes do mercado de trabalho.

Para terminar com a questão da integração social dos migrantes, podemos admitir que não existe uma, mas várias formas de integração social. Para não me alongar, podemos admitir que existem pelo menos três grandes vertentes de integração: aquilo que se costuma referir na literatura como assimilação, multiculturalismo e cosmopolitismo - e estou de novo a seguir o trabalho do Rui Pena Pires sobre este assunto. A assimilação é no sentido em que todos os imigrantes querem ser iguais e começam a ser iguais à sociedade de origem; trata-se de um mito acarinhado pela sociedade americana e é a

tentativa de realidade da sociedade francesa actual. O multiculturalismo é no sentido em que as pessoas mantêm as suas diferenças originais e as sociedades se tornam multiculturais. O cosmopolitismo é no sentido em que, a certa altura, começamos a misturar-nos e já não sabemos o que é de origem e o que é de chegada.

Não me vou alongar sobre este tema, mas quero lembrar-vos o título do filme com que comecei esta apresentação. Em muitos casos, quando pensamos em italianos nos Estados Unidos, quando pensamos em portugueses em França, quando pensamos em ucranianos e brasileiros em Portugal, não estamos nem a encontrar necessariamente assimilação, nem a encontrar necessariamente multiculturalismo. O que encontramos algumas vezes são formas de cosmopolitismo, no sentido em que já não sabemos o que resta da nossa identidade original e o que existe de novo na nossa identidade. Provavelmente é nestes casos que a integração é um maior sucesso, porque é muito mais indizível, é muito mais subterrânea, é muito mais silenciosa. Muitas vezes nós próprios confundimos aquilo que em nós tinha a ver com o antes, com aquilo que em nós tem a ver com o agora, e acabamos por representar algo que está em mudança. Somos pessoas em mudança, que temos referências da nossa sociedade de origem e passamos a ter referências da nossa sociedade de chegada.

Estou naturalmente a fazer uma leitura optimista da situação. Em muitos casos verificamos que as migrações podem apresentar problemas de integração. Portugal tem tido a vantagem, não se sabe se pela sua plasticidade, se pela sua história, se por outras razões, de não se ter deparado ainda com casos mais complicados, mais dramáticos de integração social de populações estrangeiras, que são hoje correntes em várias sociedades europeias. Vou citar os casos mais recentes: o da sociedade francesa há não muitos meses e da sociedade dinamarquesa com a polémica acerca dos *cartoons* – que reflectem um mal-estar muito grande do ponto de vista da ausência de mecanismos de integração entre primeiras, segundas e terceiras gerações, árabes, muçulmanas, africanas ou o que forem. Sabe-se que o potencial dos partidos de extrema direita é forte em muitos países da Europa; em Portugal, até ver, o potencial é baixo. Em qualquer caso, existem condições para que a integração seja um fracasso e possa ser origem de problemas sérios. Em Portugal temos tido, aparentemente, mais casos de sucesso, daí que a muitos de nós não choque andar em Lisboa e cruzarmos-nos com os novos lisboetas, não choque sentirmo-los como nossos, porque são pessoas que têm alguma coisa a ver connosco, pessoas que nasceram na Ucrânia, no Brasil, em Cabo Verde ou noutros países.

*

Queria só terminar, e este é o meu último minuto, lembrando outra ideia que transmiti. As migrações são, do meu ponto de vista, um dos factos mais subestimados da mudança social. A ideia é esta: se admitirmos que a mudança social faz parte das sociedades humanas, porque admitimos que não é bom para uma sociedade manter-se como um sistema social fechado, devemos admitir que as migrações são algo que deve fazer parte da sua vida. Na minha leitura, impedir que as sociedades migrem é a mesma coisa que impedir que elas mudem. A migração está inscrita na origem de todas as

sociedades. Parece-me que a solução mais inteligente, a melhor recomendação do ponto de vista de quem estuda as migrações e pode exercer alguma influência sobre as políticas nesta área, é dizer isto: tentar travar, impedir ou demonizar as migrações é algo que está condenado ao fracasso ou a efeitos perversos e pesadíssimos. A solução inteligente parece ser gerir da melhor forma possível uma inevitabilidade, algo que, do meu ponto de vista, é profundamente benéfico das sociedades humanas - as migrações.

Muito obrigado pela vossa atenção!

Parte II

Comunicações das Sessões Paralelas

Atelier I

Sociologia/Antropologia: entre a teoria e a prática

Libertação da Clausura:

Retrato da Vida no Mosteiro Puríssima Conceição

ANA BILÉ ¹

RESUMO

O presente texto insere-se no campo religioso e pretende abordar de forma concreta o quotidiano de indivíduos que recusando o mundo material e carnal ingressam na vida contemplativa, em clausura. É uma abordagem sociológica e etnográfica da problemática da vida solitária num mosteiro, ocupado por um grupo de mulheres que, abandonando a vida profana se ligam ao Sagrado e à contemplação na procura da Verdade e da Felicidade, tendo como modelo Santa Beatriz da Silva. Trata-se efectivamente de uma realidade afastada dos olhos dos seculares, sobre a qual pouco ou nada se sabe mas que encerra em si uma riqueza profunda.

PALAVRAS-CHAVE: Religião; Solidão/Silêncio; Contemplação; Comunidade; Monja/Mosteiro

O título 'Libertação da Clausura' pretende fazer referência à motivação que envolve estas mulheres a ingressar no mosteiro. Na realidade, para a maioria dos civis, a vida monástica implica privação de liberdade, para estes indivíduos ela é o início da liberdade individual, se tivermos em consideração o seu desenquadramento social e a permanente ruptura com o mundo familiar exterior. A vida encontrava-se, nas suas palavras, rodeada de uma 'paz podre' e, nesse contexto, não comportava grande sentido. Estamos, portanto, perante uma opção de vida cujo pressuposto assenta na interligação existente entre a liberdade e a clausura e recolhimento absoluto. Assim, é, com certeza, errado falar de privação de liberdade já que o seu caminho se centra, precisamente, na busca dela. Uma liberdade não corporal mas essencialmente espiritual.

A devoção imaculista adopta uma tripla dimensão de nome, culto e hábito com o fim de proclamar, defender e celebrar este mistério. Foi posta em causa a mais valia das mulheres e o seu direito à educação e à visibilidade social e histórica. Desde sempre consideradas incapacitadas para exercer ofícios eclesiásticos e limitadas nas suas possibilidades de acesso e produção teológica, estavam excluídas, a princípio, dos termos intelectuais do debate imaculista e viam muito limitadas as suas possibilidades na discussão eclesiástica. O projecto de fundação concepcionista, ligada institucional e espiritualmente ao Franciscanismo, foi exclusivamente feminino nas suas origens, revelando-se como um meio de participação das mulheres no dito debate teológico, uma participação não tanto intelectual ou especulativa mas

¹ Mestre em Sociologia pela Universidade de Évora

essencialmente na prática da vida e na denominada política do simbólico pela definição de espaços e na manipulação de símbolos próprios.

Com a presente comunicação pretendo partilhar, de modo directo e pessoal, não só as experiências advindas da execução do trabalho em causa como, essencialmente, abrir a discussão a um tema tão actual como é a religiosidade do ser humano. 'Provocar' os mais cépticos, esclarecer os mais curiosos mas acima de tudo pretendo desmistificar uma tipologia de vida tão digna como a monástica.

1 - Contexto Histórico do 'Mosteiro Puríssima Conceição'

A Igreja, enquanto instituição ao serviço de Deus, tem desenvolvido formas peculiares de demonstração da fé, sendo por vezes levadas ao extremo, e foi nesse tópico que se centrou o objecto deste estudo, numa vida recolhida na contemplação, afastada da rotina, vícios e práticas socialmente instituídos. Pretendeu-se caracterizar um "*modus vivendi*" regido por princípios e regras definidos por Santa Beatriz da Silva, fundadora da Ordem Imaculada da Conceição, com o intuito de posteriormente compreender as motivações de quem vive enclausurado por opção num Mosteiro, no Mosteiro 'Puríssima Conceição'.

A expansão da Ordem Concepcionista² iniciou-se com a chegada de numerosas vocações ao Convento da Imaculada Conceição de Toledo. Presentemente existem, em Portugal, apenas dois Mosteiros pertencentes a esta Ordem. Ambos fundados muito recentemente pois durante dois séculos esta Ordem esteve extinta, face à expulsão, imposta pelo país entre 1833 e 1934, das Ordens Religiosas. O 'Mosteiro Puríssima Conceição' foi fundado a 10 de Junho de 1942 quando chegaram a Montemaior cinco religiosas destacadas do Convento Espanhol de Vilafranca del Bierzo (Léon) precisamente com a missão de difundir os princípios preconizados pela sua impulsadora: Santa Beatriz da Silva.

2 - Caracterização da Comunidade

A Comunidade é exclusivamente feminina e encontra-se algo envelhecida, cifrando-se a média de idades nos 53 anos quando contabilizada a idade das postulantes actualmente aí integradas (média empolada para os 62 anos quando excluídas as três jovens).

O surgimento de vocações tem passado nos últimos tempos por um período menos áureo, desde 1989 que a comunidade não aumenta, de modo permanente, o número de membros. Ainda assim, o panorama mostra-se promissor já que existem indícios de novas vocações e o número de jovens propostas a futuras Irmãs tem crescido. Relativamente à naturalidade das religiosas consta-se que são oriundas de vários pontos do país: Lisboa, arredores de Portalegre, Beja, Évora, Vila Nova de Mil Fontes e de St.^a Maria do Vale. O grupo fica finalmente concluído com as três religiosas cuja nacionalidade é Espanhola (León e Sevilha). A zona geográfica predominante

² A Ordem Imaculada da Conceição foi fundada em 1484.

é, de facto, o Alentejo. A maior parte das religiosas detêm apenas a 4ª classe o que se justifica pelo facto dos estudos não serem, nessa altura, tão acessíveis a todos como sucede actualmente. Para além disso, algumas Irmãs entraram bastante jovens para o Mosteiro o que, com certeza, as impediu de progredir academicamente. Relativamente à formação de nível médio e superior detectamos uma Irmã com o bacharelato em Eng. Química e duas jovens postulantes com o grau de licenciatura, uma em Germânicas e outra como Educadora de Infância. A terceira postulante detinha o 12º ano e preparava-se, até à entrada no Mosteiro, para ingressar na universidade.

Quanto aos seus *Antecedentes Religiosos*³, constou-se que, das dez Irmãs, apenas três não tinham estado envolvidas directamente em contextos religiosos diferenciados do mais comum dos cidadãos. Conclui-se, portanto, que os antecedentes religiosos tiveram bastante peso na vida das Irmãs que compõem o Mosteiro e que seguramente influenciaram a sua decisão, ao lhes fornecer um suporte cristão notável. Quando a educação familiar assenta na fé e apela à prática quotidiana de rituais direccionados para o alimento dessa fé, é natural que se criem algumas condições essenciais à descoberta da vocação religiosa.

Constatou-se, igualmente, que 7 religiosas completaram as bodas de prata e uma as de ouro⁴.

3 - Processo de Integração na Comunidade

As verdadeiras crenças religiosas são comuns a um determinado grupo, o qual faz da sua adesão a elas uma espécie de profissão ao praticar os ritos que lhe estão inerentes. As crenças ao pertencerem ao grupo e fazerem parte da sua identidade criam uma unidade. Os indivíduos que compõem estes grupos sentem-se unidos uns aos outros pelo 'simples' facto de partilharem a mesma fé., assim acontece também no 'Mosteiro Puríssima Conceição'. Uma comunidade cujos membros estão unidos pelo simples facto de pensarem da mesma forma, contemplando o mundo sagrado e as suas relações com o mundo profano. Ao traduzirem estas ideias comuns em práticas comuns revelam aquilo a que se denomina de uma "*Church*", e que simboliza o sentido de comunidade religiosa enquanto núcleo restrito de indivíduos unidos segundo uma causa comum, a religião.

No Mosteiro não devem ser recebidas⁵, segundo os Estatutos, mulheres que tenham idade inferior a 18 anos nem com idade superior a 40 anos, dada a sua maior dificuldade em ultrapassar a aspereza desta vida e regra. A integração deverá ser precedida de uma ou mais experiências realizadas pelo menos nesse mosteiro. Para além disso, a Abadessa não deve receber

³ Entenda-se por antecedentes religiosos a existência de algum ou alguns familiares seus que tivessem, antes de consumado o ingresso neste Mosteiro, seguido a vida religiosa ou o facto da sua vida ter estado directamente envolvida em contextos religiosos ou seguido algum percurso dessa natureza.

⁴ As bodas de prata e ouro são celebradas a contar da data da profissão temporal, as primeiras 25 anos depois e as segundas 50 anos depois, pelo que as jovens postulantes não se inseriram nesta apreciação dada a fase muito inicial em que se encontravam no processo de integração e formação.

⁵ Salvo se outra coisa for considerada pelo Bispo e pela própria comunidade em causa. É então ponderada a maturidade que a aspirante possui a vários níveis assim como as suas motivações pessoais.

qualquer candidata por sua própria iniciativa, sem consentimento de toda ou maior parte da Comunidade e sem licença do Pároco local.

Fases de Integração

1. Postulantado - Postulante

O **Postulantado** caracteriza-se pela adaptação e conhecimento contínuo ao espaço envolvente (mosteiro/comunidade) e pressupõe a realização anterior de uma ou mais experiências⁶. Durante este período a candidata ainda não tem qualquer vínculo à Comunidade, pelo que pode entender-se como a continuação do período no qual esteve à experiência, diferenciando-se desta apenas pelo seu carácter oficial. A duração do postulantado ronda normalmente um ano, não deve exceder os dois anos nem ser inferior a seis meses (altura em que recebe uma intensa formação, ministrada por várias Irmãs consoante a área, e passa por um longo processo de aprendizagem, permitindo-lhe simultaneamente reflectir sobre a sua decisão de abandonar a *Vida Comum*). A postulante segue logo de início as actividades, rituais e regras oficiais da Comunidade, respeitando os seus horários, o que facilitará a sua integração. Desde que integra a Comunidade passa a ser diariamente acompanhada pela denominada 'Mestra de Noviças', até fazer a Profissão Simples.

A *Zona do Noviciado* é uma zona do Mosteiro que se encontra reservada a quem o integra inicialmente. Trata-se de um espaço que reúne todas as condições essenciais a uma estadia permanente tanto das jovens como da sua mestra, e onde se permitem realizar os seus labores e aprender todas as Regras e Constituições seguidas por esta Ordem Religiosa. Aí é feita a adaptação a um contexto que lhes é completamente novo e, portanto, que não dominam nem reconhecem ainda como seu, desconhecendo-lhe as particularidades bem como os hábitos que ditam o dia à dia da comunidade que o partilha. Esta por sua vez tem a possibilidade de apreciar o processo evolutivo de cada candidata bem como a sua capacidade de integração e ajustamento a um estilo de vida em muitas vertentes distinto do que era vivido no mundo profano, até há muito pouco tempo abandonado e renunciado, mas ainda presente na sua memória e na sua rotina. O noviciado só é abandonado para as refeições e para a oração no coro, assim como para os momentos dedicados ao recreio, se assim o desejarem.

Actualmente as postulantes já podem circular pelos aposentos comuns e por todas as divisões do Mosteiro assim como entrar nas celas das professoras, caso estritamente necessário, algo proibido há 20 anos atrás, o que as levava apenas a conhecer o Refeitório e o Coro, já que desciam por uma escada diferente da da restante comunidade sem nunca penetrarem na zona onde se encontravam diariamente as professoras.

⁶ O primeiro contacto com a Comunidade pressupõe que sejam detectados alguns indícios de vocação; se assim não se comprovar então é preciso clarificá-lo com a aspirante e levá-la a reflectir sobre o motivo pelo qual se dirigiu ao Mosteiro. A experiência pode ser repetida em vários Mosteiros, em alturas distintas, e pode ir até 3 meses, apesar de habitualmente decorrer durante 15 dias.

De igual modo, todas as Irmãs podem circular⁷, quando estritamente necessário, pela zona do noviciado. Depreende-se que nada é tão rígido e rigoroso como outrora e, portanto, o primado assenta antes de mais na proximidade, estabelecida desde o início, entre as candidatas e a comunidade, o que vai garantir, por sua vez, o reforço diário das relações pessoais, sem que sejam criadas demasiadas barreiras, prejudiciais ao estabelecimento de empatias.

2. Noviciado - Noviça

Antes de ser admitida ao Noviciado, a candidata tem que declarar por escrito: não sofrer de qualquer mal crónico, entrar na Ordem por sua livre vontade e estar disposta a prestar gratuitamente todos os serviços, impossibilitando-a de exigir qualquer tipo de retribuição ou indemnização caso algum dia abandone, legitimamente, a Ordem ou a isso seja obrigada. Estas declarações devem ser assinadas pela Abadessa, pelas testemunhas e pela própria. Se se tratarem de menores de idade as declarações devem ainda ser assinadas pelos seus pais ou tutores.

A candidata redige, então, o pedido de admissão ao noviciado e dirige-o ao Capítulo Conventual, que avalia a candidata. Após ponderar e discutir o seu real sentido de vocação vota verbalmente a sua admissão. Tendo em consideração que a Mestra dispõe de maior compreensão sobre a candidata permite-se-lhe que esclareça as restantes Irmãs sobre aspectos ou pontos que estas desconheçam e que possam influenciar a decisão a tomar. Caso a maioria concorde com a admissão, a jovem integra agora a Comunidade como *Noviça*, passando, após tomar o hábito⁸, a ser aceite como Irmã (deixa o estatuto de candidata), mediante a realização de uma cerimónia própria, uma vez que até então circulava dentro do Mosteiro com as suas roupas habituais, discretas e simples. O rito de iniciação é precedido de um período de retiro⁹ com uma duração de, pelo menos, cinco dias. Para além disso, regista-se a alteração do nome de baptismo: o primeiro nome da noviça é precedido de 'Sor' e procedido por um nome religioso, por si eleito (ex.: Sor Sofia Imaculada). Ainda não são impostos os mesmos deveres, pelo que as suas obrigações têm um cumprimento menos rígido que o praticado habitualmente pelas religiosas.

O Noviciado¹⁰ decorre durante dois anos, podendo prolonga-se, caso se considere necessário.

Os momentos de formação ocupam grande parte do seu dia e é a eles que se devem dedicar por completo na tentativa de aperfeiçoar os três níveis que a compõem, o Humano (Humanista), o Concepcionista e o Religioso (Cristão),

⁷ Apenas se retêm mais tempo, no Noviciado, as três Irmãs que ministram as classes, consoante a vertente da formação em causa.

⁸ O hábito consta do escapulário, da túnica, do cordão e de um véu branco.

⁹ Os retiros são momentos de profundo e absoluto silêncio, reflexão, introspecção e análise, durante os quais a oração e as refeições são mais contemplativas.

¹⁰ Para que seja válido, o Noviciado deve realizar-se no Mosteiro da Comunidade em causa, ou no Noviciado Comum da Federação ou em qualquer outro mosteiro, se parecer oportuno à Abadessa, com o consentimento do seu Discretório.

cujo objectivo se prende com o aperfeiçoamento interior e espiritual do ser humano integrado num contexto religioso.

Nesta fase do noviciado, ao contrário do que acontecia no postulante, onde a formação girava essencialmente em torno das ideias básicas da Ordem e da Vida Cristã, aprofundam-se outras temáticas mais complexas inseridas num programa pré-estabelecido. Paralelamente é possível fazer cursos de Teologia à distância através da Internet ou por correio. Durante este período a Mestra de noviças fica responsável por entregar à Abadessa, duas vezes por ano, ou quando se considere pertinente, toda a informação sobre a sua idoneidade. Por sua vez, a Abadessa deve comunicar ao Capítulo Conventual o conteúdo desta mesma informação.

Há ainda a referir que a ausência da zona do noviciado, por mais de três meses contínuos ou descontínuos, torna inválido o noviciado, exigindo que o processo seja retomado do início assim como uma ausência superior a quinze dias deve ser suprida. A noviça pode abandonar livremente o noviciado com autorização da Abadessa, depois desta consultar a Mestra e o Discretório, sem exigir uma consulta ao Bispo Diocesano. Quando manifestada a vontade de sair ou quando uma Irmã estiver em risco de expulsão fica reservada à Abadessa a tarefa de a conduzir à reflexão e correcção sobre a sua vocação, clarificando-a.

Finalmente, três meses antes de terminar o noviciado, a noviça deve apresentar por escrito, à Abadessa, o pedido de admissão à profissão de votos temporais.

3. Juniorado – Professa Simples

Após decorridos os dois anos, a jovem termina o tempo de noviciado e prepara-se para realizar os Votos Simples, momento em que assume por completo os quatro votos preconizados pela Ordem (pobreza, obediência, castidade e clausura). Deixa de ser Noviça e passa a ser Professa Simples, através de uma cerimónia/ritual realizada na Igreja paralela ao Mosteiro.

O véu branco é substituído pelo negro, no escapulário é colocada uma medalha com Imaculada da Conceição e recebe o manto azul. A Professa Simples passa a fazer parte integrante da Comunidade como Irmã, assumindo-se finalmente como verdadeira religiosa. Abandona o noviciado para viver diária e permanentemente com a Comunidade. São-lhe então distribuídos cargos e definidas funções, ainda sem grande responsabilidade mas que lhe irão permitir uma gradual assimilação das actividades levadas a cabo.

O juniorado dura normalmente três anos e não deverá exceder os seis anos, ainda que Abadessa possa, excepcionalmente, prorrogar, com o voto deliberativo do Capítulo, o período da profissão temporária até ao máximo de nove anos. Para além disso, antes de emitir os votos temporários, a candidata prepara-se através de um retiro espiritual efectuado, normalmente, durante cinco dias.

Caso uma Irmã de votos temporários ou solenes saia legitimamente do Mosteiro ou seja expulsa não têm direito a exigir nada por qualquer tipo de

serviço realizado. Ainda assim, a Abadessa e as restantes Irmãs, devem preocupar-se pelo seu bem espiritual e moral e proporcionar-lhes, quanto possível, um subsídio ou apoio material, determinados em Capítulo. Uma Professa Simples apenas pode deixar a Ordem com autorização prévia da Abadessa, apoiada pelo Discretório. Indulto só validado com a confirmação do Bispo Diocesano, após receber, por escrito, da Abadessa a petição de abandono. Depois de sair, se uma professa simples manifestar vontade de voltar a ingressar na Ordem pode-lhe ser imposto que realize novamente o noviciado.

4. Seniorado – Professa Solene

Passados três anos, a Mestra fornece informações sobre o estado de evolução da professa simples, caso se considere preparada para o passo seguinte a comunidade reúne e decide realizar a cerimónia que irá permitir à professa simples receber os votos solenes. A cerimónia realiza-se de igual modo na Igreja paralela ao Mosteiro e é aí que recebe o anel de prata¹¹. Compete igualmente à Abadessa a admissão nesta profissão, com o voto deliberativo do Capítulo.

Antes de realizar a profissão solene, a professa simples prepara-se espiritualmente com um retiro de um mês, recordando e meditando a importância deste passo singular.

Depois de professa solene passa a assumir as mesmas actividades que as restantes Irmãs e a ser responsável por cargos mais complexos. Conta com mais cinco anos de formação, podendo realizar 1 a 2 cursos, por ano, na Federação, o que permitirá uniformizar as directrizes relativamente aos Mosteiros por si tutelados.

Para que uma professa solene abandone o Mosteiro deve pedir indulto à Santa Sé que apenas o deferirá positivamente quando apresentadas causas muito graves que justifiquem essa decisão. Neste caso a interessada encaminhará a sua petição à Abadessa, enquanto esta, juntando o seu parecer ao do Discretório, a transmitirá à Santa Sé. Somente a Santa Sé pode conceder ou impor, conforme os casos, o indulto de ex-claustração¹², entendida como o pedido de suspensão temporária da Ordem, a uma Irmã Concepcionista de votos solenes. Durante o tempo de ex-claustração a Irmã, enquanto possível, fica na dependência e ao cuidado da sua Abadessa. Pode usar hábito religioso, se o indulto não se opuser. Para além disso, a Irmã ex-claustrada pode voltar, voluntariamente, ao Mosteiro antes de terminar o tempo concedido e este deve recebê-la. Quando regressar retoma a sua vida monástica anterior sem necessidade de retroceder em qualquer processo de integração.

¹¹ Prata em vez de ouro para justificar os votos de pobreza que assumiram.

¹² A ex-claustração é normalmente justificada quando surgem dúvidas de fé ou incertezas de vocação ou simplesmente por motivos de doença física ou psicológica (p.ex. depressão). É um retiro que pode ir até 1 ano.

5 – Um dia com a Comunidade

6:00 ➤ Levantada

Uma das Irmãs¹³ toca um pequeno sino que assinala a altura em que deverão abandonar as suas celas individuais.

6:30 – 7:00 ➤ Laudes (actualmente cantadas)

A Abadessa ao entrar na capela¹⁴ das orações dirige-se ao sacrário para revelar o Santíssimo, altura em que todas as irmãs iniciam a sua oração conjunta. As Laudes seguem o Breviário e são uma Acção de Graças pelo dia que nasce, lembrando a ressurreição de Jesus Cristo (por analogia, a morte é associada à noite e a vida ao dia).

7:00 – 8:00 ➤ Momento de oração individual

(antes da missa recolhe-se o Santíssimo no Sacrário)

8:00 – 8:30 ➤ Santa Missa na Igreja paralela ao Mosteiro

8:30 – 8:45 ➤ Tércia (o primeiro momento Canónico)

Há semelhança do que acontece com as Laudes também a Tércia recorre ao Breviário. É um momento em que se invoca o Espírito Santo e no qual as Irmãs pedem que o dia corra bem para todos e os seus trabalhos sejam em benefício de todos.

8:45 – 9:00 ➤ Hora do pequeno-almoço (cerca de 15 minutos).

9:00 – 9:30 ➤ Dispõem de cerca de 30 minutos para arrumarem as suas celas.

(9:00 – 9:15 ➤ As postulantes preparam-se para um momento dedicado ao exercício físico. Os restantes 15 minutos, até iniciarem a formação, são utilizados para arrumarem as suas celas.)

9:30 – 12:30 ➤ Distribuem-se pelos trabalhos que lhes estão destinados.

Todas se dirigem para a sala de labor, excepto as Irmãs que estão destinadas aos trabalhos da cozinha, a Secretária, a Abadessa e a Rodeira (a qual pode realizar alguns trabalhos de labor nos momentos em que o seu cargo não exige qualquer intervenção).

(9:30 às 10:30 ➤ as Postulantes iniciam a sua formação, sendo cada dia ministrada uma das três áreas; 10:30 às 11:30 ➤ preparam-se para realizar trabalhos manuais: cozer, fazer terços, encadernações; 11:30 às 12:30 ➤ Hora de estudo individual: momento no qual cada postulante estuda as lições estipuladas ou revê algumas matérias abordadas. Em seguida preparam-se para rezar o segundo momento canónico.)

12:30 – 12:45 ➤ Por volta das 12:30 deixam os trabalhos, excepto as irmãs afectas à Cozinha, e dispõem de 15 minutos livres, podendo decidir o que fazer durante esse tempo, normalmente são momentos de convívio e lazer.

¹³ Mantém-se normalmente a mesma irmã, podendo mudar em caso de incapacidade física.

¹⁴ Pequena sala onde as irmãs se reúnem para fazer as orações em conjunto frente ao Santíssimo.

12:45 – 13:00 ➤ Procedem ao segundo momento Canónico: a Sexta, durando cerca de 15 minutos. Através do Breviário é lembrada a hora em que Jesus foi crucificado.

13:00 – 13:30 ➤ Momento para o almoço (semelhante ao do pequeno almoço), que dura cerca de 30 minutos.

13:30 – 14:15 ➤ As Irmãs dispõem de 45 minutos de lazer e recreio, onde todas se encontram.

14:15 – 15:30 ➤ Hora Papal: Irmãs recolhem-se em silêncio absoluto, dirigindo-se normalmente para as suas celas ou para locais recatados do Mosteiro;

15:30 – 18:30 ➤ Até às 16 horas rezam a Noa (terceira hora Canónica) e em seguida as Maitines (anteriormente a primeira oração do dia). Depois o grupo divide-se em dois, três Irmãs acompanham o Santíssimo até por volta das 18:30 velando a seu lado, cabendo cerca de uma hora a cada, o restante grupo inicia o momento dedicado à 'formação permanente'. Este pode ser individual ou em conjunto quando surge a necessidade de analisar documentos enviados pela Federação ou quando existem temas interessantes a discutir.

(16:30 às 17:15 ➤ As Postulantes seguem com a Mestra para a zona de Noviciado, mais concretamente para a sala de formação e dão início à 'Letio Divina'¹⁵ onde lêem as Constituições Gerais ou fazem leituras espirituais, e em conjunto abordam e reflectem sobre os temas.)

17:15 ➤ Por volta desta hora toca para o lanche, é uma refeição que nem todas as irmãs fazem e em momentos de jejum normalmente não se pratica. Ainda assim, e dada a idade avançada de algumas Irmãs, a Abadessa determinou que esta refeição, mesmo em momentos de jejum, esteja disponível. Quando terminarem devem regressar à sua 'formação permanente'.

(17:30 às 18:20 ➤ as Postulantes têm aulas de solfejo)

18:30 – 20:30 ➤ Durante a primeira hora, ou seja, até por volta das 19:30, rezam o Terço e cantam as Vésperas (momento semelhante ao das Laudes, ocorrido entre as 6:30 e as 7:00).

A segunda hora, até às 20:30 dispõem de uma hora de oração individual. Posteriormente recolhem o Santíssimo, sempre presente até esta altura.

20:30 – 21:00 ➤ Hora do Jantar (semelhante ao momento de pequeno almoço e almoço).

21:00 – 22:00 ➤ Dispõem de mais uma hora de recreio.

22:00 ➤ Finalmente assiste-se à última oração do dia, Completas¹⁶. Decorre durante cerca de 15 minutos e é composta pela leitura do Hino, por um

¹⁵ *Leitura Divina.*

¹⁶ Todos os momentos de oração conjunta são rezados no *Coro Baixo*, situado junto à Igreja, de onde 'assistem' à missa das 8 horas, apenas as Completas são rezadas no *Coro Alto*. O que se justifica por se situar no primeiro andar, onde se encontram também os dormitórios, facilitando a sua deslocação até aos mesmos.

exame de consciência e por 3 salmos. Agradece-se o dia e pede-se protecção para a noite.

Por volta das 22:20 cada Irmã recolhe à sua cela cantando a salvé a N. Senhora e o dia termina. As que desejarem podem ainda proceder à actualização de algumas leituras, mas o cansaço do dia e a hora de levantada não permitem prolongar as actividades por muito mais.

Por volta das 23:00 apagam-se as luzes.

Em suma, feitas as contas durante o dia são dedicadas à oração cerca de 5 horas e 15 minutos, as Irmãs responsáveis por acompanhar o Santíssimo em cada dia somam pelo menos mais uma hora de oração.

6 - Formas de Organização

Existem actualmente, espalhados pelo mundo, cerca de 161 Mosteiros ligados à Ordem Imaculada da Conceição. O Mosteiro Puríssima Conceição depende juridicamente (questões de cariz civil) de uma diocese, por pertencer a um determinado distrito embora, a nível religioso, dependa de outro face à divisão efectuada pela própria Igreja.

Federação

Este Mosteiro faz parte da Federação Bética de Santa Maria de Guadalupe, situada actualmente na Andaluzia. A reunião de algumas religiosas, pertencentes a esta Federação, fortalece tanto o conhecimento inter-Mosteiros como fomenta o espírito de entreaajuda e garante uma certa uniformidade na formação. De facto, sempre que um Mosteiro se encontra em dificuldades é obrigação da Federação contribuir com a sua ajuda, quer económica (através das quotas pagas pelos Mosteiros que lhe estão associados) quer enviando Irmãs capazes de responder às necessidades aí existentes.

Discretório

O '*Conselho Discretório*' ou '*Discretório do Mosteiro*' é constituído por quatro Irmãs, isto é, pela Abadessa e pelas Discretas (Vigária e duas Vogais). Abadessa que se ocupa da direcção do Mosteiro, a Vigária, sua conselheira directa, e as duas vogais, que funcionam como testemunhas dos assuntos em análise e podem, em caso de necessidade, substituir uma das Irmãs que possa não estar presente. Compete-lhes ajudar a Abadessa a tomar decisões, através de conselho, segundo as normas do Direito Universal e dos Estatutos Particulares desta Ordem e designar a Secretária do Discretório, a Economa, a Porteira, a Rodeira, a Sacristã, e todos os ofícios de que o Mosteiro necessite. Quando uma Irmã é eleita ou designada para um ofício apenas poderá ser deposta, antes de terminar o prazo estabelecido, com o voto deliberativo do Discretório, por uma causa ou motivo grave ou quando adoptar procedimentos que descontentam a comunidade. A Abadessa deve convocar o Discretório pelo menos seis vezes ao ano e sempre que a maioria das Discretas o julgue necessário ou oportuno para tratar da vida espiritual,

de assuntos importantes do Mosteiro, da situação económica, da organização dos trabalhos e das despesas extraordinárias. Existe igualmente um livro no qual se registam as actas de cada reunião, assinadas pela Abadessa, pela Secretária e pelas Discretas.

Capítulo Conventual

O Capítulo Conventual não é mais que a Reunião de Família em conselho. Este carácter mais formal determina que sejam seus membros apenas as Irmãs de votos solenes (e só estas), as quais devem participar activamente nas suas actividades, o que manterá crescente o carisma e a vitalidade espiritual da Ordem. Cabe ao Capítulo a tarefa de organizar a vida doméstica e o horário da comunidade, com base nos princípios regulamentares com que se rege qualquer família. Esta organização passa obrigatoriamente pelo respeito das necessidades de cada membro da comunidade e pelo exercício reforçado da oração contemplativa.

As reuniões de Capítulo, convocadas e presididas pela Abadessa¹⁸, realizam-se pelo menos quatro vezes no ano e sempre que necessário a pedido da maioria das capitulares ou por decisão da maioria das Discretas. Estas reuniões funcionam como centro de grandes decisões, decisões que afectam toda a comunidade e que, por isso, são o instrumento fundamental para conservar o património da Ordem/Mosteiro. Tomemos como exemplo o mudar de hábito ou a efectuação de uma despesa importante, não prevista no orçamento concebido anualmente. Cabe ao Capítulo determinar os tempos e lugares da recreação bem como os meios mais oportunos para promover a convivência entre as religiosas. Assim, devem ser previstos momentos de tempo livre e concedidos, quando parecer necessário, alguns dias de descanso¹⁹.

A Abadessa tem a obrigação de, três meses antes da constituição do novo Capítulo Conventual electivo, comunicar a sua data ao Bispo diocesano. A cada três anos, ou no prazo de três meses no caso de ficar vago o ofício de Abadessa, deve celebrar-se um Capítulo Conventual electivo, ao qual compete eleger a Abadessa, a Vigária e as Discretas, cuja eleição se procede através de cédulas, em votação secreta. Para que qualquer acto do Capítulo seja válido é necessário que estejam presentes pelo menos dois terços das Irmãs convocadas e que exista maioria absoluta de votos. O Capítulo detém um livro de actas obrigatório, da responsabilidade da Secretária.

A Reunião de Família

É uma reunião que funciona como um órgão de animação comunitária que visa promover a renovação contínua da comunidade, fomentar a união, a

¹⁸ Na sua ausência cabe à Vigária assumir a presidência, excepto na sessão de eleição da própria Abadessa.

¹⁹ No mês de Agosto, durante 8 a 15 dias, dispõem de um período de 'Férias', traduzido na permissão para falar à hora das refeições, no facto das cozinheiras fazerem um bolo ou um doce praticamente todos os dias, na disponibilidade que têm, durante o tempo habitualmente reservado ao trabalho, para organizarem/fazerem e estarem (dentro do mosteiro) onde entenderem. Contudo, os momentos dedicados à oração e fixados para as refeições mantêm-se inalteráveis.

formação, o convívio e favorecer o crescimento de cada Irmã, na observância da forma de vida espiritual e religiosa, segundo a Regra e das Constituições Gerais. Participam da reunião todas as Irmãs do Mosteiro, incluindo as noviças, e celebra-se sob a presidência da Abadessa uma vez por mês. Actualmente estas reuniões implicam a elaboração de uma acta resumida onde ficam registados os pontos nela discutidos.

Ofícios

O Discretório e a Abadessa reúnem para eleger, em voto deliberativo, os ofícios que serão assumidos por cada Irmã durante três anos, sendo ponderada as suas capacidades e apetências.

Existem dez ofícios: Porteira ou Rodeira; Despenseira; Roupeira; Cozinheira²⁰; Ecónoma (gere todas as economias); Bibliotecária; Responsável pela Sala de Trabalho; Secretária (é responsável por toda a comunicação com o exterior e auxilia a Madre nas suas tarefas); Sacristã; Enfermeira; Mestra de Noviças²¹ (cargo nomeado, por três anos, pela Abadessa com o voto deliberativo do Discretório).

De referir que, perante uma comunidade de pequenas dimensões, não é fácil indicar uma Irmã por ofício, assim, por exemplo, a ecónoma é também bibliotecária e exerce ainda a função de enfermeira. Dai ser essencial a ajuda dada pelas noviças. A distribuição dos ofícios assenta nas habilitações, associadas a trabalhos de cariz mais intelectual. Na realidade todos os ofícios têm uma importância fulcral e nenhum é superior, tentando a comunidade manter a maior rotatividade de ofícios possível.

Tábua de Ofícios

Existem cinco ofícios essenciais e que rodam semanalmente: a *Entonadora Maior*, a *Entonadora Menor*, ambos são ofícios do coro, a *Leitora* e a *Servidora* nos momentos da refeição, a *Campaneira* (do sino grande, que toca para rezar e para os ofícios, para as refeições bem como para a missa e funerais) e por fim a *Aguadora*.

Ao fim da tarde de Sábado define-se a nova tábua de ofícios, altura em iniciam os festejos do Domingo com as Vésperas.

7 - Curiosidades

1. Dada a dimensão do espaço reservado ao Mosteiro foi encontrada pela comunidade uma forma de comunicação relativamente rápida e eficiente. Isto é, cada Irmã possui um determinado toque, o denominado toque individual ou personalizado.

²⁰ É o único ofício que tem uma rotatividade semanal por ser uma actividade bastante cansativa.

²¹ Quando uma das outras duas formadoras está com as noviças, a mestra tem a liberdade de realizar alguma actividade pendente. No sábado (dedicado em exclusivo às limpezas não é disponibilizado tempo para o recreio, o qual se integra no momento das refeições), enquanto as noviças fazem as suas limpezas, a sua mestra volta para junto da comunidade para a ajudar nesta tarefa.

Sempre que é necessária a presença de uma religiosa em específico (para uma visita no locutório ou um telefonema), entoa-se, através de um sino interior, o toque que lhe pertence. Esta tarefa está normalmente reservada à porteira/rodeira.

2. Existência de um Cemitério no interior do Mosteiro, onde são deixados os restos mortais das monjas;

3. Para a comemoração do Aniversário pode ser eleito tanto o dia de nascimento como o dia do Santo que deu origem ao seu nome religioso.

8 - Testemunho de Fé

Tornou-se importante conseguir retratar, na primeira pessoa, a experiência da descoberta da vocação para mais facilmente percebermos a dimensão deste fenómeno tão íntimo e único. Uma das formas seria elaborar Histórias de Vida, contudo, dada a morosidade deste processo e perante a complexidade de elementos que envolveria a sua realização, até porque isso se afastaria do objectivo inicialmente delineado para o estudo, foram, em alternativa, realizados dois registos²². A escolha dos contornos pelos quais se realizaram as duas pequenas *histórias orais ou informais* recaiu essencialmente sobre dois pontos, o primeiro relacionado com o facto de pretender retratar as práticas quotidianas desta Comunidade Religiosa, aqui e agora, sem grandes reportações ao passado, salvo se houvesse algum interesse elucidativo nessa analogia. O segundo, como consequência do anterior, prendeu-se com a mais valia advinda da descrição feita a partir de fontes mais jovens e que mantinham a experiência bastante actual na sua memória.

As transcrições literárias deram 'voz' às entrevistadas permitindo que na primeira pessoa fosse expressada a história da descoberta da sua vocação:

"O que posso dizer é que tudo isto é o mistério da imensa misericórdia de Deus. Assim como em Maria, Deus também realizou muitos milagres na minha impotência humana. Deixei a família, o trabalho, a casa, o carro, os amigos, os meus planos, tenho a dar muitas graças porque tudo isto é pura gratidão. Ele resgatou-me da minha 'doença', das minhas dependências que proporcionavam uma vida em abundância, por isso posso dizer: 'É bom estar aqui'." Sofia da Cruz (excerto)

"Aos doze anos comecei a sentir que o Senhor queria algo de mim e foi essa a razão pela que me fui levantando nos vários encontros de jovens. Ainda assim não entendia o porquê de ser chamada nem para que o Senhor me chamava. Ao mesmo tempo tentava esconder o que sentia. Isto fazia com que me refugiasse no mundo. (...) Depois disto, estive na 'noite escura', não via nada, não sentia nada e não sabia o que fazer. O pior era que os meus amigos não compreendiam a minha luta. Recordo-me de dizer a uma amiga minha, já desesperada: 'Não entendes o que é ter o coração apertado desde que me levanto até que me deito!'. Ninguém podia compreendê-lo porque

²² Os dois registos incidiram sobre duas postulantes inseridas há relativamente pouco tempo na comunidade religiosa e que, por isso mesmo, retinham, até à altura, bem vivas as motivações e acontecimentos que despertaram a sua vocação.

era algo muito íntimo, algo que o Senhor sussurrava só a mim. Enfim, Deus queria uma coisa e eu outra. Quando cumpri 18 anos, nessa mesma noite, o Senhor mostrou claramente que me queria para ele. Depois de tanta luta...Ele venceu...a partir desse momento abri o meu coração, esperando que o Senhor me mostrasse o momento de entrar.” Ana Imaculada (excerto)

Bibliografía

Cid, María del Mar Graña

2000, “Mujeres divinas: Autoría femenina e identidad monástica en los orígenes de la Orden de la Inmaculada Concepción (1484-1526)”, *Miscelánea Comillas: Revista de Teología y Ciencias Humanas*, 58: 117-153

Gutierrez, Enrique

1976, *Santa Beatriz da Silva Y Origen de la Orden Inmaculada Concepción*, Burgos: Imprenta de Aldecoa

Magalhães, Margarida

1999, *Santa Beatriz da Silva, uma Glória de Portugal*, Lisboa: Editora Rei dos Livros

S/A

1995, *Constituições Gerais da Ordem da Imaculada Conceição*, Edição Particular do Convento Puríssima Conceição de Montemaior

S/A

1996, *Regra e Constituições Gerais: Das Monjas da Ordem da Imaculada Conceição*, Brasil: Editora Vozes Ltda

Acerca das Consequências Políticas do Envelhecimento Populacional - Uma Visão Económica

ANTÓNIO CALEIRO ¹

RESUMO

O envelhecimento populacional é, como é sabido, um facto que, hoje em dia, caracteriza muitas sociedades ocidentais, incluindo a Portuguesa. Claramente, este facto envolve muitas questões (de natureza social), destacando-se, do ponto de vista deste trabalho, as de natureza política. Na verdade, tanto quanto nos é perceptível, é paradoxal a quase total ignorância, por parte da literatura, das consequências políticas, mais concretamente eleitorais, resultantes do aumento, em termos relativos, da camada populacional mais velha, por contrapartida da diminuição relativa da camada populacional mais jovem. Em termos teóricos, pelo menos, as decisões de voto destas duas camadas populacionais deverão ser distintas, daí resultando uma influência expectável daquele facto sobre os resultados eleitorais. Aceitando, como parece ser evidente, que as eleições são acontecimentos de natureza política com relevância económica, torna-se, assim, possível analisar, do ponto de vista económico, algumas das consequências políticas do envelhecimento populacional, enquanto questão social contemporânea. É este o objectivo do presente trabalho.

PALAVRAS-CHAVE: Ciclos Partidários; Decisões Políticas; Eleições, Envelhecimento Populacional

Introdução

Como é sabido, o envelhecimento populacional é um fenómeno que, desde há algum tempo – mais do que é aparente – tem vindo a caracterizar muitas sociedades ocidentais, incluindo a Portuguesa. Claramente, pelas proporções que atingiu e que se espera atingir ainda mais, aquele facto tornou-se fonte de muitas questões, quer de natureza social quer de natureza estritamente económica.

Em termos estritamente económicos não são, obviamente, de ignorar as consequências óbvias do envelhecimento populacional sobre a sustentabilidade dos sistemas de protecção social, em resultado do pagamento de pensões de reforma a um cada vez maior número de beneficiários durante um período de tempo cada vez maior, assim como em resultado de gastos acrescidos em cuidados de saúde, nomeadamente assistência médica. A título de exemplo, no que concerne a esta questão, citem-se as consequências do envelhecimento populacional apontadas num

¹ Professor Auxiliar do Departamento de Economia da Universidade de Évora;

recente relatório do High Level Group (2004), no que diz respeito à União Europeia:²

1. De acordo com uma projecção da Comissão Europeia (2001), em 2050, a população activa total (isto é, *grossa modo*, as pessoas com idades entre 15-64 anos) será 18% inferior à actual, enquanto o número de pessoas com idade superior a 65 anos será 60% superior ao actual.
2. Ainda de acordo com um estudo da Comissão Europeia (2002), o impacto do envelhecimento populacional reduzirá a taxa de crescimento potencial do produto, dos actuais 2-2,25% para 1,25% em 2040, com um impacto cumulativo no PIB *per capita*, daí resultando um valor 20% inferior ao que se esperaria obter sem aquele fenómeno.
3. Este mesmo processo de envelhecimento populacional resultará num aumento em gastos com pensões e assistência médica, em 2050, entre 4 e 8% do produto. Veja-se Comissão Europeia (2003).

Não menosprezando as consequências económicas atrás apresentadas, existem outras que nos importa analisar. Na verdade, tanto quanto nos é perceptível, é paradoxal a quase total ignorância, por parte da literatura, das consequências políticas, mais concretamente eleitorais, resultantes do aumento, em termos relativos, da camada populacional mais velha, por contrapartida da diminuição relativa da camada populacional mais jovem.³ Em termos teóricos, pelo menos, as decisões de voto destas duas camadas populacionais deverão ser distintas, daí resultando uma influência expectável daquele facto sobre os resultados eleitorais.

Aceitando, como parece ser evidente, que as eleições são acontecimentos de natureza política com relevância económica, torna-se, assim, possível analisar, do ponto de vista económico, algumas das consequências políticas do envelhecimento populacional, enquanto questão social contemporânea. É este o objectivo do presente trabalho, o qual pretende ser atingido através da seguinte forma. A secção 2 apresenta alguma evidência empírica do envelhecimento populacional. A secção 3 analisa as consequências políticas do envelhecimento populacional, ao nível dos modelos de ciclos partidários e das consequências económicas das consequências eleitorais. A secção 4 apresenta alguma evidência empírica de suporte à hipótese de base, ou seja, que ao envelhecimento populacional deve corresponder uma vantagem eleitoral acrescida dos partidos mais conservadores. A terminar, a secção 5 apresenta, a nível supranacional, algumas consequências políticas/eleitorais do envelhecimento populacional, seguindo-se uma breve conclusão.

² Veja-se também Conselho Económico e Social (2005), pg. 33;

³ A título de exemplo, veja-se International Labour Office (2002), pg. 5-7, onde as consequências económicas e sociais do envelhecimento se reduzem às que se prendem com as relacionadas com o mercado de trabalho.

1. Alguma Evidência Empírica do Envelhecimento Populacional (em Portugal)

Em Portugal, o envelhecimento populacional assume proporções que se revelam preocupantes. É quiçá interessante começar a análise deste aspecto pelo ponto de vista, precisamente, do peso das camadas mais jovens na população total. Conforme a figura 1 mostra claramente, o peso dos jovens até aos 19 anos na população total manteve-se razoavelmente constante, em torno dos 38%, após 1950, durante quase um quarto de século, tendo iniciado um processo acentuado de decréscimo, após meados dos anos 70 do século XX, situando-se hoje em torno dos 22%.⁴

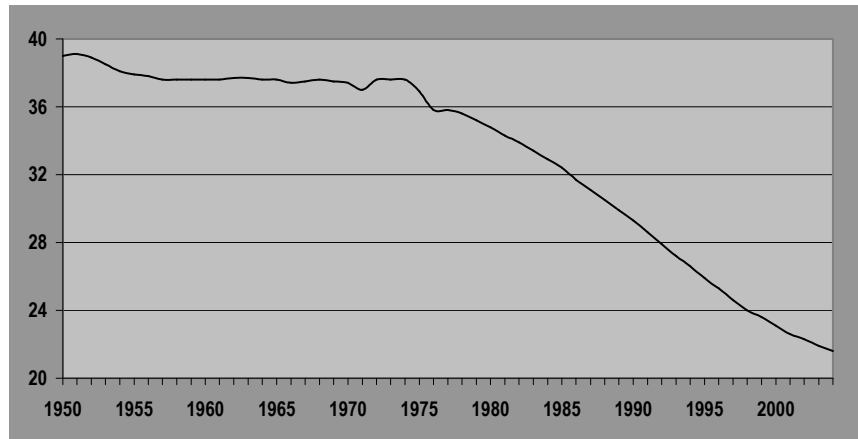


Figura 1 – Evolução do peso dos jovens (0-19 anos) em Portugal

Claramente, por detrás dos números correspondentes à evolução da camada populacional mais jovem, deve estar a sua contrapartida em termos da camada populacional mais idosa. Na verdade, mesmo durante aquele quarto de século em que a proporção dos jovens se manteve razoavelmente constante, o envelhecimento já se fazia sentir conforme a figura 2 mostra, a qual representa a evolução do rácio de dependência, ou seja da proporção da população com 65 ou mais anos em relação à população entre 15 e 64 anos. Na verdade, sendo aquele rácio pouco superior a 10% no início da década de 50 do século XX, situa-se hoje acima dos 25%, o que revela a 'pressão' acrescida dos reformados sobre a população activa.⁵

⁴ Quando não indicada, considere-se como fonte dos dados o Instituto Nacional de Estatística.

⁵ Esta 'pressão' torna-se ainda mais evidente quando, em fases de elevado desemprego, uma parte significativa da população activa não contribui, com uma parte dos seus salários, para pagamento de pensões e, ela própria, exige um maior esforço, em termos de pagamento de subsídios de desemprego.

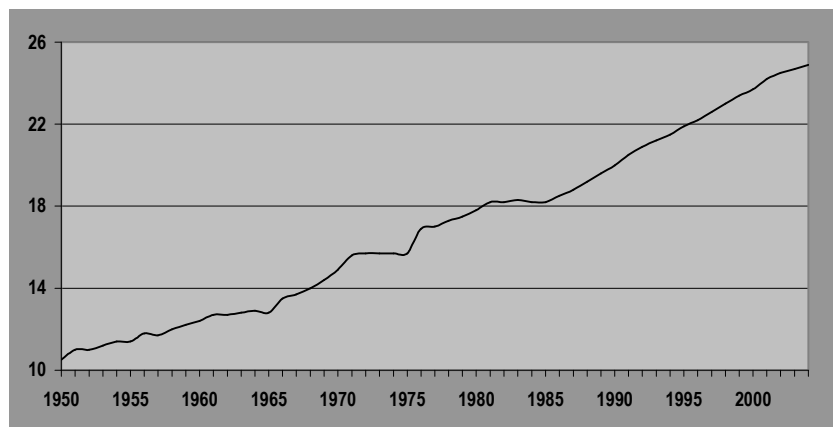


Figura 2 – A evolução do rácio de dependência em Portugal

A evolução atrás apresentada nas figuras 1 e 2 ainda assim 'esconde', por corresponder ao país como um todo, uma realidade desagregada, por exemplo por regiões, que é algo diversa. Por exemplo, no que diz respeito ao índice de envelhecimento, isto é à relação existente entre o número de idosos, neste caso indivíduos com 65 e mais anos, e o de jovens, neste caso indivíduos com idades entre os 0 e os 14 anos, o país, por regiões, mostra-se algo diverso.⁶ Na verdade, existem ainda regiões onde o número de jovens, naquelas idades, supera o número de idosos, com aquelas idades, sobretudo nos concelhos em torno das áreas metropolitanas de maior importância como Lisboa e Porto, particularmente nesta última, mas também em alguns concelhos das regiões insulares.⁷ Em oposição a esta situação demográfica encontram-se muitas regiões, sobretudo no interior do país, onde, frequentemente, o número de idosos chega a ser mais do que o dobro do número de jovens.⁸

Não obstante a diversidade espacial no índice de envelhecimento, a verdade é que, em termos muito gerais, o número de idosos tem vindo, efectivamente, a aumentar, o que reflecte o aumento considerável na esperança de vida que se tem vindo a registar mesmo considerando as situações de partida e de chegada pouco distanciadas no tempo. A figura 3 mostra como, num curto espaço de tempo, – menos de uma década – a esperança de vida aumentou consideravelmente, tendo aumentado sensivelmente 2 anos à nascença, e mesmo cerca de 1,5 anos aos 65 anos.

⁶ É quicá interessante referir que o maior envelhecimento populacional de algumas regiões pode ser (parcialmente) explicado por um fenómeno de 'votação com os pés' – veja-se Caleiro (2005) – o qual, por sua vez, pode ele próprio ser fonte de um menor interesse por parte do poder central, dado o menor peso eleitoral daquelas regiões, daí resultando uma acrescida desertificação humana – veja-se Caleiro (2004).

⁷ Para 2003, o concelho que registou o valor mais baixo no índice de envelhecimento (34%) foi efectivamente um pertencente à região autónoma dos Açores, nomeadamente Ribeira Grande.

⁸ Em 2003, o concelho de Vila Velha de Ródão registou o valor mais elevado em todo o país, atingindo um índice de envelhecimento de 531%.

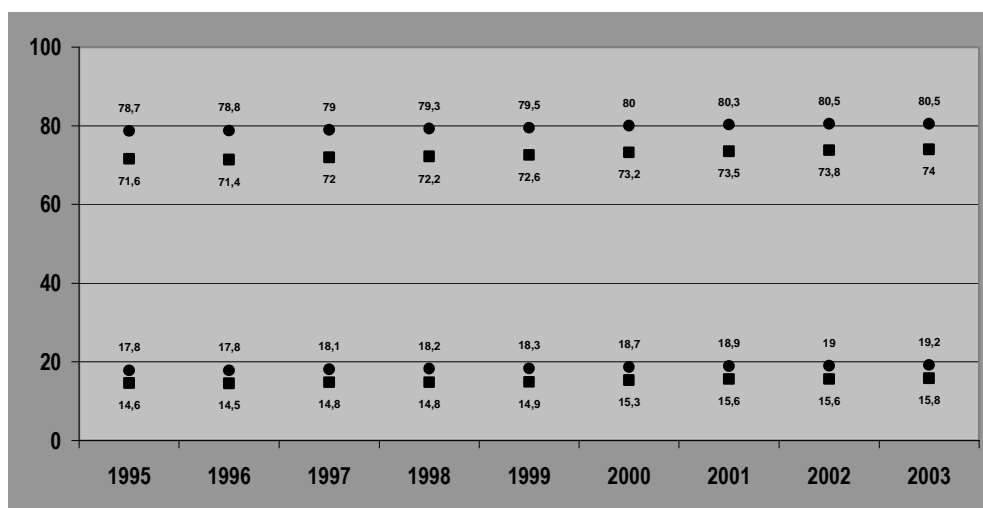


Figura 3 – A evolução da esperança de vida em Portugal à nascença e aos 65 anos (● M ■ H)

Da conjugação da evolução atrás registada, no que diz respeito à longevidade, com aquela correspondente à quebra na taxa de natalidade, resultam efeitos evidentes sobre a estrutura populacional do eleitorado que se pretendem analisar de seguida.

2. As Consequências Políticas/Eleitorais do Envelhecimento Populacional

O aumento na esperança de vida e a diminuição na fecundidade têm consequências eleitorais evidentes, já que da conjugação daqueles dois factores resulta um maior peso eleitoral da camada populacional mais idosa, ou o mesmo é dizer que a probabilidade de o eleitor mediano ser mais velho está certamente a aumentar. Este facto, por si só, acarreta consequências ao nível dos resultados eleitorais, propagando-se estas à esfera económica, mas, quando associado, em particular, ao aumento do peso eleitoral dos reformados, ganha uma relevância acrescida.

Como é sabido, a diminuição generalizada na idade de reforma – apesar de alguns recuos recentes – é um facto empiricamente comprovado. Por exemplo, tal como consta em Auer e Fortuny (2000), a idade *efectiva* de reforma tem evoluído de acordo com a tabela 1.

Tabela 1 – A evolução da idade de reforma nos países da OCDE

	1950		1960		1970		1980		1990		1995	
	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M
Alemanha	65,7	62,7	65,2	62,3	65,3	62,2	62,2	60,7	60,3	58,2	60,5	58,4
Austrália	66,0	63,6	66,1	62,4	65,0	60,3	62,4	58,2	62,7	57,6	61,8	57,2
Áustria	66,4	64,7	63,9	61,9	62,7	60,6	60,1	59,3	58,7	56,7	58,6	56,5
Bélgica	64,8	62,9	63,3	60,8	62,6	59,1	61,1	57,5	58,3	54,7	57,6	54,1
Canadá	66,7	61,2	66,2	64,3	65,0	63,0	63,8	60,5	62,8	59,3	62,3	58,8
Dinamarca	67,1	63,0	66,7	64,6	66,3	62,0	64,5	61,0	63,3	59,9	62,7	59,4
Espanha	68,1	68,9	67,9	68,0	65,2	64,7	63,4	63,6	61,6	59,7	61,4	58,9
Estados Unidos	66,9	64,2	66,5	65,1	65,4	64,8	64,2	62,8	64,1	62,2	63,6	61,6
Finlândia	66,8	64,7	65,1	63,2	62,7	60,6	60,1	59,6	59,6	59,4	59,0	58,9
França	66,1	69,0	64,5	65,8	63,5	64,0	61,3	60,9	59,6	59,0	59,2	58,3
Grécia	68,2	64,3	66,5	64,4	65,6	64,3	64,9	62,5	62,3	60,6	62,3	60,3
Holanda	66,4	64,1	66,1	63,7	63,8	62,9	61,4	58,4	59,3	55,8	58,8	55,3
Irlanda	68,3	68,7	68,1	70,8	67,5	69,8	66,2	66,0	64,0	61,8	63,4	60,1
Islândia	68,9	NA	68,8	NA	66,7	69,6	69,3	65,8	68,9	66,4	69,5	66,0
Itália	66,9	64,0	64,5	62,0	62,6	60,7	61,6	59,5	60,9	57,5	60,6	57,2
Japão	66,7	65,5	67,2	64,6	67,7	64,6	67,2	63,9	66,5	63,9	66,5	63,7
Luxemburgo	65,8	64,8	63,7	63,8	62,5	62,3	59,0	60,8	57,6	56,0	58,4	55,4
Noruega	67,6	69,0	67,0	70,8	66,5	66,2	66,0	61,5	64,6	63,0	63,8	62,0
Nova Zelândia	64,8	61,2	65,1	62,5	64,7	60,9	62,9	58,7	62,2	59,2	62,0	58,6
Portugal	67,8	68,5	67,5	68,1	67,2	65,3	64,7	62,9	63,9	61,0	63,6	60,8
Reino Unido	67,2	63,9	66,2	62,7	65,4	62,4	64,6	62,0	63,2	60,5	62,7	59,7
Suécia	66,8	65,4	66,0	63,4	65,3	62,5	64,6	62,0	63,9	62,4	63,3	62,1
Suiça	67,7	67,2	67,3	66,9	66,7	65,4	65,5	62,4	64,8	61,1	64,6	60,6
Turquia	69,1	70,2	68,7	69,2	68,0	68,3	64,9	67,6	63,5	68,3	63,6	66,6

A diminuição na idade de reforma acompanhada pelo aumento da esperança de vida e pela diminuição da fecundidade resulta, assim, num aumento da importância eleitoral dos mais idosos e, em particular, dos reformados. Este facto torna-se, na prática, ainda mais relevante dado que, a abstenção eleitoral por parte dos mais idosos parece ser menor que aquela associada aos mais jovens.⁹

⁹ Por exemplo, Rubenson *et al.* (2004) analisam a abstenção eleitoral no Canadá.

As consequências eleitorais, ao menos em termos teóricos, são, assim, evidentes.¹⁰ Ao envelhecimento populacional espera-se associar uma vantagem eleitoral acrescida dos partidos que se revelem melhores na defesa dos interesses dos idosos, em geral, e dos reformados, em particular. Estes, à partida, parecem basear-se numa atribuição de importância à inflação relativamente maior que ao desemprego. Em termos teóricos, os partidos mais conservadores, isto é mais à direita no espectro político parecem, assim, ser os privilegiados com este fenómeno de envelhecimento populacional, dado o seu maior grau (relativo) de aversão à inflação do que ao desemprego.¹¹

Desta forma, as consequências eleitorais acabam por ter também consequências económicas, se admitirmos que, em termos ideológicos, as políticas económicas dos diferentes partidos, quando no poder, são as que mais defendem os interesses do seu eleitorado de suporte.¹² Este facto é particularmente relevante nos chamados modelos de ciclos partidários.

Em termos simples, de acordo com aquela visão dos ciclos eleitorais, poderão existir, para simplificar, dois tipos de governos: um de direita, D , por exemplo, os governos Republicanos nos Estados Unidos ou Conservadores no Reino Unido, e um outro, de esquerda, E , por exemplo, os governos Democratas nos Estados Unidos ou Trabalhistas no Reino Unido, os quais diferem nos objectivos económicos que prosseguem. Em termos mais específicos, considera-se a existência de funções objectivo por parte dos possíveis tipos de governos como sendo: $L = \lambda_i \pi^2 + u^2$, $i = D, E$, ou $U = -\lambda_i \pi^2 + \gamma$, onde π , u , e γ , representam, respectivamente a taxa de inflação, a taxa de desemprego e o nível de produto, e λ_i é um parâmetro tal que: $\lambda_D > \lambda_E$.

Na tradição de Hibbs (1977) e de Alesina (1987), a hipótese (anterior) de que os partidos de direita são mais aversos à inflação baseia-se precisamente, ainda que em termos parciais, por os reformados, tradicionalmente mais conservadores, em termos económicos e políticos, serem mais prejudicados pela inflação do que pelo desemprego, por isso preferindo votar no partido que disponha de um grau de aversão à inflação

¹⁰ Sendo certo que o envelhecimento populacional, por si só, deverá provocar alterações relativas nas decisões de voto, logo nos resultados eleitorais, é também evidente que as camadas populacionais mais idosas se têm tornado alvo de campanhas eleitorais específicas, sobretudo por parte de partidos mais à direita no espectro político como parece ser o caso de Portugal e de Itália, por exemplo.

¹¹ Note-se que mesmo que a taxa de desemprego seja relevante para um idoso – apesar de tudo menos relevante que a taxa de inflação – sobretudo se ainda estiver em idade activa, a taxa de desemprego assume, geralmente, maiores proporções nas camadas mais jovens, sendo, por isso, mais ‘detestável’ por estes. Veja-se, entre outros, Auer e Fortuny (2000). Claramente, quando o idoso é também reformado, a taxa de desemprego parece (dever) perder quase toda a sua (desde logo menor) importância.

¹² A este propósito não deixa de ser interessante referir que algumas associações de jovens, (por exemplo, a norte-americana *National Youth Rights Association*; veja-se www.youthrights.org) ao clamarem pela descida na idade a partir da qual se pode votar, o fazem admitindo que se tal acontecer, os interesses dos jovens poderão ser devidamente tidos em conta dado que serão relevantes para os políticos. Indo ao extremo da defesa de um sufrágio, literalmente, universal, algumas associações alemãs têm vindo a defender que a qualquer criança, independentemente da sua idade, deveria ser atribuído um voto, como forma de combater a pressão eleitoral, por parte dos reformados, contra o corte de subsídios, considerados, generosos a estas camadas populacionais mais idosas.

relativamente maior.¹² Conforme reconhecido, por exemplo por Easterly e Fischer (2001), na verdade, como as pensões dos reformados não estão, habitualmente, totalmente indexadas à inflação, esta reduz o poder de compra real das suas pensões.

Em termos económicos as consequências são evidentes. Para um modelo deste tipo, claramente aos governos de direita podem associar-se, efectivamente, níveis de inflação menores do que aqueles associados a governos de esquerda.

3. Alguma Evidência Empírica de Suporte à Hipótese de Base

A hipótese atrás considerada de que os eleitores mais velhos, em particular os reformados, deverão privilegiar os partidos de direita, tendo, tal facto, consequências económicas, tem sido, efectivamente, suportada por alguns estudos empíricos como aqueles que se apresentam de seguida.

Ainda de acordo com o estudo de Easterly e Fischer (2001), a nível multi-nacional, todos os grupos etários se revelam mais preocupados com a inflação que os jovens até aos 19 anos. O grupo etário mais preocupado com a inflação é constituído pelos sexagenários logo seguido pelo dos septuagenários e com mais idade (não sendo significativa a diferença entre os dois grupos). A explicação para este facto assenta no facto de os indivíduos naquelas idades estarem na fase de esgotamento dos seus recursos acumulados e, por isso, não apreciarem a incerteza inerente à inflação.

Também num estudo realizado por Lelyveld (1999), para um conjunto de países, se pôde concluir que a idade parece estar negativamente relacionada com o grau de aversão ao desemprego. Esta relação inversa também se verifica entre a idade dos respondentes na Alemanha França, Irlanda e Reino Unido e a probabilidade de o desemprego ser considerado o maior problema económico. Este resultado está de acordo com as conclusões de Shiller (1996), as quais apontam para o facto de os mais idosos, em particular na Alemanha, se preocuparem mais com a inflação.

Mais recentemente, Jayadev (2006), também para um conjunto de países, mostrou que os jovens até aos 20 anos são os que apresentam um menor grau de aversão à inflação assim como que os simpatizantes de direita dispõem claramente de um maior grau de aversão à inflação.

4. Algumas Consequências Políticas a Nível Supranacional do Envelhecimento Populacional

Se admitirmos que, em termos eleitorais, as consequências políticas do envelhecimento populacional se traduzirão numa vantagem acrescida dos partidos mais conservadores, a verdade é que estas se poderão extrapolar a um nível internacional, onde as consequências económicas poderão ainda ser mais evidentes. A este propósito considere-se, por exemplo, o Eurobarómetro

da Comissão Europeia (2005) sobre a opinião pública na União Europeia (UE).

Naquele barómetro, em relação às questões que se prendem com a cidadania, conclui-se que a idade tem de facto importância em relação a este aspecto. Quanto mais velhos os respondentes mais estes se identificam como sendo cidadãos do seu próprio país enquanto quanto mais novos os respondentes mais estes se identificam como sendo, num futuro próximo, cidadãos do próprio país mas também cidadãos europeus. De acordo com a hipótese teórica e os resultados empíricos atrás apresentados, também a proximidade política dos respondentes influencia as suas respostas. Quanto mais os respondentes se identificam com a direita mais se consideram como cidadãos somente do seu próprio país enquanto quanto mais se identificam com a esquerda mais se identificam como cidadãos do seu próprio país e da Europa, em simultâneo.

Quanto à existência de uma Europa a duas velocidades, os jovens tendem a ser mais a favor desta ideia que os mais velhos. Em termos mais concretos, no que diz respeito às pessoas com 55 ou mais anos, tendem a ser mais indecisos nesta matéria.

Quanto à prioridade na Europa, o combate ao desemprego é mencionado muito mais pelos jovens, o que, mais uma vez, está de acordo com a hipótese teórica e os resultados empíricos atrás apresentados. Este facto confirma-se também em Comissão Europeia (2005c), dado que o combate ao desemprego foi considerado a prioridade por parte de 47% de todos os cidadãos da União Europeia, sendo esta percentagem (ainda) mais alta, 52%, para os jovens entre 15-24 anos. No que diz respeito aos cidadãos maiores de 55 anos, tendem a dar mais importância ao combate ao crime.¹³

Em termos do suporte à UE, os mais jovens tendem a ser mais favoráveis (62% no grupo 15-24 anos comparados com 52% no grupo dos 55 e mais anos).¹⁴ Também parece existir um maior suporte entre os cidadãos simpatizantes da esquerda quando comparados com os cidadãos de direita.

Em relação ao suporte a uma União Política, quanto mais jovens são os respondentes mais são a favor de uma UE deste tipo.¹⁵ Também no que diz respeito à simpatia partidária, os cidadãos mais à esquerda tendem a favorecer mais o desenvolvimento de uma União Política Europeia, enquanto

¹³ O facto de os eleitores mais velhos se associarem claramente mais ao partido Republicano, nos E.U.A. é um facto de tal forma assumido que quando as sondagens não o indicam tal é considerado como um motivo de surpresa e de preocupação para os Republicanos. Veja-se a sondagem Gallup de 9-12 de Fevereiro de 2006, em relação aos resultados eleitorais previstos, onde é também de realçar que, por exemplo, a maior diferença entre apoiantes Democratas e Republicanos se situa mesmo no grupo dos eleitores mais jovens (18-29 anos) com uma percentagem de 61% contra 32%.

¹⁴ É interessante notar que as camadas populacionais mais idosas não referem, efectivamente, o combate à inflação como sendo a prioridade. Na verdade, como é sabido, os níveis de inflação na UE são suficientemente baixos – e substancialmente controlados pela política monetária do Banco Central Europeu – para que não representem uma prioridade, mesmo para aquelas camadas populacionais. Neste caso, aparentemente, os 'assuntos' são mais importantes que os próprios aspectos económicos. Sobre esta questão veja-se Blais *et al.* (2004). De outro ponto de vista é também interessante verificar como a felicidade varia em função da idade, sendo aquela o resultado de um conjunto de factores de natureza económica e não económica. Sobre esta questão veja-se Di Tella *et al.* (2003).

¹⁵ Este resultado confirma-se também no Eurobarómetro da Comissão Europeia (2005b).

os mais à direita tendem a favorecer menos essa ideia. De igual forma, o suporte a favor de uma Constituição para a UE é mais apoiada à esquerda que à direita, no que diz respeito aos respondentes.

Também no que diz respeito a um eventual alargamento, quanto mais jovens os respondentes maior é o apoio a um eventual alargamento da UE, sendo também este apoio acrescido mais evidente por parte dos simpatizantes de esquerda em relação aos simpatizantes de direita.¹⁶

Finalmente, quanto a uma imagem positiva da UE, tal parece ser partilhado sobretudo pelos mais jovens (56% no grupo dos 15-24 anos contra 45% no grupo dos 55 e mais anos), sendo também este facto mais associado aos simpatizantes de esquerda.¹⁷

5. Conclusão

Este trabalho teve como principal objectivo apresentar algumas das consequências políticas do envelhecimento populacional. Sendo aquelas de natureza eleitoral acabam por ter reflexos de natureza económica na medida em que, por resultarem em favor de partidos mais conservadores, poderão, assim, contribuir para uma política económica que privilegie mais o combate à inflação que o combate ao desemprego. Este resultado é já perceptível na prática tal como se pôde, implicitamente, também mostrar através da apresentação de suporte empírico àquela hipótese.

Referências Bibliográficas

ALESINA, Alberto (1987), "Macroeconomic Policy in a Two-Party System as a Repeated Game", *The Quarterly Journal of Economics*, CII, Agosto, 651-678.

AUER, Peter, e Mariàngels FORTUNY (2000), "Ageing of the Labour Force in OECD Countries: Economic and Social Consequences", *Employment Paper* 2000/2, International Labour Office.

BLAIS, André, Mathieu TURGEON, Elisabeth GIDENGIL, Neil NEVITTE, e Richard NADEAU (2004), "Which Matters Most? Comparing the Impact of Issues and the Economy in American, British and Canadian Elections", *British Journal of Political Science*, 34 (3), *Notes and Comments*, 555-563dd.

CALEIRO, António (2004), "Demografia Regional e Ciclos Políticos – O caso assimétrico", *Economia e Sociologia*, 77, 5-14.

CALEIRO, António (2005), "Estarão os Portugueses a 'Votar com os Pés'? Uma apreciação sobre a questão", *Revista Portuguesa de Estudos Regionais*, 9, 2.º Quadrimestre, 79-89.

CONSELHO ECONÓMICO E SOCIAL (2005), O Futuro da Europa (Estudo), Maio.

COMISSÃO EUROPEIA (2001), Budgetary challenges posed by ageing populations, EPC/ECFIN/655/01.

¹⁶ Este resultado também se confirma no Eurobarómetro da Comissão Europeia (2005b).

¹⁷ Também este resultado, no que diz respeito à idade dos respondentes, se confirma igualmente no Eurobarómetro da Comissão Europeia (2005b).

COMISSÃO EUROPEIA (2002), The EU economy: 2002 review, *European Economy*, No 6.

COMISSÃO EUROPEIA (2003), The impact of ageing populations on public finances, EPC/ECFIN/407/04.

COMISSÃO EUROPEIA (2005a), Standard Eurobarometer 62: Public opinion in the European Union, Maio.

COMISSÃO EUROPEIA (2005b), Standard Eurobarometer 63: Public opinion in the European Union, Setembro.

COMISSÃO EUROPEIA (2005c), "Youth takes the floor": Young Europeans' concerns and expectations as to the development of the European Union, Dezembro.

DI TELLA, Rafael, Robert J. MACCULLOCH, e Andrew J. OSWALD (2003), "The Macroeconomics of Happiness", *The Review of Economics and Statistics*, 85, 4, Novembro, 809-827.

EASTERLY, William, e Stanley FISCHER (2001), "Inflation and the poor", *Journal of Money, Credit and Banking*, 33 (2), Maio, 159-178.

HIBBS Jr., Douglas A. (1977), "Political Parties and Macroeconomic Policy", *The American Political Science Review*, 71, Dezembro, 1467-1487.

HIGH LEVEL GROUP (2004), Facing the Challenge: The Lisbon strategy for growth and employment, Novembro.

INTERNATIONAL LABOUR OFFICE (2002), "An inclusive society for an ageing population: The employment and social protection challenge", Comunicação apresentada na 2.ª Assembleia Mundial sobre Envelhecimento, Madrid, 8-12 Abril.

JAYADEV, Arjun (2006), "Differing preferences between anti-inflation and anti-unemployment policy among the rich and the poor", *Economics Letters*, 91, 67-71.

LELYVELD, Iman Van (1999), "Inflation or unemployment? Who cares?", *European Journal of Political Economy*, 15, 463-484.

RUBENSON, Daniel, André BLAIS, Patrick FOURNIER, Elisabeth GIDENGIL, e Neil NEVITTE (2004), "Accounting for the Age Gap in Turnout", *Acta Politica*, 39, 407-421.

SHILLER, Robert J. (1996) "Why do people dislike inflation?" *Working Paper* 5539, NBER, Cambridge, MA.

O que são Partidos Políticos democráticos? E têm os Partidos de ser Democráticos?

ANTÓNIO MANUEL REVEZ ¹

RESUMO

A partir de uma definição mínima de democracia, vai aplicar-se essa definição à organização e funcionamento internos dos partidos políticos, donde resultará uma definição mínima de democracia intrapartidária, dividida em quatro dimensões de análise e respectivos indicadores. Posto isto, discutir-se-á a legitimidade do Estado em determinar que os partidos se organizem e funcionem segundo o princípio democrático.

PALAVRAS-CHAVE: Partidos Políticos; Democracia; Democracia Intrapartidária

1. O que são partidos políticos democráticos?

A resposta a esta questão pode ser procurada em dois domínios: na teoria democrática e na legislação existente sobre os partidos políticos. Quer dizer que nos situamos no plano da constituição “formal” da democracia interna. Outro nível de análise terá a ver com a constituição “real” da democracia interna, ou seja, com as práticas partidárias efectivas desenvolvidas por dirigentes e filiados, e a sua relação de congruência ou incongruência com o que é disposto nos normativos legais e estatutários.

Feita esta advertência inicial, importa agora referir que seria mais fácil definir o que são partidos políticos democráticos se houvesse um único ou consensual modelo teórico de democracia, uma única ou consensual perspectiva ou concepção de democracia, e que desse modelo e concepção derivasse uma noção única ou consensual de democracia interna que permitisse, por sua vez, uma única ou consensual aplicação a um tipo particular de associações que são os partidos políticos.

E, não sendo possível o que atrás de disse, continuaria a ser mais fácil responder aquela questão se, não esclarecidos pela doutrina, fossemos ajudados pela legislação, determinando ela o que podia entender-se, de forma inequívoca e igualmente consensual, por uma organização e funcionamento democráticos dos partidos.

Ora, nem a teoria nem a legislação, que dela em grande parte depende, tornam fácil responder à nossa questão. Vejamos porquê:

¹ Doutorando em Sociologia da Universidade de Évora e Bolseiro da FCT;

Em primeiro lugar, encontramos na literatura grande variedade de modelos de democracia, uns enfatizando a dimensão procedimental, outros a dimensão substantiva, outros relacionados com o sistema de governo, outros associados ao tipo de Estado ou à natureza do regime político.

Em segundo lugar, no contexto da teoria geral da democracia, e mesmo que nos circunscrevamos à teoria moderna e contemporânea da democracia, deparamo-nos com numerosas abordagens e acepções: as etimológicas, minimalistas, realistas, prescritivas, pragmáticas, elitistas, pluralistas, racionalistas, republicanas, críticas, populistas, contratualistas, etc.

Em terceiro lugar, e de modo a contornar as dificuldades anteriores, mesmo que se adoptassem e justificassem certos modelos ou concepções de democracia como referência teórica e analítica, isso só por si não permitiria chegar a uma objectiva e indiscutível noção de democracia interna, visto que, são diferentes e nem sempre concordantes as dimensões e elementos caracterizadores da democracia interna que os autores identificam mesmo no seio de um determinado modelo teórico.

Em quarto lugar, a aplicação de uma qualquer concepção de democracia interna aos partidos políticos enfrenta a dificuldade destes serem uma realidade sociológica, mutável ao longo do tempo, e apresentarem características organizacionais, funcionais e ideológicas muito distintas entre eles.

Para além disso, existindo diversos modelos de democracia, e fazendo cada partido apelo a uma determinada concepção geral de democracia, à luz da qual deriva muitas vezes uma noção específica de democracia interna ou democracia intrapartidária, é comum um partido qualificar-se como democrático, tomando a sua forma de organização e funcionamento como critério de democraticidade interna, e, portanto, modelo e realidade referenciais para considerar os outros partidos como menos democráticos ou até não democráticos.

Assim, os partidos que reivindicam um regime democrático de tipo socialista ou popular, habitualmente também apresentam uma configuração organizativa e funcional em conformidade. É o caso dos partidos de massa marxistas-leninistas, revolucionários e vanguardistas, tendencialmente oligárquicos, aparelhísticos e burocráticos, de composição social fortemente classista, estatutariamente guiados pelo centralismo democrático, e caracterizados por uma disciplina interna mais rígida, pelo militantismo activo e por um catálogo exigente de deveres, pelo primado da vontade colectiva e da coesão directiva, e pela recusa do fraccionismo e do direito de tendência.

Os partidos que aprovam um regime democrático representativo-liberal, são em geral caracterizados internamente pela competitividade eleitoral, pelo pluralismo e conflitualidade políticos, pela renovação regular das equipas dirigentes, pela personalização da liderança, pela descentralização orgânica, por uma maior flexibilidade disciplinar, por uma composição social interclassista e por um militantismo intermitente. É o caso, apesar de várias diferenças entre eles, dos *catch-all parties*, dos renovados partidos de notáveis ou de quadros e dos modernos partidos cartel, sendo observadas em todos estes tipos partidários múltiplas tendências ideológicas: socialistas, sociais-democratas, liberais, conservadoras, e a nova direita.

Os partidos que defendem uma democracia participativa e radical, combinam diversas modalidades organizativas e orientações ideológicas, oscilando estas últimas entre o extremismo revolucionário, o situacionismo reformista, ou a desafeição doutrinária, mas muitos desses partidos políticos, também designados de partidos-movimento, afastam-se quer da tradição leninista quer da tradição burguesa-liberal e configuram o paradigma emergente ou pós-moderno de organização partidária, marcado pela abertura do partido à comunidade e aos movimentos cívicos e sociais, pela heterogeneidade, informalidade e descentralização organizativas, por um reforço dos direitos de participação dos militantes e pela incorporação de não-filiados nos processos internos de tomada de decisões, pela institucionalização do pluralismo político, por uma disciplina transigente, e por reportórios de intervenção partidária não-convencionais.

Em último lugar, a legislação nacional sobre os partidos políticos estabelece apenas que estes, e no aspecto particular da democracia interna, adotem e cumpram o “princípio democrático” e que se organizem e funcionem democraticamente, mas, à excepção de algumas disposições sobre a organização interna dos partidos, e da obrigatoriedade do voto secreto e igualdade de direitos de todos os filiados perante os estatutos, a maior parte dos elementos relativos à organização e funcionamento democráticos é deixada à deliberação de cada partido, na obediência ao direito que a estes assiste de autodeterminarem o modo como se estruturam internamente.

Pois bem, serviram as dificuldades anotadas para esclarecer o quão complexo é responder ao que seja um partido político democrático.

Ora, já podemos depreender que a resposta a essa questão implica uma outra, prévia, de natureza conceptual e metodológica e que será aqui apenas afluída; e que é: Como definir a democracia interna nos partidos políticos?

Para tal, há que distinguir, desde logo, as acepções de democracia como um tipo de regime político e as que a tomam, fundamentalmente, e no que nos interessa, como *uma doutrina política cujos princípios poderão ser aplicáveis a qualquer instituição ou organização: órgãos do Estado, partidos políticos, ou sindicatos e empresas*.

Importa, pois, encontrar os princípios doutrinários relativos a uma determinada forma de organizar o processo de tomada de decisões, de estruturar as relações de poder e de definir a natureza e limites dos direitos e deveres entre os membros de uma organização (como seja um partido político).

Ora, seguindo, e adaptando aos nossos interesses investigativos, o esquema analítico de Ignacio Méndez na sua obra *Partidos políticos e «democracia interna»*, para operacionalizarmos o conceito de democracia interna, aplicando-o aos partidos políticos, temos de chegar, antes de mais, a uma definição mínima de democracia a partir da teoria geral da democracia.

Porém, e como adverte o autor, não é possível transpor simplesmente os elementos que compõem o paradigma democrático para os partidos políticos, pois a grande parte dos modelos de democracia refere-se à organização do poder político do Estado e não ao funcionamento e organização internos de uma associação partidária.

Contudo, a ideia ou o modelo de um Estado ou de um regime político democrático pode aplicar-se também no essencial e respeitando as especificidades institucionais, à forma como se organiza e funciona qualquer estrutura de poder, seja um sindicato, uma empresa, um partido político.

Na verdade, o que está consagrado em muitos dos textos constitucionais e legais é a conversão do princípio democrático tomado como princípio de organização do Estado, em princípio estruturação dos partidos políticos.

E logo aqui temos uma aproximação à noção jurídica de democracia interna. De facto, e no caso português, é a própria constituição que impõe uma exigência de democraticidade aos partidos políticos, como resultado da revisão constitucional de 1997. Como se pode ler no número 5 do artº 51 da CRP: "Os partidos políticos devem reger-se pelos princípios da transparência, da organização e da gestão democráticas e da participação de todos os seus membros." Uma exigência corroborada e reforçada pela Lei dos Partidos de 2003, que estatui no seu artigo 5º: "Princípio democrático. 1 - Os partidos políticos regem-se pelos princípios da organização e da gestão democráticas e da participação de todos os seus filiados.

2 - Todos os filiados num partido político têm iguais direitos perante os estatutos."

Se é certo que a constituição e a lei estabelecem que os partidos políticos devem reger-se pelo princípio democrático na sua organização e funcionamento internos, certo é também que permanece muito vago o que se possa entender por "princípio democrático". Em socorro da necessidade de delimitação deste princípio vem o Acórdão N.º 304/2003 do Tribunal Constitucional que o interpreta da seguinte forma: "A vigência prática do princípio democrático nos partidos apresenta uma dupla vertente: tem uma dimensão material, que concerne aos direitos fundamentais dos seus filiados e uma dimensão estrutural, organizativa ou procedimental".

Retomado o objectivo de "fixar" um conceito mínimo ou básico de democracia no contexto da teoria geral da democracia, podemos assumir, provisoriamente, a perspectiva de Ignacio Méndez, que inclui na noção de democracia: "Quem exerce o poder dentro de um determinado âmbito, como é que quem exerce o poder acedeu a essa posição? E qual a forma de exercício desse poder (ou seja, a relação que une líderes e liderados, o que implica ainda a forma de controlo exercida por aqueles e o grau de participação destes na tomada de decisões" (Méndez 1999: 43)

Neste sentido aproximamo-nos de um conceito formal ou procedimental de democracia. Porém, este conceito deve ser complementado com a vertente material, ou seja, o cumprimento dos direitos fundamentais de quem se subordina a uma estrutura de poder e a existência de instrumentos de fiscalização e garantia desse cumprimento.

Esta definição é parcialmente devedora da avançada por Bobbio, que na sua concepção "mínima" de democracia a entende como o "conjunto de regras (primárias ou fundamentais) que estabelecem *quem* está autorizado a tomar as decisões colectivas e com *que* procedimentos" (Bobbio 1985: 21). Nesta definição, Bobbio omite a "participação o mais ampla possível dos interessados" (Bobbio 1985: 12). Esta componente popular-participativa, que

Bobbio, como elitista, só associa à democracia clássica, encontra-se presente em definições de autores tão distintos como Barber (1984:151), Beetham (1993:61) ou Shapiro (1996:224).

Note-se que o que procurámos aqui foram os elementos de uma definição “mínima” de democracia, não os aspectos caracterizadores do regime democrático “mínimo”, ou “democracia mínima”. Ora, apesar de não dispormos ainda de uma definição mínima de democracia interna conceptualmente satisfatória, já foram identificados elementos suficientes que permitem distinguir várias dimensões de análise e respectivos indicadores, tal como se pode observar no quadro seguinte:

DIMENSÕES DA DEMOCRACIA INTRAPARTIDÁRIA	INDICADORES
Estrutura orgânica e lógicas de funcionamento interno	Caracterização da estrutura orgânica e funcional dos diferentes modelos de partido ao nível nacional, regional e local; tipos de órgãos partidários e respectivas funções; grau de centralização/descentralização da estrutura orgânica e funcional; sistema eleitoral intrapartidário
Direitos fundamentais dos membros	Liberdade de expressão do membro, fora e dentro do partido; possibilidade de criar e organizar tendências no seio do partido; igualdade de acesso aos cargos internos e às listas de candidatos às eleições; direito de obter informação sobre todos os aspectos da vida interna do partido; garantias processuais nos processos disciplinares
Controlo político dos membros sobre os dirigentes do partido	Mecanismos de revogação dos órgãos dirigentes pelos membros; limitação de mandatos nos cargos partidários; regime de incompatibilidade entre cargos partidários e cargos públicos
Participação dos membros no processo interno de tomada de decisões	Existência de instrumentos de democracia directa; participação dos membros no processo de selecção dos candidatos do partido às eleições; contribuição dos filiados para o financiamento do partido

De entre as diversas dimensões de análise e indicadores da democracia interna resolvi destacar, pela sua pertinência e actualidade, a questão do pluralismo interno. Detenhamo-nos um instante nesta problemática, quase sempre envolta em equívocos interpretativos.

Como se pode observar no esquema, estamos na dimensão dos “direitos fundamentais dos membros” e os indicadores relacionados são: a liberdade de expressão do membro, fora e dentro do partido; e a possibilidade de criar e organizar tendências no seio do partido.

Bem, antes de tudo, alguns poderão contestar que aquela liberdade e possibilidade constituam direitos fundamentais dos filiados ou aderentes. Outros protestarão os limites a impor ao exercício da liberdade de opinião e expressão dos membros, defendendo que apenas é admissível um exercício “moderado” desse direito. E o que pode entender aqui por moderação?

Para Fernando Jiménez, “se a vontade popular se forma nos partidos e eles mesmos a manifestam, se são instrumentos de participação, uma das liberdades preferenciais no seu seio deve ser a da expressão, liberdade intimamente unida à da informação” (Jiménez 1998: 205). Contudo, reconhece logo a seguir: “Os estatutos dos partidos coincidem na disposição de duas limitações ao exercício da liberdade de expressão: em primeiro lugar, esta deve exercer-se somente no interior do partido (...). Em segundo lugar, uma vez adoptada uma “decisão democrática”, as discussões a respeito dela devem desaparecer” (Jiménez 1998: 207).

Mas que argumentos se erguem em favor das restrições à liberdade de expressão dos militantes? Os do interesse da organização em assegurar eficácia no funcionamento interno, a coesão da linha política oficial, e a boa imagem para o exterior, evitando danos de credibilidade e danos eleitorais. Trata-se, por outras palavras, do conflito entre a liberdade de expressão e a eficácia da organização (integridade de princípios, preservação da unidade e ordem internas e prevenção da desintegração). Esta tese é a que ainda vigora em muitos partidos.

Mas mais problemático do que a liberdade de expressão individual do filiado dentro e fora do partido é o direito de associação nos partidos e de participação em movimentos internos de opinião: as chamadas "correntes internas".

As correntes de opinião e tendências, sem descurar que em muitos casos podem debelar objectivamente o partido e existir apenas para competir por cargos e posições no aparelho partidário, são, para muitos autores, um dos canais de expressão da liberdade de discussão, demonstração do respeito pelas minorias, e sinal do exercício do direito dos filiados à participação na formação da vontade política do partido. (Jiménez 1998: 236)

Independentemente de algum prejuízo para a eficácia, identidade e coesão dos partidos, (e o repúdio das formas de fraccionismo é contemporâneo do nascimento dos partidos modernos), as correntes são, na perspectiva de Jiménez, "uma referência necessária para a comprovação do nível de democracia interna do partido político, de facto, umas das diferenças notáveis entre uns e outros está na sua atitude face às correntes" (Jiménez 1998: 235). A mesma posição têm, entre outros, Lombardi e Cárdenas Gracia (citados por Méndez 1999: 61-62). Opinião diferente tem Sartori, para quem a "reivindicação das correntes internas deve estar sempre justificada" e não reconhece que a sua existência possa ser uma demonstração da "vitalidade e autenticidade" da democracia interna nos partidos. (Sartori 1992: 144-145)

Porém, e como adverte Jiménez, o reconhecimento estatutário das correntes não dá a um partido o estatuto de democrático, pois "a proibição pode coexistir com uma prática "tolerante" no mesmo, ou existir uma "persecução" implacável das correntes, apesar de estarem reconhecidas pelos estatutos" (Jiménez 1998: 238).

É também de salientar, que mesmo os partidos mais receptivos à existência de tendências, definem os limites e deveres destas correntes, nomeadamente o dever de lealdade ao partido, e o respeito pela vontade da maioria, pelos estatutos e programa partidários.

E qual é o enquadramento que esta questão tem nos estatutos actuais dos principais partidos portugueses?

Começando pelo PS, e ao contrário do que habitualmente se pensa, este partido não reconhece formalmente (e repito que estamos apenas no plano formal) o direito de tendência. O art. 6º dos estatutos, denominado "direito tendência", é claro "1. O Partido Socialista reconhece aos seus membros o direito de identificação com correntes de opinião interna compatíveis com os seus objectivos e de se exprimirem publicamente no respeito pela disciplina

partidária. 2. Não é admitida a organização autónoma de tendências nem a adopção de denominação política própria". Significa isto que os militantes podem assumir interna e publicamente que se identificam com uma qualquer corrente de opinião, mas uma corrente de opinião não pode constituir-se autonomamente como uma tendência política organizada.

Os estatutos actuais do PSD e do CDS-PP são omissos quanto ao direito de tendência, referem apenas expressões como "liberdade de discussão e reconhecimento do pluralismo de opiniões dentro dos órgãos próprios do partido", no caso do PSD (art. 2º, alínea a), ou "Manter a sua liberdade de opinião desde que, ao exercer esse direito na qualidade de membro de Partido, se conforme com o programa do Partido Popular e com as directrizes dos respectivos órgãos", no caso do CDS-PP (art. 7º, alínea d).

O contraste mais acentuado existe entre o PCP e o BE. Nos actuais estatutos do PCP, aprovados no XVII Congresso, realizado em Novembro de 2004, dispõe o Artº 17, alínea h): "o cumprimento das disposições estatutárias por todos os membros do Partido e a não admissão de fracções - entendidas como a formação de grupos ou tendências organizadas - que desenvolvam actividades em torno de iniciativas, propostas ou plataformas políticas próprias."

Em contraposição, um dos direitos dos aderentes bloquistas é o de "exercer, querendo, o direito de tendência no âmbito do Movimento." (art. 4º, alínea d), este direito ganha protecção disciplinar, pois o art. 6º, relativo às sanções, estabelece no seu ponto 4: "As sanções previstas neste artigo não são aplicáveis por motivo de diferenças de opinião política no Movimento".

Para além das diferenças genéticas e identitárias entre o PCP e o BE, muitos afirmarão a incompatibilidade entre o centralismo democrático e a existência de correntes de opinião e tendências.

2. E têm os partidos de ser democráticos?

O debate sobre as diversas medidas legais que forçam os partidos a uma organização e funcionamento democráticos levanta duas questões essenciais:

Primeira: É legítimo que o Estado "obrigue", por via constitucional ou legal, os partidos a organizarem-se e a funcionarem segundo o princípio democrático?

Segunda: Não colidem esses imperativos constitucionais e legais com outros direitos constitucionais igualmente consagrados, nomeadamente o direito das associações à autodeterminação e autonomia organizativas?

À primeira questão respondemos afirmativamente. Se os partidos políticos participam no exercício de determinadas funções públicas vitais para a manutenção do sistema democrático, nomeadamente no processo democrático de formação da vontade popular, o que lhes outorga um *estatuto singular* que os diferencia do resto das associações de direito privado; e se para realizarem tais funções obtêm determinadas vantagens estatais, tais como o acesso aos meios públicos de comunicação social, financiamento estatal das suas estruturas organizativas e participação

nas despesas das campanhas eleitorais; então parece inteiramente legítimo que o Estado possa exigir-lhes um funcionamento interno democrático.

É também este o entendimento de Méndez, pois se é verdade que os partidos políticos são associações de direito privado, aplicando-se-lhe por isso o princípio de auto-organização interna, não é menos verdade que os partidos são igualmente “associações *qualificadas* por razão das funções que desempenham nos Estados democráticos actuais, o que as leva a obter uma série de vantagens que não têm as restantes associações (pense-se, por exemplo, no financiamento que recebem do Estado), mas também uma série de desvantagens, sendo uma delas a necessidade de se organizarem e funcionarem democraticamente” (Méndez 1999: 39). Portanto, e ainda segundo o autor, podemos dizer que funções públicas desempenhadas pelos partidos políticos lhes conferem um estatuto que os torna mais do que simples associações de direito privado, tornando-os associações quase-públicas ou semi-públicas. Ou, segundo outros autores, associações com “relevância constitucional”.

Tudo isto dá legitimidade ao Estado para impor aos partidos o princípio democrático como critério basilar da sua organização e funcionamento internos. Como é referido no Acórdão Nº 304/2003 do TC, “os partidos são associações de natureza privada de *interesse constitucional* e uma peça fundamental do sistema político (é o próprio Estado a estimular a sua actividade, suportando parte do respectivo financiamento), atribuindo-se-lhes — por vezes em exclusivo — a tarefa de “concorrerem para a organização e para a expressão da vontade popular”.

Ora, como resposta ao crescente peso político e institucional dos partidos, o que justificou também o continuado processo de institucionalização e reconhecimento constitucional das organizações partidárias, não podia o Estado demitir-se de regular legalmente as suas funções, as vantagens públicas que auferem, assim como as contrapartidas que lhes são exigidas, no caso, o de se organizarem e funcionarem de forma democrática.

Daqui decorreram e decorrem diversas medidas legais e legislativas, no sentido de remediar ou corrigir as disfunções e os enviesamentos organizacionais dos partidos, e desta forma relegitimá-los institucional e socialmente, e, no mesmo processo, credibilizar os mecanismos democráticos do sistema político, que deles dependem. Entre as possíveis propostas, encontramos a aprovação de pacotes legislativos, que vão desde o financiamento dos partidos e das campanhas eleitorais, aos regimes de incompatibilidades e limitação de mandatos, até à democratização dos processos internos de tomada de decisões. O que se pretende é, no essencial, tornar os partidos mais transparentes e mais acessíveis à participação dos cidadãos, ao mesmo tempo que se protegem determinados direitos dos filiados; contudo, essas medidas legais não estão isentas de críticas, pois podem resultar em tentativas de controlo estatal sobre aspectos da vida partidária, numa extensão da esfera da *estatização da vida política* ao interior dos partidos políticos, contribuindo para a isomorfização (ou homogeneização) das formações partidárias, através da uniformização das suas estruturas organizativas e lógicas de funcionamento interno, o que serve sobretudo para salvaguardar os interesses dos partidos políticos maioritários, já que é deles que depende a viabilização de medidas

legislativas com implicações, directas ou indirectas, na vida interna dos partidos.

Muitos dos que assumem posições contrárias à “imposição legal” da democracia intrapartidária, defendem, antes, que são as dinâmicas internas dos partidos e a pressão posta pela sociedade civil, que levarão os partidos a introduzir reformas democráticas.

Quanto à questão do eventual conflito entre a obrigatoriedade constitucional da democracia interna nos partidos e o direito que estes gozam de se organizarem livremente, a resposta encontra-se nos limites desta liberdade de associação face ao respeito dos direitos essenciais dos filiados, nomeadamente os direitos de participação e de controlo democráticos.

Como é referido no já citado Acórdão do TC, pode haver “dificuldade em compatibilizar o princípio da autonomia e liberdade de organização interna dos partidos políticos com o princípio da sua necessária democraticidade. Se o primeiro é um corolário da liberdade de associação (e também da associação política) própria do Estado de Direito, o segundo surge como exigência de adequação da organização e estrutura interna dos partidos políticos às funções que lhes são reconhecidas e atribuídas no Estado democrático, exigência a que a revisão constitucional de 1997 deu corpo, no artigo 51º, ao impor aos partidos políticos “os princípios da transparência, da organização e da gestão democráticas”.

Todavia, no caso de tensão ou conflito entre a liberdade organizativa dos partidos políticos e a exigência constitucional da democracia interna, isso resolver-se-ia “dando em princípio prioridade aos direitos dos filiados em detrimento do princípio de liberdade dos partidos”. Donde, a condição semi-pública dos partidos, ou constitucionalmente relevante, compromete a sua liberdade de auto-determinação organizativa, restringindo-a, em nome da democraticidade interna. Ou seja, por outras palavras, a liberdade de organização dos partidos não pode ser tal que ponha em causa ou anule os direitos dos filiados ao exercício da democracia interna no seio das estruturas partidárias.

Ressalvemos, contudo, e em jeito de conclusão, que o facto dos partidos terem de ser democráticos não equivale a estabelecer que os partidos têm de obedecer a um único e discutível modelo de democracia interna, ou ao que seja ideológica ou doutrinariamente vigente ou maioritário. Mas, fixada constitucionalmente a imposição da democracia intrapartidária, a legislação também não se pode furtar a identificar alguns dos traços essenciais e obrigatórios do funcionamento democrático dos partidos, sob o risco de, deixando aos partidos a liberdade total para autodeterminarem a sua democracia interna, estes produzirem estatutos e normas internas que contrariem na prática o princípio democrático, mesmo apesar de, por hipótese, tais normativos se autoproclamarem cumpridores desse princípio.

Garantir a democracia intrapartidária, em termos que alcancem mais que a vacuidade de enunciados gerais, e que promovam o aprofundamento da vida democrática no seio dos partidos, e assegurar a possibilidade de os partidos não se confinarem ao âmbito de um adoptado modelo de democracia interna, cujos limites demarcam o que é e não é democrático e conduzem à “mimetização” das modalidades de organização partidária sob o risco da já

referida isomorfização, é um dos desafios que se colocam ao regime democrático, em geral, e a cada um dos partidos. Desafio, de cujos resultados dependerá em parte a resolução da crise de legitimidade do sistema político democrático, crise a que não é alheia a problemática da democracia interna nos partidos políticos.

Bibliografia Consultada

Fontes primárias:

1. Documentos legais

Acórdão N.º 304/2003 do Tribunal Constitucional;

Constituição da República Portuguesa, VII Revisão Constitucional (2005), Assembleia da República;

Decreto-Lei nº 595/74, de 7 de Novembro (Lei dos Partidos Políticos);

Lei Orgânica n.º 2/2003 de 22 de Agosto (Lei dos Partidos Políticos);

2. Documentos partidários

Estatutos do BE aprovados na IV Convenção Nacional do BE, a 7 e 8 de Maio de 2005;

Estatutos do PCP aprovados no XVII Congresso a 26, 27 e 28 de Novembro de 2004;

Estatutos do PS aprovados na Comissão Política Nacional de 11 de Janeiro de 2003;

Estatutos do PSD aprovados no XXVIII Congresso a 17 e 18 de Março de 2006;

Estatutos do CDS-PP aprovados no XIX Congresso do CDS/PP e rectificados no CN de 20 de Março de 2004;

Fontes secundárias:

BARBER, Benjamin (1984), *Strong Democracy. Participatory Politics for a New Age*, Berkeley, University of California Press;

BEETHAM, David (1993), "Liberal Democracy and the Limits of Democratization", in D. Held (ed.), *Prospects for Democracy. North, South, West, and East*, Stanford, Stanford University Press;

BOBBIO, Norberto (1988), *O Futuro da democracia*, Lisboa, Publicações Dom Quixote;

CRACIA, Jaime F. Cárdenas (1992), *Crisis de legitimidad y democracia interna de los partidos políticos*, México, Fondo de Cultura Económica;

ENCINAR, José J. G. (coord) (1992), *Derecho de partidos*, Madrid, Espasa Universidad;

HELD, D. (1987), *Models of Democracy*, Stanford, Calif, Stanford University Press;

JIMÉNEZ, Fernando F. (1998), *La democracia interna de los partidos políticos*, Madrid, Congreso de los diputados;

MÉNDEZ, José I. N. (1999), *Partidos políticos y "democracia interna"*, Madrid, Centro de Estudios Políticos y Constitucionales;

SARTORI, Giovanni (1992), *Partidos y sistemas de partidos*, Madrid, Alianza;

SHAPIRO, Ian (1996), *Democracy's Place*, Ithaca, Cornell University Press.

A Praça Onde «Giralmente» Todos se Encontram

CÉLIA CRISTO¹

RESUMO

A Praça do Giraldo é um local de convívio e de interacção entre os indivíduos, de Évora e não só. Tem sofrido muitas alterações, de diferentes níveis, ao longo da História. Todavia, conserva-se naquele espaço uma série de características, que têm todo o interesse em ser registadas. É de todo pertinente referir as alterações que o espaço tem sofrido com o passar dos anos, como é o caso do seu nome. Inicialmente apenas Praça (1428), até ao nome pelo qual hoje é conhecida pois "só em 1869 aparece com o nome de Praça do Giraldo como homenagem ao heróico conquistador da cidade, Giraldo Giraldes, o Sem Pavor" (Moniz 1984: 9).

O fenómeno do seu esvaziamento habitacional, que deu lugar ao comércio e aos serviços é um tema riquíssimo a ser abordado. Não esquecendo de modo algum o mercado de terça-feira e destacar a sua importância na Praça como centro económico, político e sindical da cidade, onde agricultores, empresários e negociantes se reúnem naquele espaço, mercado esse que à parte do seu objectivo prioritário, camufla uma série de actividades.

PALAVRAS-CHAVE: Etnografia; História; Espaço Público; Relações Sociais e Praça

Introdução

O presente texto reporta à comunicação apresentada nas VIII Jornadas do Departamento de Sociologia (2006) e tem como alvo de estudo científico a Praça do Giraldo, de âmbito sócio-etnográfico. Refere-se à minha proposta de dissertação de mestrado em Sociologia, que se encontra em desenvolvimento, tendo como orientador científico o Professor Doutor Francisco Martins Ramos.

O tema foi motivado pelo meu interesse por este tipo de estudos, desenvolvendo, desta forma, um crescente e aliciante agrado pela Praça do Giraldo, em Évora, local onde passei tantas tardes ao sol, nas esplanadas que por ali permanecem, fazendo as delícias dos habitantes e dos turistas, que não se cansam de visitar a "cidade museu" ou simplesmente sentada na fonte a observar quem por ali passava, muitas vezes a olhar o vazio e a *matar* tempo.

¹ Mestranda em Sociologia, Universidade de Évora.

Escolhi como tema o “Estudo Sócio-Etnográfico da Praça do Giraldo”, pretendendo com este estudo registar a cultura material e intangível e tratar as relações de sociabilidade de um *espaço público* eborense.

1. Metodologia

É sob a perspectiva antropológica que levarei a cabo este estudo de carácter qualitativo, descritivo e indutivo.

Procurando responder às perguntas de partida: A Praça do Giraldo é vista como o “Centro do Mundo”?; A Praça do Giraldo é um lugar de encontro ou um local de passagem?, defini como objectivo geral deste trabalho elaborar o “Estudo Sócio-Etnográfico da Praça do Giraldo” e como objectivos específicos: a) proceder ao enquadramento histórico-geográfico do local; b) fazer o levantamento de elementos de cultura material e intangível da Praça do Giraldo; e, c) descrever as relações de sociabilidade do espaço público da Praça do Giraldo.

Assim, procederei à pesquisa sobre a memória colectiva, narrativa e formas de sociabilidade, explorando os elementos culturais e as práticas sociais daquele espaço, fazendo uso de métodos e técnicas próprias deste tipo de estudos, como a pesquisa documental, o trabalho de campo (com registos no “diário de campo”), observação e/ou observação participante, a entrevista (formal e/ou informal) semi-directiva e pretendo fazer uso da fotografia como técnica auxiliar de investigação e instrumento de ilustração.

2. A Praça do Giraldo

*“Certo dia estando dois estudantes sentados à mesa da
esplanada dum dos cafés, um deles indagou o
outro se sabia porquê esta se chamava
Praça do Giraldo. Ao que o colega lhe
respondeu que este nome resultava
de ser nesta Praça que
«giralmente todos se encontravam»*

Manuel Carvalho Moniz

Embora seja o local de Évora onde todos geralmente se encontram, foi Giraldo Sem Pavor que deu o nome à Praça do Giraldo. Mas quem foi Giraldo Sem Pavor? Quando se faz um estudo sobre a Praça do Giraldo deve fazer-se indicação à personalidade que está na origem deste nome – Giraldo – “o seu nome completo é Giraldo Giraldes, de cognome *O Sem Pavor*, pelos destemidos feitos cometidos” (Moniz 1984: 11).

Muito se especula sobre a sua origem; todavia, o importante a reter é que foi a sua figura e os seus feitos que o tornaram numa “personagem vigorosa e lendária dos primeiros tempos da reconquista cristã” (Moniz 1984: 11).

Na História de Portugal, o seu nome aparece como «guerreiro» do tempo de D. Afonso Henriques e conquistou aos mouros *terras* como Trujilhos, Évora, Cáceres, Montachez, Serpa e Juromenha.

Mas, esta Praça nem sempre foi chamada de Praça do Giraldo, foi simplesmente Praça em 1428, passando a denominar-se de Praça do Pão em 1481, depois Praça da Água da Prata em 1539, em 1618 passou a ser

conhecida como Praça Grande, posteriormente em 1728 chamou-se de Praça Maior e só em 1828 ficou conhecida por Praça de Geraldo (Gil do Monte 1981). Foi, finalmente, em 1869, denominada pela hoje conhecida "Praça do Giraldo como homenagem ao heróico conquistador da cidade, Giraldo Giraldes, o Sem Pavor" (Moniz 1984: 9).

A Praça do Giraldo é o "coração" da cidade de Évora e dos seus habitantes. Esta Praça é o centro da cidade, o ponto convergente donde irradiam as principais ruas da cidade, como é a Rua da República, a Romão Ramalho, a do Raimundo, a da Moeda, a Serpa Pinto, a João de Deus, a Rua Nova e a Rua 5 de Outubro, segundo a toponímia moderna.

Moniz refere que se trata de uma "Praça de elegantes proporções, rectangular, emoldurada de equilibrado casario branco, sobrepujando curiosa arcaria centenária que proporciona acolhedora sombra, nos escaldantes dias de Verão alentejano, e protecção ao vento e às chuvas do Inverno" (Moniz 1984: 7). Os "prédios enfileirados de janelas de peito ou de sacada, de típicas gradarias de ferro batido ou de barrinha, com seus papagaios e, no alto, as curiosas varandas e beirais dos telhados assentados em pequenos arcos" (Moniz 1984: 8), são características que podemos contemplar.

A história desta Praça é "brilhante", todavia, são poucos aqueles que "conhecem a história dos seus belos monumentos – a casa da Câmara, o Palácio dos Estaus, a Fonte Coroada – e bem raros se recordam dos brilhantes e vistosos cortejos, das entradas dos reis, da chegada à cidade dos prelados eborenses, das recepções a monarcas estrangeiros, diplomatas e nobres" (Moniz 1984: 8).

Durante muitos séculos a Praça do Giraldo manteve-se como centro da cidade, um local onde sucediam e sucedem muitos acontecimentos, tanto de nível cultural, como cívicos, sociais, económicos e políticos (Carapinha 2001).

Nesta Praça, ouviram-se ler sentenças de morte e assistiu-se ao "crepitar horrível das fogueiras dos autos de fé da Inquisição" (Moniz 1984: 8).

Foi na Praça do Giraldo que se assistiu à degolação do Duque de Bragança, D. Fernando, vítima da luta travada entre a nobreza e o poder real.

Também, nesta Praça, se assistiu a espectáculos muito apreciados pelos eborenses, como "ver correr touros «no Terreiro dos Paços do Senado».

Foi nesta Praça que se "desenrolaram cenas de violência, destruição e morte, se lançaram angustiosos gritos de sofrimento atrozes, quando da ocupação da cidade pelas tropas napolitanas" (Moniz 1984: 8).

A Fonte

Apesar de ter sofrido algumas alterações conjunturais - gradeamento de ferro em volta, por exemplo -, a Fonte da Praça do Giraldo, identifica-se hoje, totalmente com as suas linhas originais (Correia 1984).

A fonte onde todos se sentam não foi a primeira ali existente. "A primeira foi «uma fonte de água perene» mandada construir em 1481, por D. João II" (Moniz 1984: 41), na então Praça do Pão. Posteriormente, houve uma segunda fonte mandada edificar por D. João II, um chafariz com dois leões

onde correu água pela primeira vez vinda do chamado Aqueduto Sertório, em 28 de Março de 1537, por isso o nome da Praça da Prata.

A monumental fonte da Praça do Giraldo foi mandada construir pelo Cardeal Infante D. Henrique, onde foi “colocada no cimo da fonte a coroa imperial de bronze de arcos cruzados, em homenagem ao sobrinho do Arcebispo D. Henrique, o Rei D. Sebastião” (Moniz 1984: 47). Muitos foram os movimentos que influenciaram a retirada do gradeamento que protegia a fonte e a 20 de Junho de 1967 os Monumentos Nacionais retiraram o gradeamento e colocaram a balaustrada de mármore branco com oito entradas duplas, ficando a fonte tal como era primitivamente.

A Igreja de Santo Antão

A igreja de Santo Antão desenvolve actualmente uma actividade religiosa normal e acaba por ter a função de enquadrar mais uma faceta de vida social da Praça do Giraldo (Correia 1984).

Algumas fontes, como Túlio Espanca – 1966 - afirmam que onde está actualmente a igreja de Santo Antão terá existido “até 1570 um monumental arco do triunfo, lamentavelmente destruído para a elevar” (Correia 1984: 22). Todavia, não existem fontes que confirmem a existência em tempos do dito arco que me tenham chegado ao conhecimento.

“O mais remoto e primitivo templo existente nesta praça e neste local foi a igreja de «Santantoninho» que pertenceu à antiquíssima Albergaria do Corpo de Deus” (Moniz 1984: 21).

Sabe-se que foi erguida em “Colegiada e Paroquial em 18 de Abril de 1233 e Albergada tinha a Confraria com seus alcaides, mordomos, escrivão e muitos confrades. Nos começos do século XV esta Albergaria era bastante rica, tendo até mandado fazer diversas alfaias de prata para o culto” (Moniz 1984: 21).

É um dos raros monumentos de escultura medieval que Gabriel Pereira estuda e descreve. A actual igreja de Santo Antão foi mandada edificar pelo Cardeal Infante D. Henrique, enquanto Arcebispo de Évora; e para a sua construção, o Arcebispo mandou destruir completamente a primitiva igreja gótica de Santo Antoninho (Moniz 1984). A igreja ficou concluída e foi consagrada em 1563, contudo em 1568 um forte tremor de terra abalou a cidade, onde no sábado a seguir (17 de Abril) a igreja e a abóbada caíram, matando oito pessoas, como consta num livro antigo da Misericórdia da cidade de Évora, onde estão lavrados os seus assentos de óbitos (Moniz 1984).

Não obstante, o “Arcebispo Infante D. Henrique procurou logo reedificar a sua igreja de Santo Antão, pois o culto teve que ser transferido para a freguesia de Santa Maria, junto ao largo de S. Domingos” (Moniz 1984: 23). A obra ficou concluída a 22 de Junho de 1577.

“Na igreja de Santo Antão aparecem como elementos essencialmente expressivos a monumentalidade que lhe é dada pela altura dos pilares, um amplo sentido de espaço em que as janelas laterais asseguram às naves uma iluminação directa e abundante da luminosidade alentejana, tudo incidindo

sobre a capela mor, mais elevada, que domina todo o conjunto arquitectónico” (Moniz 1984: 25).

É um templo “dividido em três naves, todas da mesma altura, compondo-se de cinco tramos, sendo o primeiro da entrada ocupado pelo coro. As naves são separadas por três robustas colunas, de cada lado, de granito regional, de fuste cilíndrico, assentes em base quadrangular e com capitéis jónicos” (Moniz 1984: 25). A parte frontal da igreja, tem ao “centro a «capela-mor» de planta rectangular, mais alta que o resto do templo e o acesso é feito por oito degraus de mármore branco” (Moniz 1984: 25).

Na capela-mor existe uma talha dourada, onde se encontra a imagem de Santo Antão, padroeiro da igreja, que é dos finais do século XVII. Existem ainda duas capelas: uma à esquerda da capela-mor, dedicada a Nossa Senhora do Rosário; e a outra à direita é dedicada ao Santíssimo Sacramento (Moniz 1984).

Segundo Moniz “esta igreja de Santo Antão é um monumento onde a Renascença se apresenta completamente desprovida de esculturas, exteriores e interiores” e terá sido por esse motivo que o “Professor Virgílio Correia escreve que o «classicismo rigoroso divulga-se em França e Espanha nos meados do século XVI e em Portugal posteriormente em 1550» acrescentando depois que «por sua parte a ordem colossal característica foi empregada, pela primeira vez, na igreja de Santo Antão de Évora»” (Moniz 1984: 30).

Esta igreja é da Renascença, porém é também uma igreja influenciada pelos novos princípios arquitectónicos do mundo da arte, posterior a este período.

O Adro da Igreja da Santo Antão

O adro desta igreja é um dos locais mais importantes da Praça do Giraldo, pela sua localização e pelos acontecimentos que nele ocorreram. Era nos adros, nos tempos medievais, que as autoridades e o povo se reuniam para diversos actos da vida local, como audiências, concordatas, feiras, mercados, etc. (Moniz 1984).

Os Candeeiros

A simbologia histórica está presente na Praça do Giraldo pela lápide comemorativa da Revolução Eborense de 21 de Agosto de 1637, onde se ostenta o símbolo da cidade (Giraldo Sem Pavor a cavalo e as duas cabeças dos vigias sangrando) importante facto histórico, cuja marca foi instalada exactamente na Praça do Giraldo. No alto dos candeeiros da Praça do Giraldo ostentam-se as armas da cidade, onde se representa Giraldo a cavalo, segurando numa das mãos a espada e na outra as duas cabeças (Correia 1984).

Mais, um vasto número de aspectos em Ferro Forjado destacam-se na Praça do Giraldo, que são exemplo “Os papagaios, artifícios decorativos da Praça do Giraldo que assumem particular importância, representando a indústria de

ferro forjado que se impôs com bastante vigor, na região e na cidade” (Correia 1984: 58).

O Placard

Constitui um dos elementos mais importantes no processo de comunicação da Praça do Giraldo e do conjunto de símbolos a destacar.

O *Placard* do “O Século” terá aparecido por volta dos anos 20, do século XX, com intenções comerciais, já que se pretendia despertar a curiosidade do conteúdo do jornal do dia seguinte, onde a notícia viria desenvolvida (Correia 1984).

Com o desenvolvimento dos meios de comunicação, como a rádio e a televisão, esta função desapareceu e durante algum tempo foi um espaço reservado para a divulgação de reuniões urgentes ou de programas de festas (Correia 1984).

Actualmente, o dito *placard* é reservado à necrologia, sendo as próprias agências funerárias as responsáveis pela divulgação dos óbitos ocorridos.

Paços do Concelho vs Agência do Banco de Portugal

“No local onde existe a Agência do Banco de Portugal funcionou durante muitos anos a chamada «casa dos Paços do Concelho», que segundo terminologia da época, «era de fábrica esbelta, cheia de eborismo, com a sua arcada aos rez da Rua do Paço (hoje Rua da República) telhado de torrinhas cónicas ameadas e, deitando sobre a Praça, bela varanda alpendrada de cobertura sustentada na fronteira por sete delgadas colunas e para a qual davam acesso três pequenos e elegantes pórticos geminados de feição medejar” (Leão, s.d.: 25).

Foi desta varanda que foi pela primeira vez aclamada a independência de Portugal e que esteve no cerne de toda a questão, merecendo de facto, na opinião do autor, “ter sido devidamente preservada” (Leão, s.d.: 25). O certo é que a Câmara adquiriu outro edifício, suficientemente vasto para as “clássicas e fatais sessões solenes” e mudou-se em 1882 (Leão, s.d.: 25).

Neste espaço, como já foi dito, erguia-se o antigo edifício da Câmara Municipal, uma obra de arquitectura manuelina dos alvares de séc. XVI. A demolição do edifício ocorreu em 1906 para ser alargada a Rua da República, por onde não passavam dois carros de mulas, ao mesmo tempo (Moniz 1987).

Na altura, esta alteração causou um impacto desfavorável juntos dos meios artísticos e culturais, originando uma profunda alteração fisionómica do lado sul da Praça.

A obra de reconstrução do edifício iniciou-se em 1908 e sabe-se, com base em fontes da época, que a obra agradou em pleno a todos os organismos responsáveis, sendo considerada uma das obras mais importantes da província. Nos finais dos anos 40 existiu na cidade um grande movimento de opinião pública contra as características arquitectónicas do edifício, por este

se encontrar completamente desenquadrado da imagem da Praça. Nenhuma das propostas foi aceite e em 1965, numa acção de prestígio, o Banco de Portugal promoveu um concurso público, aberto a todos os arquitectos portugueses, para a remodelação da fachada do Banco; contudo, por motivos que se desconhecem, o projecto vencedor do concurso não chega a ser executado (Moniz 1987).

Posteriormente, iniciou-se um intenso diálogo entre o Banco e a Câmara de forma a alcançar soluções de projecto que contemplassem a manutenção integral da fachada principal do edifício e a assessoria técnica do Instituto Português do Património Cultural. Ainda neste sentido, a Comissão Municipal de Arte e Arqueologia determinou que o edifício, apesar de não possuir um valor arquitectónico extraordinário, fazia parte da paisagem urbana. Teve-se em consideração a impossibilidade de uma prática de reconstrução de edifício primitivo, mas que qualquer solução arquitectónica nova constituiria um risco de ruptura com a imagem actual da Praça, que não fazia sentido ocorrer (Moniz 1987).

Centro de encontros sociais, económicos, políticos, amorosos, etc. - Relações de Sociabilidade

A Praça do Giraldo como centro da cidade desempenha funções específicas na vida social, económica e política. O exemplo a não deixar passar em branco é o mercado de terça-feira. Segundo Mariana Cascais "o mercado agro-pecuário que semanalmente se realiza em algumas cidades e vilas do Alentejo ultrapassa, numa perspectiva sociológica, o âmbito das relações económicas que justificam a sua existência" (Cascais 1986:101).

A autora sublinha a importância do mercado de terça-feira em Évora ser "detentor de um *conteúdo social* específico que, através das práticas que determina, é susceptível de se reflectir, no âmbito da *expressão*, de forma também específica" (Cascais 1986:102). Desta forma explica que o "mercado enquanto *representação social*, assente, portanto na caracterização dos *actores sociais* que nele participam e, de algum modo, na referência ao *público* que, de forma mais ou menos passiva, assiste a essa representação" (Cascais 1986:102). Coexiste, assim, um duplo significado social, ou seja, os seus intervenientes e a população urbana em geral.

O espaço preferencial da realização do mercado semanal em Évora é na Praça do Giraldo e segundo a autora não é uma escolha arbitrária, ou seja, é o centro da cidade, onde se localizam os monumentos, a missão política e administrativa das cidades; portanto foi esta ideia de pólo de diversas atracções que determinou a escolha daquele espaço como privilegiado para a realização do mercado semanal. Pois, a realização num espaço distante do centro, traduzir-se-ia numa real distância social, e o que acontece é o contrário (Cascais 1986).

O mercado consiste numa concretização elevada, relativamente aos restantes dias, "de produtores agrícolas e/ou pecuários e possíveis compradores da sua produção" (Cascais 1986:105). A população é exclusiva do sexo masculino, portadores de sinais exteriores e evidentes, como a forma de vestir (uniforme e homogéneo, em tons cinzentos, castanhos e verdes «secos», as

botas «caneleiras» de couro e o uso do chapéu ou boné ou a «boina» e no Inverno, revestem-se do código alentejano – o «capote»), que permitem aos habitantes da cidade defini-los de rurais e distingui-los dos demais. Todos estes símbolos, no contexto cultural da região, são caracteristicamente da actividade agrícola dos alentejanos e atributos da população rural. A população urbana e heterogénea não tem participação activa no mercado, mas reconhece-o como representação social específica (Cascais 1986).

O significado social deste mercado é traduzido e *reconhecido* pela maior movimentação de actividades urbanas.

Embora estejamos a viver num mundo em constante transformação, a realidade é que o mercado de terça-feira sobreviveu até hoje e mantém as suas características e funções, tanto económicas como sociais activas e à vista de todos.

Diz a voz do povo que a Praça do Giraldo, a propósito do mercado das terças-feiras, foi chamada de “Cabeço das Mentiras”. Este *título* surge-lhe devido aos “falsos” lavradores que vendiam os seus “falsos” gados.

É um espaço que tem sido alvo de diversas relações de sociabilidade, palco de revoltas políticas, e de forte tendência comercial que se mantém até hoje, chegando a ser chamada, como por exemplo, por José Manuel Queimado (1975), por “Centro Comercial da Cidade”.

Foi local de serenatas estudantis, cortejos universitários, como ainda o é, entre palco de outras tradições académicas universitárias, onde todos os anos se pode assistir ao desfile dos “corvos” orgulhosos dos seus “bichos”.

Centro de Lazer

À semelhança daquilo que se passou em séculos anteriores, a Praça do Giraldo, no século XX, continuou a ser o local privilegiado dos principais acontecimentos da cidade, tanto cívicos, culturais, políticos, económicos, desportivos e tantos outros (Carapinha 2001).

Rute Carapinha destaca como eventos e outros acontecimentos que ali tiveram e têm lugar “a Feira do Livro, organizada pela Associação de Estudantes da Universidade de Évora”, durante os anos 80 e pontualmente nos anos 90, do século XX. Destaca ainda as “comemorações do 25 de Abril, do 10 de Junho, os Encontros de Jazz, os Encontros de Tradição Europeia, as Recriações Históricas, o VIVA A RUA, o Carnaval das Escolas, o Dia Mundial da Criança, entre outros” (Carapinha 2001: 339). São vários os centros de lazer que a Praça do Giraldo é detentora: são-o as esplanadas; o facto da população se sentar na fonte, muitas vezes a olhar o horizonte ou simplesmente a ver quem passa; as arcadas são um dos locais privilegiados para encostos e protecção do sol ardente do Verão e do vento e das chuvas do Inverno; assim como são as paredes dos prédios do outro lado da Praça, local onde permanecem indivíduos, quiçá simplesmente “esperando” o tempo passar e que se faça horas de “qualquer coisa”; o salão de jogos é também um local de lazer e à porta muitos são aqueles que ali permanecem.

As paragens dos autocarros são também centro de lazer da Praça do Giraldo, especialmente para as mulheres, que ali sociabilizam enquanto o *bus* não vem, para o recolhimento diário aos seus lares.

As Sociedades Recreativas

Duas sociedades recreativas são foco da Praça do Giraldo, são elas: a Sociedade Eborense Bota Rosa e a Sociedade Harmonia Eborense.

A Sociedade Eborense Bota Rosa é a sociedade mais antiga do país, com 115 anos de existência (à data do estudo - 1984) que se situa na parte superior da "Farmácia Motta", propriedade de "A Mundial". O seu nome "Bota Rosa" denunciava a origem social dos seus associados, que eram na sua totalidade membros do exército. Desempenhou um papel social, cultural e recreativo muito relevante, posteriormente esta situação alterou-se (Correia 1984).

A Sociedade Harmonia Eborense foi fundada a 23 de Abril de 1849, instalada no Palácio dos Estaus, na Praça do Giraldo. A sua função inicial era promover a recreação cultural, moral e intelectual dos sócios e suas famílias, onde numa primeira fase se dedicou à promoção de espetáculos, como bailes. As discussões políticas e religiosas eram proibidas nos seus estatutos. Atualmente a sociedade "envelheceu" (Correia 1984).

Os Cafés

Existe na Praça do Giraldo o Café Diana Bar que em tempos esteve para "trespassar"; porém, tem as suas portas abertas e uma esplanada que permite albergar cerca de 50 lugares sentados.

Antes da dita esplanada, este café não teve um papel significativo de sociabilização, devido às suas pequenas dimensões, onde os homens entravam para beber uma bebida ao balcão e saíam (Correia 1984).

Ao longo do tempo, o Café Arcada esteve profundamente ligado à vida da cidade, acompanhando sempre as suas transformações. Inicialmente um estabelecimento de luxo, foi o primeiro café, de Évora, frequentado por mulheres. O pintor Júlio foi seu cliente habitual e Virgílio Ferreira não o esqueceu nos seus livros (Moniz 1987). O seu encerramento - 1983 - produziu, na altura, notória insatisfação por parte do povo eborense e consequências para a Praça do Giraldo como "centro do mundo", com a transferência dos seus frequentadores para outros locais da cidade. Porém, os cafés e as tascas, na orla da Praça do Giraldo, como na Rua dos Mercadores, Rua do Raimundo, Rua Nova e Rua da Alcárcova tiveram um papel relevante na contínua frequência do espaço social da Praça do Giraldo (Correia 1984).

O Café Arcada continua, até hoje, a ser um lugar privilegiado de convívio dos habitantes da cidade e de todos aqueles que frequentam o espaço da Praça do Giraldo, sendo a sua esplanada local privilegiado de convívio de jovens estudantes e não só, sendo hoje também a Cervejaria Lusitania.

Hoje existe também a Cafeteria de Santo Humberto, situada entre o Café Diana Bar e a Farmácia Motta, tem também uma esplanada, que faz as delícias dos seus frequentadores, nas tardes de sol na Praça do Giraldo.

Os Bancos e as Seguradoras

Os bancos e as seguradoras referem-se naturalmente à dimensão económica da Praça do Giraldo. Aqui se situam a maioria das instituições bancárias e “na verdade coexistem hoje na Praça do Giraldo símbolos ou representações bancárias já extintas, com as mais modernas e sofisticadas instalações e simbologias de instituições actuais” (Correia 1984:45).

Não nos podemos esquecer que os serviços administrativos se retiraram do centro da cidade, precisamente para ceder o espaço à Agência do Banco de Portugal, como já foi referido.

O mesmo acontece com as instituições seguradoras e é significativa a frequência com que estas instituições subscrevem a propriedade de imóveis da Praça do Giraldo, prosseguindo igualmente como os bancos o esquema económico funcionalista naquele espaço, não esquecendo que à orla das ruas à Praça o mesmo acontece com as instalações de bancos e seguradoras, detentoras de grande património imóvel, no centro da cidade.

O Comércio

Foi em 1275, aquando da institucionalização da Feira de Santiago na Praça do Giraldo que este espaço ganhou uma grande importância comercial. No século XIV, todos os produtos alimentares, (excepto a carne), eram vendidos na Praça do Giraldo, situação que se manteve até 1863, quando este mercado semanal foi transferido para a Praça do Sertório (Carapinha 2001). Embora a Praça represente um espaço privilegiado para o comércio e para os serviços, não tem espaço suficiente para responder às exigências do mercado, como tal, as ruas envolventes são palco de estabelecimentos de vários ramos.

Com o passar dos tempos e como “mudam-se os tempos, mudam-se as vontades”, a partir da década de 50, diminuem o número de mercearias, onde podemos apontar como principais causas o “abandono” dos residentes do Centro Histórico para outros locais da cidade. Foi a partir dos anos 80 e 90 do século XX que se fizeram aumentar o número de cafés e restaurantes, assim como as lojas de vestuário (pelo aumento do poder de compra do consumidor), bem como lojas de artesanato (mais frequentes nas ruas envolventes) (Carapinha 2001).

Na Praça do Giraldo encontram-se as mais vigorosas lojas da cidade de Évora e já tradição são as lojas de vestuário da família “Cunha”.

Tal como acontece com os bancos e com as seguradoras, as ruas que saem da Praça do Giraldo estão revestidas dos mais variados ramos de comércio, fazendo da Praça do Giraldo e dos locais à sua volta o “centro comercial” da

cidade de Évora. Não podemos esquecer a Papelaria Nazareth situada debaixo da arcada, que vende livros e artigos de papelaria entre outros.

Outros aspectos significantes

Actualmente existem dois marcos do correio na Praça do Giraldo, junto à Agência do Banco de Portugal, e duas cabines telefónicas debaixo das arcadas, ou seja, no centro histórico, o que torna a Praça num local privilegiado de ordem comunicacional.

A Praça do Giraldo como centro habitacional tem vindo a sofrer nos últimos anos um despovoamento muito acentuado.

Segundo Correia “são já muito poucos os moradores da Praça do Giraldo” (Correia 1984:81).

À data deste levantamento ocupavam apenas na sua totalidade “a parte superior do Café Arcada, o prédio anexo (do lado da Rua Nova) e mais dois ou três apartamentos dispersos na Praça do Giraldo” (Carapinha 1984:81).

Quem reside ainda na Praça do Giraldo são sobretudo famílias herdeiras da tradição dos seus antecedentes, morar na Praça do Giraldo.

3. Considerações Finais

Embora a Praça onde «giralmente» todos se encontram tenha sofrido inúmeras alterações, relevantes de serem registadas, a Praça do Giraldo é um espaço público por excelência, que merece todo o respeito e dedicação num estudo desta natureza. Neste artigo não apresento o resultado de um estudo concluído, tal como um estudo na sua essência nunca é uma construção acabada. Quer isto dizer que este texto corresponde à fase inicial do projecto de investigação de minha dissertação de mestrado, em que a componente histórica é uma mais valia. Todavia, o seu desenvolvimento apresentará resultados etnográficos, culturais e sociais, que serão o coração da tese. Desta forma, o que aqui apresento é uma proposta de estudo, onde registo uma pesquisa essencialmente histórica já efectuada que simboliza aquilo que foi e o que é a Praça do Giraldo, em Évora. É portanto, um ponto de partida e um desafio; senão vejamos: o observador, que é aquele que estuda, é também aqui alvo de observação. Sou uma observadora de um espaço público que utilizo, logo observadora e observada, não só pelas figuras típicas daquele espaço, que também me observam enquanto eu capto os fenómenos, mas por mim própria. Isto é com certeza, o maior desafio que estou disposta a enfrentar, desafiando assim os métodos, que sugerem que o observador não se torne um deles, quando eu sou um deles.

Bibliografia

ALBARELLO, Luc e outros (1997) *Práticas e Métodos de Investigação em Ciências Sociais*, Lisboa: Gradiva Publicações, Lda.

BELL, Judith (1993) *Como Realizar um Projecto de Investigação*, Lisboa: Gradiva Publicações Lda.

BERNARDO, Maria Ana (2001) *Sociabilidade e Distinção em Évora no Século XIX – O Circulo Eborense*, Lisboa: Edições Cosmo

CARAPINHA, Rute Isabel Nobre (2001) "A Praça do Giraldo como Centro da Cidade de Évora do Século XX" in *A Cidade de Évora – Boletim de Cultura da Câmara Municipal*, n.º 5 – Série 2 (pp.335-249), Évora, Câmara Municipal de Évora

CARVALHO, Afonso de (2004) *Da Toponímia de Évora – Dos Métodos de Século XII a Finais do Século XIV – Vol. I*, Lisboa: Edições Colibri

CASCAIS, Mariana Torres Vaz Freire (1986) "Breve Análise Simbólica do Mercado Semanal de Évora" (pp.101-115) in *Economia e Sociologia*, n.º 42, Évora, Instituto Superior Económico e Social

CORREIA, Maria das Dores (1984) "Uma Abordagem Sócio-Antropológica da Praça do Giraldo em Évora" - Trabalho Académico para a Disciplina de Antropologia, da Licenciatura em Sociologia no ano lectivo 1983/84, Évora: Universidade de Évora

ESPANCA, Túlio (1947) "Evolução dos Paços do Concelho de Évora" in *A Cidade de Évora*, n.º 12 (pp.115-162), Évora: Câmara Municipal de Évora

ITURRA, Raul (1986) "Trabalho de Campo e Observação Participante em Antropologia", in Augusto Santos Silva e José Madueira Pinto (orgs.) *Metodologia das Ciências Sociais*, Lisboa: Ed. Afrontamento

LEÃO, José Manuel (s.d.) "Revista Interna do Banco de Portugal" – 12 (pp.24 - 28), Évora: Banco de Portugal

MAROY, Christian (1997) "A análise qualitativa de entrevistas", in Luc Albarello (1997) *Práticas e Métodos de Investigação em Ciências Sociais*, Lisboa: Gradiva Publicações, Lda.

MONIZ, Manuel Carvalho (1984) *A Praça do Giraldo*, Évora

MONIZ, Manuel Carvalho (1987) "Folheto da Câmara municipal de Évora - A Praça do Giraldo com o Café Arcada e o Banco de Portugal", Évora: Câmara Municipal de Évora

MONTE, Gil do (1981) *Dicionário da Toponímia Eborense – 1º Volume*, Évora: Gráfica Eborense

QUIVY, Raymond (1995) *Manual de Investigação em Ciências Sociais*, Lisboa: Gradiva Publicações Lda.

RAMOS, Francisco Martins (2004) *Etnografia Geral Portuguesa*, Lisboa: Universidade Aberta

RUQUOY, Danielle (1997) "Situação de entrevista e estratégia do entrevistador", in Luc Albarello (1997) *Práticas e Métodos de Investigação em Ciências Sociais*, Lisboa: Gradiva Publicações, Lda.

SAINT-GEORGES, Pierre (1997) "Pesquisa e crítica das fontes de documentação nos domínios económico, social e político", in Luc Albarello

(1997) *Práticas e Métodos de Investigação em Ciências Sociais*, Lisboa: Gradiva Publicações, Lda.

SILVA, Augusto Santos e José Madueira Pinto (orgs.) (1986) *Metodologia das Ciências Sociais*, Lisboa: Ed. Afrontamento

VALENTIM, José Joaquim (1994) *As Representações e as Práticas Sociais na Praça do Giraldo – Trabalho de Fim de Curso da Licenciatura em Sociologia*, Évora: Universidade de Évora

Culturas Empresariais no Alentejo – Breve Comparação entre Empresários Nacionais e Estrangeiros

DOMINGOS BRAGA ¹

RESUMO

Através da combinação da análise factorial de correspondências múltiplas e da análise de clusters, este trabalho procura testar a hipótese da existência de culturas empresariais diferentes entre os empresários portugueses e estrangeiros no Alentejo. A análise dos dados recolhidos junto de duas amostras permite sustentar a ideia de que a inovação e a mudança é encarada de maneira diferente nos dois grupos empresariais em estudo. Assim, enquanto que os portugueses acentuam muito mais uma cultura e orientação de tipo patrimonial, mais marcada pela rotina, receosa e resistente à implementação da mudança, os estrangeiros reforçam muito mais uma concepção de tipo empresarial, especialmente mais aberta e receptiva à transformação e importância estratégica da inovação.

PALAVRAS-CHAVE: Empresários; Empresários Estrangeiros; Culturas Empresariais

Introdução

A presença de empresários estrangeiros no Alentejo não é uma realidade completamente nova. Em alguns momentos da nossa história recente é possível notar como alguns sectores, nomeadamente o do vinho e da cortiça, foram referenciais importantes da presença de empresários estrangeiros na região. Contudo, foi após Abril de 1974 que o número de empresários estrangeiros no Alentejo aumentou significativamente, assim como os países de origem desses mesmos empresários. No entanto, este fenómeno da presença de empresários estrangeiros no Alentejo e do seu contributo para o desenvolvimento da região esteve praticamente ausente da investigação sociológica. A importância que este fenómeno tem vindo ultimamente a assumir e a maior visibilidade social que lhe está associada, impunha uma investigação² mais atenta para conhecer as especificidades associadas a esta realidade.

¹ Professor Auxiliar do Departamento de Sociologia da Universidade de Évora.

² Domingos Braga, *Inovação, Cultura Empresarial e Desenvolvimento Local: O caso dos Empresários Estrangeiros no Alentejo*, Universidade de Évora, Dissertação de Doutoramento, 2001.

O tema central deste nosso artigo centrou-se na problemática dos empresários estrangeiros no Alentejo. A nossa pergunta de partida consistia em saber se o aumento da criação de empresas por cidadãos estrangeiros seria um factor importante de crescimento e dinamização da inovação empresarial e de afirmação de novas culturas empresariais.

Em termos metodológicos, este nosso trabalho pode ser encarado como um estudo comparativo de duas categorias de empresários (estrangeiros e nacionais). Para este propósito, foram constituídas duas amostras intencionais ou estratégicas (com base num conjunto de características conhecidas: idade, sexo, ramo de actividade, duração mínima de dois anos de fixação na região, recurso a trabalho assalariado e integração na mesma área geográfica ou concelho). Desta forma seria possível assegurar os necessários pressupostos de relativa homogeneidade e analogia entre as duas amostras de empresários para, no seguimento da investigação, poder garantir com segurança e objectividade todo o processo de comparação.

O inquérito por questionário foi o método privilegiado de recolha de dados. Foi recolhida informação variada sobre as empresas e empresários e registada numa base de dados. Ao se pretender trabalhar simultaneamente com variáveis de natureza muito diferente, optámos preferencialmente pela utilização da análise factorial de correspondências múltiplas.

Para a utilização da análise factorial de correspondências múltiplas foi necessário proceder a uma recodificação das variáveis. O critério adoptado de recodificação consistiu na transformação dos vários índices resumo (construídos para o efeito³ ou que resultaram da informação retirada da análise factorial das componentes principais) em novas escalas unidimensionais de amplitude 1 a 4. Este processo de recodificação permitiu a criação de novos índices resumo ou novas variáveis compostas pela verificação dos intervalos de cada quartil, onde o código 1 corresponde ao primeiro quartil e que na escala traduz precisamente 25% dos valores totais possíveis de obter, o código 2 corresponde a 50%, o código 3 compreende 75% e o código 4 representa 100%. Os novos códigos traduzem-se da seguinte forma: 1 - pouco importante; 2 - moderadamente importante; 3 - importante; 4 - muito importante. Ainda dentro das transformações que foi necessário fazer antes do tratamento estatístico final, todas as modalidades que detinham um peso relativamente fraco foram agregadas para assim se evitar as influências de ventilação aleatória automática na aplicação do programa estatístico utilizado (SPADN versão 3.5 em ambiente Windows) para a análise factorial das correspondências múltiplas.

A etapa que se seguiu foi a extracção dos factores e a leitura da sua contribuição para a explicação da variância dos dados. A fim de se saber a importância de cada uma das modalidades para a formação dos eixos ou dos factores teve-se em conta os valores das suas contribuições. Para apreciar quais as contribuições mais importantes, foi necessário compará-las com a média das contribuições, ou seja, com o valor da unidade estimada. Todas as modalidades que apresentavam contribuições com valores significativamente

³ Os cálculos para se proceder à recodificação das variáveis consistiram no somatório dos valores das variáveis de origem que compõem as novas variáveis compostas, seguida da divisão pelo número total das variáveis originais e multiplicação do resultado obtido por 100.

superiores à média (o critério utilizado para destacar as modalidades mais significativas foi o dobro do valor da unidade estimada) foram consideradas como as mais interessantes para a formação dos eixos ou dos factores e para a sua própria interpretação.

1. Culturas empresariais no Alentejo - Contribuição a partir da análise factorial de correspondências múltiplas

Para sistematizar toda a informação recolhida e ao mesmo tempo reforçar a interpretação dos dados obtidos sobre a problemática da inovação e das culturas empresariais, optou-se pela aplicação da análise factorial de correspondências múltiplas.

O recurso a esta técnica tinha três objectivos fundamentais: por um lado, pretendia-se trabalhar em simultâneo com vários índices ou variáveis compósitas e as diferentes variáveis de caracterização sócio-organizacional e demográficas das empresas e dos empresários; por outro lado, através da análise das contribuições significativas de cada modalidade e da sua representação gráfica nos principais eixos factoriais, procurou-se avaliar as diferentes oposições das dimensões ortogonais para possibilitar a identificação dos modelos ou perfis culturais tendo em conta certos aspectos como a nacionalidade, o tipo de actividade empresarial, as formas de representação dominante acerca da empresa e da actividade empresarial, as diferentes percepções e ligações com a sua envolvente externa, as formas de integração colectiva e as modalidades de penetração e estratégia face à competitividade e ao mercado; por fim, interessava também analisar como os diferentes inquiridos se agrupavam entre si formando grupos ou classes mais ou menos homogéneas.

Para a análise da matriz de dados foi necessário recategorizar as variáveis em escalas unidimensionais de amplitude 1 a 4, de acordo com os critérios descritos na introdução deste artigo. Algumas das variáveis relacionadas com a caracterização sócio-organizacional e demográfica das empresas e dos empresários foram também objecto de nova categorização, ao se agregar certas categorias residuais com frequências mais baixas.

A matriz de dados de partida ficou estruturada por 31 variáveis, 146 modalidades (categorias) e 152 indivíduos activos (casos). O apuramento final, após a retenção de formas activas (ventilando as frequências inferiores a 2), resultou de uma matriz final com 31 variáveis activas, 132 modalidades activas e 152 indivíduos. Esta técnica de análise factorial de correspondências múltiplas foi efectuada sobre uma massa de informação que apresenta o valor 3,2258, como somatório dos valores próprios.

Para a interpretação dos resultados foram retidos para leitura os três primeiros eixos, após a realização de um estudo preliminar sobre as variáveis que mais contribuíam para a formação dos principais eixos factoriais. Os factores retidos nesta análise explicam cerca de 24% da variância dos dados.

Para se saber a importância de cada uma das modalidades para a formação dos eixos ou dos factores teve-se em conta os valores das suas contribuições. Para apreciar quais as contribuições mais importantes foi necessário compará-las com a média das contribuições, ou seja, com o valor

da unidade estimada (0,76). As modalidades que apresentavam contribuições com valores significativamente superiores à unidade estimada (o critério utilizado foi o dobro do valor da unidade estimada - 1,5) foram considerados como as mais importantes para a formação dos eixos ou dos factores e para a sua própria interpretação. Quanto à escolha das variáveis com contribuição absoluta mais significativa, o critério que foi seguido apontava para o valor de 3,2 como critério de selecção.

O primeiro factor, apresentando como valor próprio 0,2026 e uma percentagem de inércia total de 6,3%, está associado a um conjunto de quinze variáveis (Quadro n.º 1). Por um lado, surge um bloco de variáveis que evidenciam a importância de certos valores organizacionais e lógicas de orientação dominantes face à empresa e à actividade empresarial.

Neste primeiro bloco são especialmente de destacar as variáveis: orientação empresarial (OE: 6,7), inovação (IV: 6,6), orientação pessoal e profissional (PP: 4,0) e orientação patrimonial (OP: 3,2).

Um outro conjunto de variáveis associadas a este primeiro factor salientam certos aspectos que dizem particularmente respeito à dimensão e penetração no mercado.

Aqui destacam-se as seguintes variáveis: mercado local e regional (ML: 6,2), mercado na União Europeia (ME: 5,7), local de venda (LV: 8,2) e local de compra das matérias primas, bens ou serviços (LC: 3,3).

Finalmente, associados também a este primeiro factor encontramos um conjunto de variáveis de caracterização socio-económica das empresas e dos empresários inquiridos: nacionalidade (NA: 6,3), instrução (IN: 5,6), sector de actividade (ST: 3,9), número de assalariados (NU: 4,0), volume de negócios (VN: 5,2) e quadros técnicos (QT: 4,4).

Quadro n.º 1 - Contribuições acumuladas das variáveis nos factores 1 a 5

ID	Variáveis	Fact. 1	Fact. 2	Fact. 3	Fact. 4	Fact. 5
NA	Nacionalidade	6,3	2,5	0,2	2,2	0,0
ML	Mercado local e regional	6,2	0,5	0,5	1,7	2,4
MN	Mercado Nacional	1,7	0,3	7,9	1,5	7,5
ME	Mercado na U.E.	5,7	1,5	7,1	2,9	7,1
MF	Mercado fora da U.E.	3,1	0,2	5,1	4,5	4,3
RT	Rentabilidade	0,7	0,6	3,5	2,7	1,0
CA	Categoria Etária	1,7	0,1	2,6	1,8	2,8
IN	Instrução	5,6	0,2	0,1	0,7	1,0
TE	Tempo de Actividade Empresarial	1,5	0,7	2,7	2,4	3,5
NU	Número de Assalariados	4,0	3,6	3,8	6,6	2,6
ST	Sector de Actividade	3,9	0,4	6,4	5,3	11,5
VN	Volume de Negócios	5,2	1,9	9,4	9,7	6,6
OE	Orientação Empresarial	6,7	4,2	1,2	1,3	3,3
OP	Orientação Patrimonial	3,2	4,1	1,4	1,0	7,9
IV	Inovação	6,6	3,7	1,7	0,1	2,7
OG	Organização	0,2	6,3	2,3	0,1	0,8
PP	Orientação pessoal e Profissional	4,0	2,5	1,7	2,6	0,5
ES	Estabilidade	1,4	1,5	0,5	3,2	0,4
RE	Relações Externas	1,1	8,4	1,3	1,6	2,6
AO	Orientação Social e Ambiental	1,0	6,9	1,3	2,8	0,4
OM	Obst. Económicos e de Mercado	4,3	6,1	4,8	1,5	7,5
OR	Obst. Recursos e Mentalidades	0,1	7,2	0,8	3,0	0,4
OI	Obst. Políticos e Institucionais	2,6	4,9	5,8	1,9	1,2
PA	Parceria 1	1,8	6,9	0,7	3,6	4,7
PC	Parceria 2	1,1	6,5	1,4	3,8	2,7
RR	Rede de Relações e Ambiente	0,3	4,0	2,0	6,8	0,8
MO	Modernização e Est. Empresariais	2,7	5,8	0,5	6,3	2,0
AI	Apoios e Incentivos	1,8	6,8	5,1	8,5	2,2
QT	Quadros Técnicos	4,4	1,0	1,5	8,1	3,1
LC	Local de Compra	3,3	0,1	4,3	0,2	1,6
LV	Local de Venda	8,2	0,6	12,7	1,5	4,9

Fonte: I.Q.

Através da leitura dos valores teste (Quadro n.º 2), verificamos que as oposições postas aqui em relevo pelas modalidades que mais contribuem para a formação deste primeiro eixo, permitem fazer uma interpretação deste factor como o do *empreendedorismo e inovação*.

Quadro n.º 2 – Discriminação das variáveis e das modalidades do factor 1

ID	V. Teste	Modalidade	Variável	Pontos	N.º
NA02	-7,75	Estrangeira	Nacionalidade	76,00	1
IV04	-7,25	IV- Muito. Importante	Inovação	49,00	2
ML01	-6,56	MLR-de 0 a 25%	Mercado local e regional	83,00	3
LV04	-6,22	V-Princ. Para estrangeiro	Local de venda	23,00	4
OE04	-5,93	OE-Muito importante	Orientação empresarial	40,00	5
NU05	-5,72	Mais de 20 assalariados	Número de assalariados	18,00	6
IN04	-5,28	Ensino Superior	Instrução	50,00	7
ME03	-4,77	MEU-de 26 a 50%	Mercado na U.E.	22,00	8
OM01	-4,68	OEM-pouco importante	Obst. Económicos e de mercado	34,00	9
VN05	-4,51	Mais de 250 mil contos	Volume de negócios	8,00	10
PP04	-4,48	OPP-Muito importante	Orientação pessoal profissional	29,00	11
OI01	-4,33	OPI-Pouco importante	Obst. Políticos e institucionais	43,00	12
VN04	-4,19	De 50 a 250 mil contos	Volume de negócios	32,00	13
MF04	-4,05	MFE-Mais de 20%	Mercado fora da U.E.	6,00	14
		Zona Central do Eixo			
MO01	4,33	MEE-Pouco importante	Modernização Est. empresariais	44,00	133
PP01	4,33	OPP-Pouco importante	Orientação pessoal profissional	38,00	134
OP04	4,39	OP-Muito importante	Orientação patrimonial	38,00	135
MF01	5,05	MFE-Sem mercado	Mercado fora da U.E.	128,00	136
LC01	5,10	C-Princ. Merc. local/regional	Local de compra	93,00	137
IV01	5,25	I-Pouco importante	Inovação	38,00	138
ST01	5,68	Agricultura e pecuária	Sector de actividade	81,00	139
QT01	5,88	QT-Nenhum	Quadros técnicos	95,00	140
OE01	6,11	OE-Pouco importante	Orientação empresarial	34,00	141
IN01	6,49	Até 9º ano	Instrução	35,00	142
ME01	6,76	MEU-Sem mercado	Mercado na U.E.	85,00	143
ML04	7,47	MLR-Mais de 75%	Mercado local e regional	43,00	144
LV01	7,73	V-Pric. mercado local/regional	Local de venda	49,00	145
NA01	7,75	Portuguesa	Nacionalidade	76,00	146

Fonte: I.Q.

Assim, este primeiro factor estabelece oposições entre os empresários que valorizam sobretudo a importância da inovação (IV04: -7,25), da orientação empresarial (OE04: -5,93) e da orientação pessoal e profissional (PP04: -4,48), daqueles que valorizando menos estes mesmos aspectos (IV01: 5,25; OE01: 6,11; e PP01: 4,33) reforçam mais uma lógica de orientação de tipo patrimonial (OP04: 4,39). Estamos aqui em presença de uma oposição semelhante à proposta por Henry Weber (1988), quando distingue o patronato tipo patrimonial, com o seu espírito fortemente materialista e com preocupações intensas para com a defesa do seu património e do rendimento, do empresário empreendedor, este último revelando uma estratégia e cultura mais empresarial, inovadora e activa face aos mercados e ao risco. Se tivermos em conta a tipologia apresentada por Julien e Marchesnay (1996), este primeiro factor distingue dois tipos de empresários segundo as suas lógicas de acção dominante. Uma primeira lógica de acção

tipo *empresarial* ou «CAP», que se caracteriza por revelar um comportamento mais dinâmico face ao mercado, à procura de novas formas de crescimento (C) das oportunidades, preservando os valores da autonomia (A) e da realização pessoal e profissional sem se preocupar especialmente com a perpetuidade (P) do património e da posição social. Deparamos também com uma segunda lógica de acção designada de *patrimonial* ou «PIC», por se centrar sobretudo com aspectos que se prendem com a defesa e a salvaguarda do património e da posição social. Neste segundo tipo de empresários a acção dirige-se fundamentalmente para a perpetuidade (P) ou durabilidade dos negócios, tentando preservar a sua própria posição e independência (I) e da sua família, procurando fazer com que os negócios cresçam (C) sem pôr em causa os valores fundamentais da perpetuidade e da independência patrimonial. Quanto à caracterização sociográfica, este primeiro factor coloca também em oposição os empresários de nacionalidade estrangeira e de elevados níveis de instrução, face aos portugueses com níveis de escolaridade mais baixos. Relativamente às empresas, este factor destaca, ainda, a oposição entre as empresas com maior volume de negócios, de maiores dimensões quanto ao número de assalariados ao serviço e com uma importante penetração ao nível dos mercados externos, por confronto com as empresas ligadas sobretudo ao sector agrícola e pecuário, sem quadros técnicos ao seu serviço e sem qualquer penetração nos mercados externos.

O segundo factor, a que corresponde um valor próprio na ordem dos 0,1696 e uma percentagem de inércia total de 5,26%, é caracterizado por um conjunto de quinze variáveis (ver Quadro n.º 1), que de uma forma sintética se podem subdividir em dois blocos principais. As contribuições significativas acumuladas num primeiro grupo de variáveis salientam aspectos específicos ligados aos valores e às representações da empresa e da actividade empresarial, como: a organização (OG: 6,3), a orientação patrimonial (OP: 4,1) e a orientação empresarial (OE: 4,2). O segundo bloco de variáveis, referem-se sobretudo às redes de relações e aos obstáculos à actividade empresarial, designadamente: relações externas (RE: 8,4), criação de parcerias (PA: 6,9; PC: 6,5), rede de relações e ambiente (RR: 4,0), obstáculos nos recursos humanos e mentalidades (OR: 7,2), económicos e de mercado (OM: 6,1) políticos e institucionais (OI: 4,9) e a falta de apoios e incentivos (AI: 6,8).

No que respeita às contribuições significativas das modalidades activas (Quadro n.º 3), este segundo factor apresenta um poder discriminante entre aqueles que valorizam os valores da organização (OG04: -5,45), da orientação patrimonial (OP04: -4,90) e empresarial (OE04: -4,55) e atribuem maior importância às redes de relações e de parceria (PC04: -6,21; PA04: -6,15; RE04: -5,13; RR04: -4,88) e à resolução dos obstáculos à actividade empresarial (OR04: -6,45; OM04: -5,71; OI04: -4,56), daqueles que valorizam menos os aspectos ligados à organização, à orientação patrimonial e empresarial, à formação de redes de relação e alianças estratégicas e que menos importância atribuem à criação de políticas de âmbito regional vocacionadas para a melhoria dos obstáculos à actividade empresarial (OG01: 5,46; OE01: 4,79; PC01: 4,28; PA01: 4,93; RE01: 7,04; RR01: 4,46; OR01: 4,55; OM01: 4,41; OI01: 4,89). No que respeita à caracterização sociográfica, este factor discrimina os inquiridos segundo a nacionalidade e as

empresas face à dimensão do negócio e ao número de assalariados ao seu serviço. Sem serem abertamente adeptos da inovação, estes empresários reforçam uma ideia mais regulada e rotinizada da função empresarial, que passa essencialmente pela manutenção de equilíbrios no sentido de evitar as situações desordem e de incerteza, vistas como potenciais situações de risco e de perturbação social e económica. Para um maior controlo das incertezas, sobretudo daquelas que dizem respeito ao ambiente externo, estes empresários reforçam claramente a importância do apoio à actividade empresarial com a criação políticas de ajuda e incentivo e minimização dos potenciais obstáculos. Assim, este factor a que poderemos designar de *gestão convencional e assistencialismo*, pela tipologia das oposições em presença diferencia os empresários portugueses possuidores de empresas de maiores dimensões, dos estrangeiros com empresas de criação bastante mais recentes, mais modestas quanto ao volume do investimento envolvido no negócio e ao número de trabalhadores ao seu serviço.

Quadro n.º 3 – Discriminação das variáveis e das modalidades do factor 2

ID	V. Teste	Modalidade	Variável	Pontos	N.º
OR04	-6,45	ORM-Muito importante	Obst. Recursos e mentalidades	29,00	1
PC04	-6,21	PC-Muito importante	Parceria 2	32,00	2
PA04	-6,15	PA-Muito importante	Parceria 1	34,00	3
OM04	-5,71	OEM-Muito importante	Obst. Económicos e de mercado	37,00	4
OA04	-5,63	OSA-Muito importante	Orientação social e ambiental	31,00	5
OG04	-5,45	OG-Muito importante	Organização	32,00	6
MO04	-5,38	MEE-Muito importante	Modernização Est. empresariais	33,00	7
RE04	-5,13	RE-Muito importante	Relações externas	24,00	8
OP04	-4,90	OP-Muito importante	Orientação patrimonial	38,00	9
RR04	-4,88	RRA-Muito importante	Rede de relações e ambiente	36,00	10
AI04	-4,64	AI-Muito importante	Apoios e incentivos	22,00	11
OI04	-4,56	OPI-Muito importante	Obst. Políticos e institucionais	37,00	12
OE04	-4,55	OE-Muito importante	Orientação empresarial	40,00	13
NA01	-4,42	Portuguesa	Nacionalidade	76,00	14
		Zona Central do Eixo			
AI0-	4,21	Não responde	Apoios e incentivos	4,00	133
MO0-	4,21	Não responde	Modernização Est. empresariais	4,00	134
PC01	4,28	PC-Pouco importante	Parceria 2	33,00	135
OM01	4,41	OEM-Pouco importante	Obst. Económicos e de mercado	34,00	136
NA02	4,42	Estrangeira	Nacionalidade	76,00	137
RR01	4,46	RRA-Pouco importante	Rede de relações e ambiente	41,00	138
OR01	4,55	ORM-Pouco importante	Obst. Recursos e mentalidades	38,00	139
OE01	4,79	OE-Pouco importante	Orientação empresarial	34,00	140
OI01	4,89	OPI-Pouco importante	Obst. Políticos e institucionais	43,00	141
PA01	4,93	PA-Pouco importante	Parceria 1	48,00	142
IV01	5,06	IV-Pouco importante	Inovação	38,00	143
OG01	5,46	OG-Pouco importante	Organização	42,00	144
OA01	5,72	OSA-Pouco importante	Orientação social e ambiental	38,00	145
RE01	7,04	RE-Pouco importante	Relações externas	48,00	146

Fonte: I.Q.

O terceiro eixo ou factor, a que corresponde um valor próprio na ordem dos 0,1388 e com uma percentagem de inércia total de 4,3%, é caracterizado por um conjunto de 12 variáveis, agrupáveis em dois blocos principais. Por um lado, um conjunto de variáveis sociográficas referentes às empresas e aos empresários inquiridos: sector de actividade (ST: 6,4), número de assalariados (NU: 3,8), volume de negócios (VN: 9,4) e rentabilidade (RT: 3,5).

Por outro lado, destaca-se um conjunto de variáveis relacionadas com o mercado (MN: 7,9; ME: 7,1; MF: 5,1; LC: 4,3; LV: 12,7) e certos obstáculos à actividade empresarial (OI: 5,8; OM: 4,8).

Quanto às contribuições significativas das modalidades activas (quadro n.º 4), este terceiro factor discrimina fundamentalmente as oposições entre as empresas ligadas à agricultura e pecuária (ST01: -5,65), com volume de negócios entre 50 e 250 mil contos no ano de 1998 (VN04: -5,74), um número de assalariados entre os 6 a 10 trabalhadores ao serviço (NU03: -3,49), com rentabilidade económica (RT01: -4,51) e com mercado preferencial fora da região (MN04: -7,05), mas sem penetração junto dos mercados externos (ME01: -6,19; MF01: -5,74), das empresas ligadas aos sectores do turismo, lazer e aventura (ST03: 3,60) e do artesanato e arte (ST06: 3,62), com um limite máximo de 2 trabalhadores ao serviço (NU01: 4,19), um volume de negócios inferior a 5 mil contos em 1998 (VN01: 4,44) e um prejuízo no exercício económico nesse mesmo ano (RT03: 4,12), mas que dirigem uma boa parte dos seus produtos ou serviços aos mercados externos (MF02: 3,89; ME03: 4,73; LV04: 4,62).

Destaca-se ainda, do lado negativo deste terceiro eixo ou factor, os empresários mais jovens (CA01: -3,64) e que não sentem particular necessidade de apoios e incentivos (AI01: -5,48) nem grandes obstáculos à sua actividade empresarial (OI01: -6,06; OM01: -5,06), e do lado positivo do mesmo eixo, os empresários de meia idade (CA02: 3,47) e que referem sentir alguns obstáculos na sua actividade (OI04: 3,10; OM02: 3,18).

Quadro n.º 4 – Discriminação das variáveis e das modalidades do factor 3

ID	V. Teste	Modalidade	Variável	Pontos	N.º
LV02	-8,60	V-Princ. Fora local/regional	Local de venda	36,00	1
MN04	-7,05	MN-Mais de 75%	Mercado nacional	42,00	2
ME01	-6,19	MUE-Sem mercado	Mercado na U.E.	85,00	3
OI01	-6,06	OPI-Pouco importante	Obst. Políticos e institucionais	43,00	4
MF01	-5,74	MFE-Sem mercado	Mercado fora da U.E.	128,00	5
VN04	-5,74	De 50 a 250 mil contos	Volume de negócios	32,00	6
ST01	-5,65	Agricultura e pecuária	Sector de actividade	81,00	7
AI01	-5,48	AI-Pouco importante	Apoios e incentivos	33,00	8
LC03	-5,23	C-Portugal e estrangeiro	Local de compra	47,00	9
OM01	-5,06	OEM-Pouco importante	Obst. Económicos e de mercado	34,00	10
RT01	-4,51	Lucros	Rentabilidade	85,00	11
OG03	-3,78	OG-Importante	Organização	51,00	12
CA01	-3,64	CA-Até 40 anos	Categoria etária	40,00	13
NU03	-3,49	De 6 a 10 assalariados	Número de assalariados	34,00	14
		Zona Central do Eixo			
OI04	3,10	OPI-Muito importante	Obst. Políticos e institucionais	37,00	133
OM02	3,18	OEM-Moder. importante	Obst. Económicos e de mercado	41,00	134
MN02	3,22	MN-de 26 a 50%	Mercado nacional	27,00	135
CA02	3,47	CA-de 41 a 55 anos	Categoria etária	65,00	136
ST03	3,60	Agroturismo Lazer e aventura	Sector de actividade	17,00	137
ST06	3,62	Indústria artesanato e arte	Sector de actividade	13,00	138
MF02	3,89	MFE-de 1 a 10%	Mercado fora da U.E.	12,00	139
MN01	4,08	MN-de 0 a 25%	Mercado nacional	70,00	140
RT03	4,12	Prejuízos	Rentabilidade	32,00	141
NU01	4,19	Até 2 assalariados	Número de assalariados	45,00	142
LC01	4,44	C-Princ. mer. Local/regional	Local de compra	93,00	143
VN01	4,44	Menos de 5 mil contos	Volume de negócios	16,00	144
LV04	4,62	V-Princ. estrangeiro	Local de venda	23,00	145
ME03	4,73	MEU-de 26 a 50%	Mercado na U.E.	22,00	146

Fonte: I.Q.

Pelo tipo de oposições em presença, este terceiro eixo estabelece uma diferenciação entre as empresas quanto ao critério da sua dimensão e da rentabilidade económica. Neste sentido, este factor pode ser interpretado como aquele que discrimina as empresas quanto à *dimensão e rentabilidade*. Trata-se de um eixo que, contrariamente aos dois primeiros, não diferencia os inquiridos quanto à sua nacionalidade.

2. Classificação de grupos empresariais homogéneos

O que fizemos até ao momento foi resumir o conjunto das variáveis em análise a um pequeno número de dimensões ou factores. Através desta análise foi possível encontrar três eixos fundamentais que estruturam o campo simbólico e das representações dos empresários e as características

sociográficas das suas empresas. Para agrupar os empresários num pequeno número de classes homogêneas recorreremos ao método de análise de *clusters* (análise classificatória pós-factorial), cujo objectivo principal passa pela criação de grupos com a máxima homogeneidade interna, mas que se diferenciam pelo seu peso quantitativo e informação característica que lhes está associada. Assim, as diferenças entre os empresários situados na mesma classe devem ser mínimas, enquanto que os pertencentes a classes diferentes devem ser ao contrário as maiores.

Das três divisões ensaiadas (cortes em 3, 4 e 5 classes) considerámos que a classificação hierárquica dos empresários em quatro grupos foi aquela que melhor solução apresentava. Primeiro, porque correspondia a uma divisão já ensaiada noutros trabalhos⁴ e que poderia ajudar em algumas comparações. Por outro lado, as outras soluções de classificação geravam a criação de grupos bastante desequilibrados, com a formação de mega-classes ou classes extremamente pequenas quanto ao número de indivíduos que as compunham.

A inércia total dos quatro grupos é na ordem dos 1,1870 e a inércia inter-classes de 0,3287 (Quadro n.º 5). Comparando os valores de decomposição da inércia nas diferentes classes (inércia intra-classes), a distribuição é a seguinte: grupo *bb1b* (0,3408); grupo *bb2b* (0,1945); grupo *bb3b* (0,0183); e grupo *bb4b* (0,3047). Quanto à distribuição do número de indivíduos por cada um dos grupos, verificamos que o grupo *bb1b* é constituído por 49 efectivos, o grupo *bb2b* por 31, o grupo *bb3b* por 4 e o grupo *bb4b* por 68. No diz respeito ao posicionamento dos diferentes grupos na projecção sobre os eixos factoriais 1, 2 e 3, verifica-se que os grupos *bb1b* e *bb2b* se posicionam para o lado negativo do eixo 1, enquanto que o grupo *bb4b* apresenta um posicionamento claramente oposto. Quanto ao eixo 2, os grupos *bb1b* e *bb3b* posicionam-se claramente no lado positivo do eixo e o grupo *bb4b* no lado negativo do mesmo eixo. Finalmente, o grupo *bb1b* apresenta um posicionamento claramente situado para o lado negativo do eixo 3, enquanto que o grupo *bb2b* apresenta uma projecção oposta.

Quadro n.º 5 – Decomposição da inércia dos grupos

Inércia	Inércia		Efectivos		Pontos		Distâncias		V.teste	V.teste	V.teste
	Antes	após	antes	após	antes	após	antes	após			
Inter-classe	0,3018	0,3287							Fact.1	Fact.2	Fact.3
Intra-classe											
<i>bb1b</i>	0,3680	0,3408	49	49	49,0	49,0	0,2312	0,2564	-6,6	4,4	-6,0
<i>bb2b</i>	0,1846	0,1945	30	31	30,0	31,0	0,3506	0,4004	-4,5	-1,7	7,0
<i>bb3b</i>	0,0183	0,0183	4	4	4,0	4,0	3,2192	3,2192	1,5	4,2	1,3
<i>bb4b</i>	0,3142	0,3047	69	68	69,0	68,0	0,1616	0,1782	9,3	-4,1	-0,5
Inércia total	1,1870	1,1870									
Inter/total	0,2543	0,2769									

Fonte: I.Q.

⁴ Cf. Domingos Braga, *Inovação, Cultura Empresarial e Desenvolvimento Local: O caso dos Empresários Estrangeiros no Alentejo*, Universidade de Évora, Dissertação de Doutoramento, 2001; *Culturas Empresariais e Desenvolvimento Local: Breve comparação entre Empresários Estrangeiros e Nacionais no Alentejo*, Economia e Sociologia, n.º 75, 2003.

O grupo *bb1b* encontra-se especialmente relacionado com os empresários estrangeiros e que possuem níveis de instrução bastante elevados (Quadro n.º 6). São empresários que apresentam uma visão bastante moderna acerca da gestão e da estratégia da empresa, atendendo especialmente à importância que atribuem à inovação e à satisfação pessoal e profissional própria e de todos os seus colaboradores. A sua menor resistência à mudança e à inovação assenta numa estrutura mais técnica e profissionalizada dos recursos humanos ao serviço da empresa.

Quadro n.º 6 – Modalidades características do grupo *bb1b*

V.Teste	Prob.	Percentagens (%)			Modalidades	Variável	Ident.
		cla/mod	mod/cla	global			
8,34	0,000	83,72	73,47	28,29	OPI-P. importante	Obst. Políticos e institucionais	OI01
7,22	0,000	85,29	59,18	22,37	OEM-P. importante	Obst. Económicos e mercado	OM01
7,00	0,000	84,85	57,14	21,71	AI-Pouco importante	Apoios e incentivos	AI01
6,51	0,000	56,58	87,76	50,00	Estrangeira	Nacionalidade	NA02
4,63	0,000	68,75	44,90	21,05	De 50 a 250 mil conts	Volume de negócios	VN04
4,57	0,000	59,57	57,14	30,92	C-Portugal e estrang.	Local de compra	LC03
4,00	0,000	77,78	28,57	11,84	Mais de 20 assalariad.	Número de assalariados	NU05
3,45	0,000	44,58	75,51	54,61	MLR-de 0 a 25%	Mercado local e regional	ML01
3,23	0,001	43,53	75,51	55,92	Lucros	Rentabilidade	RT01
3,18	0,001	53,66	44,90	26,97	RRA-Pouco import.	Rede de relações e ambiente	RR01
2,96	0,002	50,00	48,98	31,58	RE-Pouco importante	Relações externas	RE01
2,95	0,002	87,50	14,29	5,26	Mais de 250 mil conts	Volume de negócios	VN05
2,85	0,002	52,63	40,82	25,00	ORM-Pouco import.	Obst. Recursos e mentalidades	OR01
2,83	0,002	48,98	48,98	32,24	I-Muito importante	Inovação	IV04
2,76	0,003	52,78	38,78	23,68	V-Princ. fora loc/reg.	Local de venda	LV02
2,75	0,003	100,00	10,20	3,29	QT-mais de 5 trab.	Quadros técnicos	QT04
2,70	0,003	48,00	48,98	32,89	Ensino superior	Instrução	IN04
2,66	0,004	50,00	42,86	27,63	MN-Mais de 75%	Mercado Nacional	MN04
2,47	0,007	50,00	38,78	25,00	OPP-Importante	Orientação pessoal/profissional	PP03

Fonte: I.Q.

Se analisarmos as características socioeconómicas das suas empresas, este grupo é essencialmente constituído por empresas com um importante volume de negócios, que apresentam lucros e com um número superior a 20 trabalhadores assalariados ao seu serviço, entre os quais mais de cinco são quadros técnicos da empresa. São também empresas que compram bens e serviços no país e no estrangeiro e vendem principalmente para fora do mercado local e regional. Para o desenvolvimento da sua actividade empresarial, os empresários deste grupo não sentem particularmente falta de apoios e incentivos nem referem ser muito importante a sua integração em redes de parceria e aliança estratégica. Por último, as facilidades no acesso à

informação, que resultam em boa parte do seu nível escolar ser o mais elevado de todos os grupos, as suas maiores capacidades de equacionar os grandes problemas da gestão moderna (como seja, a participação e satisfação pessoal e profissional dos membros da empresa e a importância estratégica da inovação e da mudança) fazem deste grupo de empresários aqueles que menos obstáculos apontam no desenvolvimento da sua actividade empresarial.

O segundo grupo (*bb2b*) está também associado aos empresários de nacionalidade estrangeira e com actividade ligada principalmente ao sector do agroturismo, lazer e aventura.

Do ponto de vista cultural, os empresários que integram este grupo dão uma grande importância aos aspectos caracterizadores de uma lógica de tipo empresarial (procura da mudança e do risco, desejo de autonomia, acreditar num negócio e aproveitar as oportunidades, dar especial atenção ao mercado e à satisfação do cliente), sem esquecer valores fundamentais relacionados com a satisfação pessoal e profissional e o papel social e ambiental assegurado pela empresa na promoção do desenvolvimento local.

São também relativamente receptivos à ideia de uma empresa aberta ao exterior e integrada no seu contexto através de uma rede alargada de relações e contactos.

As empresas características deste grupo são de criação relativamente recente, com um volume de negócios bastante pequeno e, ao participarem prejuízos, apresenta-se ainda numa fase de consolidação dos projectos e de amortização do investimento.

Do ponto de vista das relações com o mercado, a sua actividade, particularmente ligada ao turismo e ao lazer, faz com que estas empresas estejam bastante orientadas para a utilização de formas mais dinâmicas de divulgação e comercialização dos seus produtos/serviços e de penetração estratégica junto dos mercados externos. Para estas empresas, as principais ameaças ou obstáculos prendem-se sobretudo com a falta de apoio político e institucional (como a falta de apoios e incentivos à actividade empresarial, o regime fiscal e o peso da burocracia).

Quadro n.º 7 – Modalidades características do grupo bb2b

V.Teste	Prob.	Percentagens (%)			Modalidades	Variável	Ident.
		cla/mod	mod/cla	global			
5,15	0,000	76,47	41,94	11,18	Agrt. lazer aventura	Sector de actividade	ST03
4,14	0,000	50,00	51,61	21,05	Prejuízos	Rentabilidade	RT03
4,09	0,000	47,22	54,84	23,68	RRA-M. importante	Rede de relações e ambiente	RR04
4,02	0,000	56,52	41,94	15,13	V-Princ. estrangeiro	Local de venda	LV04
4,01	0,000	75,00	29,03	7,89	MFE-de 1 a 10%	Mercado fora da U.E.	MF02
3,84	0,000	48,39	48,39	20,39	OSA-Muito imp.	Orientação social e ambiental	OA04
3,71	0,000	32,89	80,65	50,00	Estrangeira	Nacionalidade	NA02
3,69	0,000	62,50	32,26	10,53	Menos de 5 mil conts	Volume de negócios	VN01
3,69	0,000	54,55	38,71	14,47	MEU-de 26 a 50%	Mercado na U.E.	ME03
3,38	0,000	50,00	38,71	15,79	RE-Muito imp.	Relações externas	RE04
2,91	0,002	37,21	51,61	28,29	V-Port. e estrangeiro	Local de venda	LV03
2,81	0,002	66,67	19,35	5,92	MEU-mais de 75%	Mercado na U.E.	ME05
2,80	0,003	37,50	48,39	26,32	OE-Muito imp.	Orientação empresarial	OE04
2,72	0,003	41,38	38,71	19,08	OPP-Muito imp.	Orientação pessoal profissi.	PP04
2,71	0,003	28,92	77,42	54,61	MLR-de 0 a 25%	Mercado local e regional	ML01
2,69	0,004	37,84	45,16	24,34	OPI-Muito imp.	Obst. Políticos e institucionais	OI04
2,64	0,004	71,43	16,13	4,61	MEU-de 51 a 75%	Mercado na U.E.	ME04
2,50	0,006	40,74	35,48	17,76	MN-de 26 a 50%	Mercado Nacional	MN02
2,50	0,006	80,00	12,90	3,29	MFE-de 11 a 20%	Mercado fora U.E.	MF03

Fonte: I.Q.

O grupo *bb3b* é de todos o mais reduzido (com apenas quatro elementos) e apresenta uma inércia que se pode considerar praticamente desprezível (0,0183). Com uma muito baixa orientação empresarial, este grupo caracteriza-se sobretudo por revelar um certo desinteresse em relação à sua participação na investigação e na apresentação de opiniões sobre as diversas temáticas do questionário. Trata-se de empresários que apresentam uma certa atitude de isolamento e retraimento, que se poderá explicar pelas suas expectativas de contracção, declínio ou mesmo encerramento do negócio. Trata-se de um modelo cultural de «retirada», tal como foi possível identificar noutros trabalhos (Braga, 2001; 2003) utilizando processos metodológicos diferentes.

Quadro n.º 8 – Modalidades características do grupo bb3b

V.Teste	Prob.	Percentagens (%)			Modalidades	Variável	Ident.
		cla/mod	mod/cla	global			
5,34	0,000	100,00	100,00	2,63	Não responde	Modernização est. empresarial	MO0-
5,34	0,000	100,00	100,00	2,63	Não responde	Apoios e incentivos	AI0-
3,15	0,001	30,00	75,00	6,58	Não responde	Volume de negócios	VN06
2,85	0,002	11,76	100,00	22,37	OE-Pouco importante	Orientação empresarial	OE01

Fonte: I.Q.

Finalmente, o grupo *bb4b* é aquele que apresenta um maior número de efectivos (68 elementos) e encontra-se especialmente associado aos empresários portugueses. Este grupo reúne um conjunto de empresários com níveis de escolaridade mais baixos e ligados sobretudo às actividades relacionadas com a agricultura e pecuária.

Do ponto de vista cultural, este grupo está bastante marcado por uma lógica de orientação de tipo patrimonial (melhorar o rendimento e os recursos económicos, defesa dos interesses, da tradição e antecedentes familiares, da posição e prestígio pessoal e familiar e do património).

São também pessoas muito pouco favoráveis à implementação de mudanças e inovações devido à sua atitude bastante receosa e conservadora. As dificuldades e a falta de experiência em lidar com uma gestão mais moderna e de tipo empresarial, contribui para que sintam particularmente o peso dos obstáculos à actividade empresarial (nomeadamente os económicos e de mercado e os políticos e institucionais).

Com um volume de negócios bastante baixo (entre 5 e 14 mil contos) e sem possuírem quadros técnicos ao serviço da empresa, estes empresários sentem particularmente mais necessidade de encontrar apoio e uma certa ajuda junto de alguns círculos de amigos e, especialmente devido à falta de informação e às dificuldades no acesso a novos conhecimentos, reconhecem a importância do associativismo patronal como forma privilegiada de garantir maior representação e voz junto dos poderes políticos.

Sem reconhecerem grande importância à inovação e sem qualquer penetração nos mercados externos, estas empresas estão quase exclusivamente orientadas para a venda dos seus produtos/serviços junto do mercado local e regional.

Quadro n.º 9 – Modalidades características do grupo bb4b

V.Teste	Prob.	Percentagens (%)			Modalidades	Variável	Ident.
		cla/mod	mod/cla	global			
9,92	0,000	82,89	92,65	50,00	Portuguesa	Nacionalidade	NA01
6,27	0,000	81,63	58,82	32,24	V-Princ mer. loc/reg.	Local de venda	LV01
6,03	0,000	83,72	52,94	28,29	MLR-mais de 75%	Mercado local e regional	ML04
5,94	0,000	88,57	45,59	23,03	Até 9º ano	Instrução	IN01
5,54	0,000	64,71	80,88	55,92	MUE-Sem mercado	Mercado na U.E.	ME01
5,42	0,000	83,78	45,59	24,34	OEM-Muito imp.	Obst. Económicos e mercado	OM04
5,17	0,000	53,12	100,00	84,21	MFE-Sem mercado	Mercado fora da U.E.	MF01
4,39	0,000	61,73	73,53	53,29	Agric. e pecuária	Sector de actividade	ST01
4,38	0,000	76,32	42,65	25,00	OP-Muito imp.	Orientação patrimonial	OP04
4,12	0,000	78,12	36,76	21,05	PC-Muito imp.	Parceria 2	PC04
4,07	0,000	76,47	38,24	22,37	OPI-Importante	Obst. Políticos e institucionais	OI03
3,39	0,000	69,23	39,71	25,66	De 5 mil a 14 mil cts.	Volume de negócios	VN02
3,35	0,000	55,91	76,47	61,18	C-Pc. merc. loc/reg.	Local de compra	LC02
2,83	0,002	65,79	36,76	25,00	OEM-Importante	Obst. Económicos e mercado	OM03
2,72	0,003	53,68	75,00	62,50	QT-Nenhum	Quadros técnicos	QT01
2,65	0,004	65,71	33,82	23,03	PA-Importante	Parceria 1	PA03
2,46	0,007	64,71	32,35	22,37	PA-Muito imp.	Parceria 1	PA04
2,46	0,007	64,71	32,35	22,37	OE-Pouco imp.	Orientação empresarial	OE01
2,45	0,007	61,36	39,71	28,95	MEE-Pouco imp.	Modernização est. empresarial	MO01
2,45	0,007	63,16	35,29	25,00	IV-Pouco imp.	Inovação	IV01
2,36	0,009	55,71	57,35	46,05	MN-de 0 a 25%	Mercado Nacional	MN01

Fonte: I.Q.

3. Síntese conclusiva

A conjugação da leitura dos resultados obtidos através da análise de correspondências múltiplas e da classificação hierárquica, permite sustentar a hipótese da existência de culturas empresariais diferentes entre os empresários portugueses e os estrangeiros. A análise dos dados recolhidos junto das duas amostras permite sustentar a ideia de que a inovação e a mudança é encarada de maneira diferente nos dois grupos empresariais em estudo. Assim, enquanto que os portugueses acentuam muito mais uma cultura e orientação de tipo patrimonial, mais marcada pela rotina, receosa e resistente à implementação da mudança, os estrangeiros reforçam muito mais uma concepção de tipo empresarial, especialmente mais aberta e receptiva à transformação e importância estratégica da inovação. São sobretudo os estrangeiros que atribuem maior peso à importância estratégica da inovação e da transformação nas empresas, especialmente as que dizem respeito à criação de novos produtos e serviços e à conquista de novos mercados e sua internacionalização. Se para os estrangeiros a função empresarial é mais de tipo «novo», dinâmica ou inovadora, para os empresários nacionais a lógica de acção é mais convencional e regulada, ao valorizar especialmente a questão da ordem, da previsibilidade e da

estabilidade associada muito mais à organização e formalização do que à mudança. Também no que respeita à redução dos obstáculos à actividade empresarial e à implementação de políticas de apoio e incentivo, os empresários nacionais são bastante mais sensíveis às ajudas externas à sua actividade, revelando uma componente mais política e assistencialista da acção empresarial.

O método da análise de *clusters* permitiu agrupar os empresários em quatro classes com a máxima homogeneidade interna, mas que se diferenciam entre si pelo seu peso quantitativo e informação característica associada. Os dois primeiros grupos estão especialmente associados aos empresários estrangeiros e caracterizam-se pela enorme importância que atribuem à mudança e à inovação como uma das principais funções da actividade empresarial. Nestes dois primeiros grupos de empresários a orientação da sua acção é claramente de tipo empresarial (procura da mudança e do risco, desejo de autonomia e realização pessoal, acreditar e aproveitar as oportunidades, dar especial atenção às orientações do mercado, etc.). As diferenças entre eles diz especialmente respeito a questões de dimensão e rentabilidade dos seus negócios. Assim, enquanto que o primeiro grupo está essencialmente associado a empresas de maiores dimensões, com maior volume de negócios e com uma estrutura mais técnica e profissionalizada dos seus recursos humanos, o segundo grupo é constituído por empresas mais modestas, de implantação mais recente e que apresentam prejuízo, por estarem ainda numa fase de consolidação dos seus projectos e de amortização dos investimentos realizados.

O terceiro grupo foi de todos o mais reduzido. Trata-se de um pequeno número de empresários que apresenta uma atitude algo retraída, quer em relação ao seu futuro como empresário na região, como também à sua participação na investigação e apresentação de opiniões sobre as temáticas inseridas no questionário.

O quarto e último grupo foi de todos o mais extenso e aquele que mais caracteriza os empresários portugueses no Alentejo. Trata-se de um grupo bastante marcado pela lógica de acção de tipo patrimonial (defesa do património, dos interesses da família e da posição e prestígio pessoal e familiar) e muito pouco receptivos à implementação de mudanças e inovações. Com baixos volumes de negócio, sem qualquer penetração nos mercados externos e com pouca escolaridade, são os empresários que mais sentem os obstáculos e que mais valorizam as políticas públicas de apoio e incentivo à actividade empresarial.

Bibliografia

BOUTILLIER, Sophie et UZUNIDIS, Dimitri (1995), *L'entrepreneur - une analyse sócio-economique*, Paris, Economica.

BRAGA, D. Afonso (2003), "Culturas Empresariais e Desenvolvimento Local: Breve comparação entre Empresários Estrangeiros e Nacionais no Alentejo", *Economia e Sociologia*, n.º 75, pp. 17-42.

BRAGA, D. Afonso (2001), *Inovação, Cultura Empresarial e Desenvolvimento Local: O caso dos Empresários Estrangeiros no Alentejo*, Universidade de Évora, Dissertação de Doutoramento em Sociologia.

BUNEL, J. e SAGLIO, J. (1979), *L'Action patronale*, Paris, PUF.

CASSON, Mark (1991), *L'entrepreneur*, Paris, Económica.

CIBOIS, Philippe (1984), *L'analyse des données en sociologie*, Paris, PUF, n.º 53.

CIBOIS, Philippe (1987), *L'analyse factorielle*, Paris, PUF, Collection Que Sais-je?.

GIAOUTZI, Maria, NIJKAMP, Peter e STOREY, David (eds.) (1988), *Small and Medium Size Enterprises and Regional Development*, Routledge.

JULIEN, Pierre-André e MARCHESNAY, Michel (1996), *L'Entrepreneuriat*, Paris, Economica.

WEBER, Henri (1988), "Cultures patronales et types d'entreprises: esquisse d'une typologie du patronat", *Sociologie du Travail*, n.º 4, pp. 545-566.

«Nós, os Outros»: Sobre Identidade e Alteridade na Fronteira de Portugal

EMA PIRES¹

RESUMO

Este texto discute a porosidade da fronteira enquanto espaço de mobilidade e (re)construção identitária. A análise situa-se num contexto etnográfico concreto – a vila portuguesa de Barrancos – para aí explorar o modo como esta comunidade local constrói a sua identidade relacionalmente com «outros», e, particularmente, com o Estado-Nação. Parte-se, aqui, da conceptualização sócio-antropológica de fronteira (considerada enquanto registo espacial e temporal das relações entre comunidades locais e entre estados) para problematizar o modo como se desenvolvem, processualmente, relações culturais e sócio-económicas em zonas de fronteira. Metodologicamente, esta análise é alicerçada em observação participante (intensiva, entre Agosto de 1999 e Abril de 2000, e extensiva até 2003) e em pesquisa bibliográfico-documental. Infere-se que a permeabilidade do espaço transfronteiriço alicerça processualmente um conjunto de características que conferem a Barrancos uma identidade cultural de carácter híbrido, num processo complexo de (re)construção identitária.

PALAVRAS-CHAVE: Identidade; Alteridade; Fronteira; Barrancos

“Todas as sociedades produzem estranhos. Mas cada espécie de sociedade produz a sua própria espécie de estranhos e os produz de sua própria maneira, inimitável. Se os estranhos são as pessoas que não se encaixam no mapa cognitivo, moral ou estético do mundo – num desses mapas, em dois ou em todos três; [...]. Ao mesmo tempo que traça suas fronteiras e desenha seus mapas cognitivos, estéticos e morais, ela não pode senão gerar pessoas que encobrem limites julgados fundamentais para a sua vida ordeira.”

Zygmunt Bauman (1997: 27)

“Da situação geográfica de Barrancos, do mesclado dos habitantes, e da particular linguagem que falam [...] advém-lhes certo carácter de tradicional independência moral. Quando chega a Barrancos algum aldeão de Moura, Beja, etc., dizem os Barranquinhos: «é um Português, vem ali um Português». Como se eles não o fossem! Mas não deixam de dizer a quem vem de Espanha: «vem ali um Espanhol!»

J. Leite de Vasconcelos (1955: 10)

¹ Assistente no Departamento de Sociologia da Universidade de Évora e Doutoranda em Antropologia no ISCTE.

Introdução²

O presente ensaio centra-se na problemática da identidade para explorar o seu carácter contextual, construído, relacional e, por vezes, conflitual. Num texto recente, o sociólogo polaco Zygmunt Bauman situa a problemática da identidade, metaforicamente, entre a imagem de um 'puzzle'³ e a de um 'palimpsesto'⁴. Sublinha este autor que:

"Identity, let us be clear about it, is a 'hotly contested concept'. Whenever you hear that word, you can be sure that there is a battle going on. A battlefield is identity's natural home. Identity comes to life only in the tumult of battle; it falls aside and silent the moment the noise of the battle dies down. Cutting both ways cannot therefore be avoided. It can perhaps be *wished away* (and commonly is, by philosophers striving for logical elegance), but it cannot be *thought away*, and even less can it be *done away with* in human practice. 'Identity' is a simultaneous struggle against dissolution and fragmentation; an intention to devour and at the same time a stout refusal to be eaten..." (Bauman 2004: 77).

Torna-se, assim, fundamental abordar a identidade a partir do seu carácter construído, contextual, problemático, e negocial. Ao longo das páginas que se seguem, situo-me num contexto etnográfico concreto – uma vila portuguesa da raia luso-espanhola – para aí explorar as relações que esta comunidade local constrói com «outros», e, particularmente, com o estado-nação. Metodologicamente, esta análise é alicerçada em pesquisa bibliográfico-documental e em observação participante⁵ (intensiva, entre Agosto de 1999 e Abril de 2000, e extensiva até 2003).

² Uma versão anterior deste texto foi produzida, em 2005, no âmbito da frequência da parte curricular de um Programa Internacional de Doutoramento em Antropologia, no ISCTE (Portugal) e *Universitat Rovira i Virgili* (Catalunha, Espanha). Agradeço a Christianne Stallaert (Universidade de Antuérpia, Bélgica), os comentários e sugestões que então realizou ao texto. Pelos comentários realizados à presente versão, sou grata a Manuela Pires da Fonseca (Centro de Ecologia e Ambiente, Universidade de Évora) e a Francisco Martins Ramos (Universidade de Évora). Um agradecimento institucional é ainda devido à Câmara Municipal de Barrancos e Universidade de Évora, pelo apoio facultado aquando do trabalho de campo antropológico realizado em Barrancos (1999-2001).

³ Cf. Bauman (2004: 48-49).

⁴ Segundo Bauman, "Como tudo o mais, a imagem de si mesmo se parte numa colecção de instantâneos, e cada pessoa deve evocar, transportar e exprimir seu próprio significado, mais frequentemente do que extrair os instantâneos do outro. Em vez de construir sua identidade, gradual e pacientemente, como se constrói uma casa – mediante a adição de tectos, soalhos, aposentos, ou de corredores -, uma série de "novos começos", que se experimentam com formas instantaneamente agrupadas mas facilmente demolidas, pintadas umas sobre as outras: uma *identidade de palimpsesto*. Essa é a identidade que se ajusta ao mundo em que a arte de esquecer é um bem não menos, se não mais, importante do que a arte de memorizar; em que esquecer, mais do que aprender, é a condição de contínua adaptação" (Bauman 1997:36).

⁵ Realizada no âmbito da participação da autora em Projecto de Investigação «Património, Língua, Identidade e a Tradição: Estudo de Caso em Barrancos» (DepSoc/UÉ e C.M.Barrancos, [projecto interrompido em 2003]), sob coordenação científica de Francisco Martins Ramos.

1. Contexto

Como referido num outro lugar (Cornejo e Pires 2003), Barrancos é uma vila alentejana do sudeste de Portugal, situada na margem esquerda do rio Guadiana (a sul de Mourão e a norte de Serpa), e próxima da fronteira com Espanha (*Ensinasola* e *Oliva de la Frontera*, na Andaluzia e Extremadura espanholas). O relevo ondulado da paisagem rural é pontado por oliveais e montados, entrecortados por matagais. A paisagem urbana é marcada pela geometria do branco e do xisto, numa organização socio-espacial que converge na Praça da Liberdade, centro sóciopolítico e simbólico da vila.

A permeabilidade do espaço transfronteiriço alicerçou historicamente um conjunto de características que conferem ao povoado uma identidade cultural de carácter híbrido. A porosidade da fronteira enquanto espaço de mobilidade efectivou-se historicamente em vagas de fluxos migracionais de ambos os lados da fronteira (maximizadas no período da Guerra Civil espanhola), assim como num conjunto de relações económicas diacronicamente materializadas no contrabando. Por outro lado, a existência de um dialecto – o Barranquenho – (que mescla português normativo, castelhano e um vasto conjunto de expressões vernáculas), expressa a tradução linguística da hibridez cultural.

Enquanto sede de um concelho rural com cerca de 2000 habitantes, a história social e económica da vila é largamente consonante com a do resto do Alentejo (e do interior de Portugal) durante o século XX, anotando-se em particular a transição e erosão do modelo agrário, o envelhecimento populacional e um diacrónico êxodo demográfico direccionado para as cidades da região e, sobretudo, para a cintura industrial de Lisboa.

Decorrendo igualmente das modificações na estrutura agrária e sociodemográfica, a base económica da vila tem vindo a tercearizar-se, efectivada na existência de um novo principal empregador: a Câmara Municipal. Em resposta a um reduzido mercado laboral, numa zona economicamente deprimida e demograficamente pouco vitalizada, as elites políticas locais têm procurado aplicar as políticas de desenvolvimento transnacionais, esperando atrair e canalizar financiamentos comunitários para investimentos em formação profissional, Turismo, e na produção de alimentos “tradicionais” (como o azeite ou os enchidos). Como tal, ao longo da última década a exploração agro-pecuária aumentou o peso económico (salienta-se a existência de duas indústrias de produção de enchidos e derivados de porco). Também a indústria de construção civil está em expansão, dando resposta a um mercado crescente de aquisição de segundas residências.

Entre o ciclo de festividades da vila destacam-se, por ordem cronológica: o Dia de Flores, que consiste numa romaria ao campo em honra de N^a Sra. das Flores (realizada na 2^a feira após o Domingo de Pascoela); o momento festivo seguinte é a Feira de Agosto (Festa em honra de N^a Sra da Conceição,

realizada de 28 a 31 de Agosto; um dos acontecimentos da vertente profana desta festa são as touradas com touros de morte (para as quais são contratados matadores espanhóis). Os Quintos⁶ são, no calendário festivo local, o momento festivo seguinte à feira de Agosto; consistindo numa celebração profana, em data móvel que oscila entre Outubro e Novembro. A 8 de Dezembro, celebra-se o Dia da Padroeira (Nossa Sr^a da Conceição) e, a fechar o ano festivo, o Natal é celebrado conjuntamente na praça, confraternizando-se em redor de uma fogueira colectiva.

No final da década de 1990, o contexto festivo da Festa de Agosto seria catapultado para os meios de comunicação social nacionais. A alavanca da mediatização ocorreria em 1998, quando uma Associação de defesa dos direitos dos animais apresentou juridicamente uma queixa contra a morte dos touros, em Barrancos, nas touradas realizadas nas festas de Agosto. Em resposta, o sistema judicial interpôs uma providência cautelar a fim de dar cumprimento à lei portuguesa da década de 1920, que proíbe esta prática no território nacional. Políticos, juristas, ambientalistas, cientistas sociais, *fazedores-de-opinião* e cidadãos comuns discutiram amplamente a (i)legitimidade e/ou especificidade das touradas «à espanhola» - realizadas na vila num registo de continuidade ininterrupta em relação a um «costume antigo». As touradas em Barrancos tornar-se-iam numa bandeira empolada por todos, metáfora das relações de poder dentro do próprio Estado.

2. Da periferia ao centro: «Barrancos na TV»

Num tempo mais distante, sessenta anos antes da construção mediática do 'caso de Barrancos', o etnógrafo J. de Leite de Vasconcelos fez um estudo pioneiro sobre a localidade, privilegiando na sua análise a vertente linguística da identidade local⁷. A sua obra *Filologia Barranquenha. Apontamentos para o seu estudo*, publicada em 1941, dá a conhecer à comunidade académica lusa a especificidade linguística do dialecto barranquenho, falado localmente. O bilinguismo e a miscigenação cultural entre portugueses e espanhóis são enfatizados pelo autor enquanto alicerçantes da especificidade cultural e linguística local:

"Sem embargo, rara será a família de Barrancos que não descenda de cepa espanhola, ou não possua costela espanhola. Por isso todos ou quase todos os habitantes da vila, ou cultos, ou apenas instruídos de algumas letras, ou de todo analfabetos, falam, sem diferença, a língua de Espanha e a portuguesa. Casos curiosos: inicia-se por vezes uma conversação numa língua e acaba na outra. Um filho dirige-se à mãe em

⁶ Os *Quintos* são um rito pubertário masculino. Uma análise comparativa deste ritual foi já realizada, num outro lugar (Cornejo e Pires 2003). A partir de 2004, na sequência do fim do Recenseamento Militar Obrigatório, deixou de se celebrar localmente a ida à inspecção, caindo em desuso a função simbólica deste ritual (e, consequentemente, a respectiva estrutura).

⁷ Sobre a origem etimológica da expressão Barrancos, refere o autor: "a) Na língua geral, escavação feita normalmente por chuvas, por exurradas; escavação irregular, ou cova, em sítio campestre, já antiga, e de várias origens, às vezes com mato, silvas, etc., que aí cresceram. B) No primeiro sentido a palavra desenvolveu-se no Alentejo e Algarve na acepção de «rio que se forma no inverno e seca ou pode secar no verão» (Vasconcelos 2000: 3-4).

espanhol e ao pai em português. Um marido fala com a mulher em português, e os filhos falam entre si também português e em espanhol com os pais. A preponderância portuguesa a que se aludiu e o apoio das escolas primárias fazem que os novos já hoje falem menos espanhol do que os indivíduos de 40 e 50, ou mais anos de idade⁸.” (Vasconcelos 1955: 7-8).

Cerca de meio século após a análise de Vasconcelos, entre 1999 e 2002, na imprensa e na academia portuguesa, o contexto festivo da vila de Barrancos viria a adquirir uma centralidade⁹ extra-ordinária. Igualmente central passaria a ser o espaço mediático (inédito até então) conferido aos cientistas sociais nas televisões e jornais, actuando como comentadores e ‘tradutores’ para os diferentes públicos (de leitores/telespectadores/ouvintes) da diferença cultural de Barrancos face ao resto do país. Francisco Martins Ramos (2000), anota etnograficamente a espessura do contexto festivo:

“Nos dias da Festa da Nossa Senhora da Conceição, a Praça da Liberdade da vila de Barrancos é o centro do mundo: [...] templo de rituais efémeros de coesão social e de afirmação comunitária, tábua de salvação identitária no prazer da transgressão festiva, feira de vaidades urbanas à procura das raízes perdidas, tabuado de folclores e hierarquias, território de encontros entre nós e os outros, sufoco e explosão na espera de um ano inteiro de esquecimento” (Ramos 2000: 5).

O sociólogo Luís Capucha (2001) estudou a presença do tema nos media, (com base na análise de periódicos nacionais, regionais e locais) e anota como Barrancos se tornou

“um fenómeno social total. Para além da própria festa e dos problemas da terra, serviu de pretexto para discutir o poder, a lei e as fontes de direito, a relação entre o campo e a cidade, os animais e as relações das pessoas com eles, a cultura erudita e a dominação das culturas populares, a organização do estado e a relação dos portugueses com ele, os mecanismos da política e da comunicação social, a idiosincrasia dos portugueses, entre muitos outros assuntos” (Capucha 2001: 10).

Também António Firmino da Costa, por seu lado, anota a modificação do significado da festa e a sua descontextualização pelos *media*: “Essas reportagens sublinhavam dois aspectos: por um lado, apontavam a curiosidade exótica, o registo etnográfico, a singularidade identitária das festas de Barrancos. Por outro lado, questionavam o sofrimento dos animais,

⁸ Esta é uma situação que parece verificar-se até ao presente, como apontam os resultados de observação realizada em 1999-2003.

⁹ Para além dos artigos jornalísticos produzidos, veja-se o número de trabalhos de investigação académicos realizados, de que aqui se dão conta apenas alguns (cf. bibliografia).

o carácter agressivo do espectáculo, e a ilegalidade da prática, criticando a falta de intervenção das autoridades estatais. Daqui surgiu toda a polémica” (Costa 2001:19). Em síntese:

“Como controvérsia pública, pois, o caso de Barrancos não teve tanto a ver com um costume local, em si mesmo. O costume local já lá estava. Passou a ser uma questão controversa quando foi alvo de reportagem televisiva, a qual o seleccionou de entre muitos outros, lhe sublinhou certos aspectos, o desinseriu do seu quadro de existência habitual e o transportou para âmbitos de visibilidade pública de escala totalmente diferente da do seu contexto de produção próprio. Os significados de que se revestiu passaram a ser, necessariamente, outros. Mas o caso de Barrancos não se ficou por esta dimensão de comunicação de massas. Com ela surgiu logo outra dimensão, a das relações interculturais, nas formas ambivalentes em que elas, muitas vezes têm a tendência de ocorrer hoje em dia” (Costa 2001: 20).

Entre os sociólogos e antropólogos chamados à arena mediática, um dos que melhor conhece o contexto empírico de Barrancos é António Capucha, na medida em que durante anos frequentou a vila num outro papel social (o de aficionado tauromáquico). Este autor sintetiza assim a sua percepção do contexto identitário:

“podíamos dizer de Barrancos que, no espaço osmótico de uma fronteira que não separa, mas funde, o tempo sedimentou uma estrutura cultural, social e económica cujo quadro de vida e cuja memória se repartem por duas sociedades de referência” (Capucha 2001: 24)

Uma vila portuguesa cuja memória colectiva e quadro de vida é alicerçado em duas sociedades de referência, e especificamente estas duas - portuguesa “e espanhola” – era algo de paradoxal para muitos portugueses. Identidade e alteridade, historicamente construídas em contexto nacional, pareciam agora juntarem-se numa mesma equação, localizada nesta recôndita fronteira do sul. Com efeito, como refere Cristiana Bastos¹⁰, “Spain was not just the country next door, it was the *other* against whom our nationality¹¹ had been built, the enemy that we might have left once we took the direction

¹⁰ Antropóloga portuguesa que, em 1982, fez trabalho de campo em Barrancos (Bastos e Everard 1982).

¹¹ Segundo Christianne Stallaert, “La ambición de todo nacionalismo es la proclamación, por parte de un pueblo que se entiende como culturalmente homogéneo, de un Estado soberano dentro de unas fronteras territorialmente definidas. La globalización, al contrario, implica la abolición de las fronteras y las des- o extraterritorialización de las identidades. La compresión espacio-tempo y la creciente movilidad espacial transfronteriza de las personas (los fluxos globales) ejercen una creciente presión sobre las identidades territoriales y obstaculizan el encasillamiento del individuo en categorías locales o nacionales establecidas” (Stallaert 2004: 16). Ainda que o contexto contemporâneo português seja, para efeitos de estudos sobre nacionalismo, um terreno menos académico menos fértil que outros contextos europeus, é interessante verificar como o ‘caso de Barrancos’ manchou a homogeneidade imaginada com que o Estado desenha o país.

of the oceans” (Bastos 1998: 21). Para mais, o eixo ibérico (Bastos 1998), um dos pilares do sustentáculo ideológico de definição da identidade nacional, parecia abrir uma fenda.

3. Entre o local e o global: balanço em aberto...

Barrancos personificava agora a imagem mediatizada do *outro*, enclave de alteridade dentro de um país que se olhava como identitariamente homogéneo. Localmente, a resposta à crescente mediatização efectivou-se num reforço e empolamento da coesão identitária.

E ao longo dos quatro anos seguintes, as corridas com touros de morte continuariam a ser realizadas, à revelia das normas legais do Estado. Em 1999, o hino nacional português começaria a ser entoado, antes da primeira corrida – televisivamente transmitida – lembrando e afirmando ao país a «portugalidade» reclamada. Esta exaltação identitária face ao exterior seria instrumentalizada crescentemente, e de vários modos, pela elite política local.

Institucionalmente, assiste-se a um empolamento identitário deliberado, como que devolvendo, também mediatizadamente, a imagem reflectida que a «comunidade imaginada»¹² de Barrancos desejava emitir ao país. A Câmara Municipal começou a produzir e editar livros, organizar colóquios e exposições sobre a identidade e tradição local. Reconstroem-se mitos de origem, diásporas e trilhos de memória de comunidade de fronteira, para consumo local, e, sobretudo, num esforço de fundamentação histórico-cultural dos ‘seus’ direitos culturais, reivindicados em contextos trans-locais.

A «identidade cultural barranquenha» foi, na ‘Feira de 2001’, o tema de uma exposição etnográfica no posto de turismo local (ponto de acolhimento dos crescentes números de visitantes). Nos carros, autocolantes com inscrições «orgulho de ser barranquenho» tornavam-se mais visíveis quotidianamente. Neste processo de exaltação de símbolos identitários (e de clara enunciação de discursos de poder), o ponto máximo seria a inauguração, também em Agosto de 2001, da estátua de um touro de bronze na rotunda à entrada da vila, e em cujo discurso o presidente da autarquia, rodeado de populares e jornalistas, considerava reunir-se naquele local, simbolicamente, «o progresso de mãos dadas com a tradição», numa dupla «lição de resistência e civismo» (*sic*) ao país e ao mundo. Embora o touro de bronze não reunisse localmente uma aceitação generalizada, cumpria-se a sua função enquanto símbolo de demarcação de territórios identitários.

No verão de 2002, o Parlamento português, após um complexo processo negocial transpartidário, aprovou legalmente o «estatuto de excepção» para as touradas de Barrancos. Estava reposto o poder do Estado sobre aquela híbrida fronteira.

¹² Corroboro aqui a aceção que Benedict Anderson (1991) dá ao conceito.

Referências Bibliográficas

- AGIER, Michel (2001) "Distúrbios identitários em tempos de globalização", *Mana* 7(2):7-33
- ANDERSON, Benedict (1991) *Imagined communities: reflections on the origins and spread of nationalism*, London/New York: Verso
- BANKS, Marcus (1996) *Ethnicity: Anthropological Constructions*. London/New York: Routledge
- BASTOS, Cristiana. (1998) "(In)visible Borders: Ideologies of Sameness and Otherness in a Portuguese Context", *Portuguese Literary and Cultural Studies*, nº 1, 19-32
- BASTOS, Cristiana e EVERARD, Pedro (1982) *Da antropologia ao antropólogo: Barrancos de um percurso*, (tese de licenciatura em antropologia), texto policopiado, Lisboa: Universidade Nova de Lisboa
- BAUMAN, Zygmunt (2004) *Identity: conversations with Benedetto Vecchi*, Cambridge, Polity Press
- _____ (1997) *O mal estar da pós-modernidade*, Rio de Janeiro, Jorge Zahar Editora
- CLIFFORD, James (1997) *Routes: travel and translation in the late twentieth century*, Cambridge, Harvard University Press
- CAPUCHA, Luís (2002) "Barrancos na Ribalta, ou a metáfora de um país em mudança", *Sociologia, Problemas e Práticas*, nº39, 9-38
- CORNEJO, Monica e PIRES, Ema (2003) "Una fiesta y varias fronteras: los quintos de Barrancos (Portugal) y Noblejas (España)". In J. Freitas Branco, (org.) «Antropología de Europa», *Revista de Antropología Social*, Universidad Complutense de Madrid, vol.12, 181-198.
- COSME, João (2001) *Fontes para a história de Barrancos. Registos Paroquiais 1674-1704*, Barrancos: Câmara Municipal
- COSTA, A. Firmino da (2002) "Identidades culturais urbanas em época de globalização", *Revista Brasileira de Ciências Sociais*, vol.17, nº48, 15-30
- ELOY, António (2001) *Barrancos, Resiste!*, Barrancos: Câmara Municipal
- _____ (1999) *Em Barrancos*, Lisboa: Costa do Castelo Filmes
- ESPÍRITO SANTO, Ana (2001) *Touros de Morte num Ciclo de Vida*, (tese de licenciatura em Sociologia, texto policopiado, Lisboa: ISCTE
- RAMOS, Francisco M. (2000) "Património Intangível e Identidade(s). O Caso de Barrancos", Comunicação apresentada ao Congresso da Revista Arquivo de Beja, (no prelo), 10 pp.
- RAMOS; Francisco M. (Coord.) (1999) «Património, Língua, Identidade e a Tradição: Estudo de Caso em Barrancos», Projecto de investigação [submetido à FCT/Programa Lusitânia], (documento policopiado).
- RAPPORT, Nigel e OVERING, Joanna (2000) "Movement", *Social and Cultural Anthropology: The Key Concepts*, Londres, Routledge, 261-269

STALLAERT, Christiane (2004) *Perpetuum mobile. Entre la Balcanización y la aldea global*, Barcelona: Antropos

VASCONCELOS, J. Leite de (1955) *Filologia Barranquenha. Aparentamentos para o seu estudo*, Lisboa: Imprensa Nacional

TULESKI, Valéria (2001) *Touros de Morte em Barrancos: uma tradição da fronteira Luso-espanhola*, (tese de mestrado em Antropologia), texto policopiado, Lisboa: ISCTE

WILSON, T. & Donnan, H. (Eds.) (1998). *Border identities: nation and state at international frontiers*, Cambridge: Cambridge University Press

Perfiles Estructurales de la Frontera Hispano-Lusa (La Raya)

EUSEBIO MEDINA GARCÍA¹

RESUMO

En esta comunicación se presenta un modelo de análisis estructural sobre una frontera internacional: la Raya o frontera de España con Portugal.

Bajo este ejercicio de aproximación subyace un enfoque epistemológico, en el que se tienen en consideración tanto los aspectos materiales –tangibles– de la realidad frontera, como los aspectos normativos, simbólicos y culturales –intangibles– procurando aunar así las dos grandes tendencias de la fronterología histórica: la frontera natural o concepción francesa y la frontera cultural, defendida por los germanos.

Por disponer de un conocimiento más detallado, haremos especial referencia al tramo transfronterizo de Extremadura (España) y la región de Alentejo (Portugal).

PALAVRAS-CHAVE: Fronteras; Modelo; Sociología; Identidad; Cambio Social

1. Orígenes históricos y marco geográfico de referencia

La Raya², con sus 1 234 km de longitud y sus más de setecientos años de historia, constituye la frontera más extensa y más antigua de Europa. Esta frontera es un trazado artificial sobre el territorio, que aprovecha el curso de los ríos en algunos de sus tramos y se ha forjado como resultado de procesos expansivos y sucesivos enfrentamientos bélicos. Su delimitación fue disputada y negociada entre algunos reinos cristianos peninsulares que impulsaron la reconquista de las tierras habitadas por los moros (Mitre Fernández, 1997). Esta amplia región fronteriza ha permanecido alejada y apartada de las principales vías de tránsito y de los centros de decisión política, especialmente los espacios interiores de la frontera, ya que las regiones litorales parecen estar afectadas por una dinámica diferente. La marginalidad histórica de estas amplias regiones interiores, ha favorecido la preservación de un entorno natural poco manipulado y de un rico legado cultural que buscó su razón de ser, y su complementariedad, en las oportunidades que le brindaba la existencia de la propia frontera.

¹ Profesor do Departamento de Psicologia y Sociología de la Educación Universidad de Extremadura.

² Nombre vulgar con el que se conoce a la frontera hispano-portuguesa desde antiguo.

Además de una caracterización general, sería deseable y conveniente analizar la dinámica propia de cada tramo de esta frontera internacional, ya que este método nos aporta conocimiento, especificidad y posibilita un rico análisis comparativo. Para su tratamiento estadístico, la Raya Ibérica se ha dividido recientemente en 17 subeuroregiones (Nuts III), siguiendo la nomenclatura europea, las cuales pueden ser agrupadas en cuatro áreas transfronterizas. De aquí se derivan grandes dificultades para acometer con éxito un tratamiento comparativo y sistemático de los datos, ya que los sistemas de información geográfica y estadística nacionales difieren significativamente entre sí, al igual que su organización política, administrativa y territorial. A esto se añade una dificultad adicional resultante de la extensión de las subregiones fronterizas. Problemática que nos remite a la cuestión de la acotación de las áreas de influencia que comprenden las fronteras internacionales; cuestión esta muy difícil de resolver dada la singularidad y diversidad de las situaciones y ante la inexistencia de criterios claros para llevar a cabo tales delimitaciones (Bustamante, 1997). La clasificación europea en euroregiones –Nuts– constituye, a nuestro parecer, sólo un paso intermedio para tratar de solucionar este problema.

2. Entidades territoriales y poblamiento

La Raya Ibérica ocupa algo más de la quinta parte de la superficie territorial de ambos países y aglutina poco más del 10% de la población total (de España más Portugal), presentando una densidad de 39,6 habitantes por km², muy inferior a la media peninsular (85,6 habitantes por km²) y a la de los respectivos países. Los distritos fronterizos portugueses ocupan más de la mitad de toda la superficie del país (55% del territorio) y en ellos reside, sin embargo, poco más de la quinta parte de su población total. Las provincias rayanas españolas suponen, por su parte, el 17% de la superficie nacional y cuentan tan sólo con el 8% de la población española residente (ver cuadro resumen en la página siguiente).

La Raya Ibérica se encuentra escasamente poblada, a pesar de ocupar grandes extensiones territoriales de los respectivos países, apreciándose además notables diferencias entre unas y otras zonas de la misma frontera. La Raya presenta un sistema de poblamiento heterogéneo, continuo y disperso, estructurado en torno a las principales vías de comunicación transfronterizas: Vigo/Oporto, Salamanca (Ciudad Rodrigo)/Aveiro, Badajoz/Lisboa, Sevilla-Huelva/Faro; con numerosas y antiguas ciudades-fortaleza dispuestas estratégicamente, en forma de rosario, para la defensa. Las regiones interiores se caracterizan por disponer de amplios espacios vacíos, verdaderos desiertos demográficos (Bernal, 1998) en los que, esporádicamente, emergen concentraciones urbanas ligadas a las principales vías de comunicación. La Raya sufre un estancamiento demográfico, un acusado proceso de envejecimiento y el despoblamiento de las zonas rurales fronterizas (Barrientos Alfajeme et al, 2005: 80), junto con la tendencia a la concentración de los habitantes en los principales núcleos urbanos (Machorra y Cano, 2005:15 y ss.). En general, las redes urbanas transfronterizas son deficientes, especialmente en las áreas rurales del interior.

Cuadro resumen: entidades de población, superficie y densidades

SUPERFICIE Y DENSIDAD DE POBLACIÓN					
ENTIDAD TERRITORIAL	SUPERFICIE (Km2)	%	POBLACIÓN (2000)	%	DENSIDAD
España + Portugal	598 140	100	51 203 488	100	85,6
La Raya Ibérica (ambos)	137 015	22,9	5 420 953	10,6	39,6
España (país)	505 988	100	40 847 371	100	80,7
La Raya española	86 441	17,1	3 307 986	8,1	38,3
Portugal (país)	92 152	100	10 356 117	100	112,4
La Raya portuguesa	50 574	54,9	2 112 967	20,4	41,8

Fuentes: Papeles de Economía Española (Anexo Estadístico); pp. 360. Elaboración propia

3. De la frontera cerrada a la frontera invisible

Generalmente, las fronteras internacionales se han legitimado mediante la promulgación de disposiciones legales. El Tratado de Alcañices, firmado en 1297, supuso el reconocimiento explícito de la frontera entre España y Portugal. Las relaciones de poder entre estados y grupos de estados se reflejan en las leyes que regulan tales relaciones en contextos más amplios. El Tratado de Independencia de Portugal, los Acuerdos de Cooperación Económica o el Pacto Ibérico, firmados entre España y Portugal, no pueden comprenderse al margen de su contexto histórico de referencia. Por otra parte, las políticas fronterizas producen, generalmente, un impacto significativo y bastante directo sobre las acciones de la gente, incidiendo particularmente sobre las personas que están ligadas, de una u otra manera, a la realidad cotidiana de las fronteras: agentes de cambio, funcionarios de aduanas, personal de control y vigilancia, transportistas, comerciantes mayoristas y minoristas, contrabandistas, etc.; pero también sobre otras muchas agencias alejadas de la frontera y sin relación aparente con ella: emigrantes, exportadores, turistas... Las conexiones entre estos dos grandes ámbitos de interacción: el legal-normativo y el agencial no es unívoca, ya que en última instancia, muchas decisiones políticas se toman para hacer frente a situaciones generadas por las acciones previstas e imprevistas de las agencias y/o en previsión de tales situaciones.

En la Raya, las relaciones transfronterizas institucionales, prácticamente inexistentes a lo largo de la historia, se han intensificado extraordinariamente a partir de la integración de España y Portugal en la Unión Europea y el posterior Acuerdo de Schengen, rubricado por los mandatarios de ambos países. La disponibilidad de abundantes recursos financieros para la puesta en marcha de políticas activas de cohesión e integración regional, a través de los diversos Fondos Estructurales Europeos y de las Iniciativas Comunitarias –especialmente Interreg-, así como otras acciones contempladas en los respectivos Marcos Comunitarios de Apoyo (MCA) han propiciado el desarrollo de múltiples intervenciones y proyectos de cooperación en la Raya Ibérica, abarcando un amplio espectro de temas y sectores (Salinas Jiménez, 2005: 331 y ss.). Este proceso reciente de acercamiento y de cooperación

transfronteriza se ha institucionalizado con la firma de sucesivos Protocolos de Cooperación -1992 y 1994- y con la creación de los Gabinetes de Iniciativas Transfronterizas (GITs), estructuras burocráticas sufragadas por la administración, encargadas de pilotar y de animar este proceso que extienden su ámbito geográfico de intervención a toda la Raya. Este proceso de apertura y acercamiento institucional desde arriba ha ejercido, y ejerce, una considerable influencia sobre la Raya y sobre los rayanos, conformando, al menos parcialmente, un conjunto nuevo de relaciones e interacciones que van más allá de la zona fronteriza (Hernández Martínez et al., 2005: 341 y ss.). Aunque los resultados de esta política de acercamiento y cooperación han sido notables en algunos ámbitos de actuación, el futuro de la cooperación transfronteriza se presenta incierto, principalmente por su excesiva dependencia de los recursos financieros externos, y ante la probable reducción de los fondos europeos en favor de la integración de los países del este de Europa (Hernández Martínez, et al., 2005: 341 y ss.).

En la Raya luso-española el paso de la frontera ya no se ve entorpecido por el filtro de las aduanas ni por los servicios de vigilancia, aparentemente inexistentes; pero en la Raya no sólo persiste sino que se ha intensificado la frontera policía, mejorándose significativamente los medios y la coordinación entre los cuerpos de vigilancia dispuestos por ambos países. Todavía se levantan, circunstancialmente, dispositivos de control en las inmediaciones del límite fronterizo, incluso excepcionalmente se han restablecido los puestos aduaneros -Copa de Europa de Fútbol-. No obstante, el grueso de los efectivos y de los recursos se ha desplazado hacia las fronteras exteriores de ambos estados; centrados ahora más en la vigilancia de las costas, por donde suelen arribar importantes alijos de droga procedentes de América Latina -costa atlántica- y numerosas pateras abarrotadas de emigrantes, principalmente magrebies y subsaharianos -costa mediterránea e Islas Canarias-. En los últimos años, y especialmente durante el 2005, la frontera suroccidental de la península ibérica se ha convertido en un bastión prácticamente inexpugnable para los inmigrantes sin papeles, procedentes del Magreb y de algunos países de África Occidental. En este sentido, los sofisticados dispositivos integrados en el Servicio de Vigilancia de las Fronteras Exteriores -SIVE- y las barreras de control fronterizo dispuestas alrededor de Ceuta y Melilla, ya no tienen nada que envidiar a los instalados en otras fronteras blindadas del mundo.

En la frontera, el desmantelamiento de las aduanas y la articulación de una política de colaboración institucional, se ha visto acompañada por un considerable incremento de los flujos de mercancías, personas y capitales a través de la frontera. Dicha política abarca actualmente numerosos campos de cooperación, desde la construcción de grandes redes e infraestructuras que benefician a ambos países: plataforma digital terrestre, tren de alta velocidad, puentes, autovías..., hasta la política cultural y el esbozo de estructuras administrativas conjuntas -asociación transfronteriza para la explotación de la presa de Alqueva-. Estos macroprocesos de integración supranacional, sufragados con fondos europeos, han desarticulado eficazmente el sistema tradicional de relaciones transfronterizas, basado en una complementariedad simétrica (Uriarte, 1994); sin embargo, no parece que hayan producido una merma significativa de la identidad cultural ni un

mayor entendimiento entre las poblaciones ubicadas a uno y otro lado de la antigua frontera (Calvo Buezas, 1997).

4. Relaciones fronterizas y transfronterizas

En el ámbito de las interacciones sociales, la frontera ejerce una considerable influencia sobre las agencias –personas- al nivel de su vida cotidiana, aunque de manera muy dispar. Como decíamos anteriormente, el abanico de posibilidades, oportunidades y obstáculos que generan las fronteras depende en gran medida del ámbito normativo –leyes y normas generales y otras específicas sobre las fronteras- el cual está a su vez mediatizado por contextos más generales. No obstante, dicha influencia no es determinante, pues permite que a lo largo de una misma frontera se desarrollen espacios interactivos de características y connotaciones muy diferentes. Existen otros factores que, probablemente, han causado y seguirán ejerciendo un influjo considerable sobre la naturaleza y el nivel de interacciones específico, que se dan en un espacio-tramo de frontera y en un momento histórico determinado; entre dichos factores están: la ubicación geográfica de los enclaves fronterizos respecto de las principales vías de comunicación –corredores transfronterizos-, la existencia de recursos naturales infraexplotados, la generación de nuevas fuentes de trabajo y de riqueza, el estatus socioprofesional de las personas residentes, el efecto reclamo en consonancia con la mejora de los sistemas de transporte y comunicación, la existencia o no de redes parentelares extensas y solidarias, la oferta lúdica, comercial, etc.

En la misma Frontera y en los espacios inmediatamente adyacentes se suele generar un cúmulo de actividades económicas importantes, incluidas en su mayor parte en los subsectores del turismo, la restauración, el comercio, las finanzas y el transporte. En la Raya, la libertad de tránsito de personas y mercancías ha favorecido el establecimiento de grandes centros comerciales en las inmediaciones de la frontera, a los que acuden españoles y portugueses para abastecerse de un gran número de productos de todas clases. La mayoría de las grandes superficies están ubicados en las ciudades de la parte española; y aunque algunas están bastante retiradas de la Raya, suelen atender a una importante clientela procedente de Portugal.

5. Socioeconomía de la Frontera

Los espacios fronterizos de España con Portugal se han caracterizado históricamente por haber desarrollado una economía de subsistencia, basada en explotaciones agrícolas y ganaderas de baja rentabilidad y carácter extensivo. La socioeconomía de la frontera se ha transformado profundamente debido a la incidencia de numerosos factores, sobre todo externos, ajenos en su mayor parte a la dinámica propia de los espacios fronterizos. La economía básica, de subsistencia, asentada sobre el sector agroganadero, el cultivo extensivo y la gran propiedad –dehesas-, característica de una gran parte de la Raya Ibérica, inició en la década de los años cincuenta del pasado siglo un amplio proceso de cambios, inducidos por el contexto surgido tras la finalización de la Segunda Guerra Mundial y la necesaria adaptación de los países ibéricos a la nueva situación. Los

sucesivos planes de desarrollo, acometidos por los gobiernos de Franco en España y de Salazar, en Portugal, favorecieron la emigración desde las áreas rurales superpobladas del interior hacia las ciudades de la costa, los principales polos de desarrollo industrial y hacia el extranjero. De manera que en poco más de dos décadas, la Raya Ibérica perdió más de la mitad de sus efectivos poblacionales, precisamente aquellos que eran más jóvenes y estaban en mejores condiciones para trabajar.

Desde el punto de vista socioeconómico, la franja fronteriza sigue dependiendo, en gran medida, de las decisiones que adoptan agentes ajenos y alejados de la zona. La integración de España y de Portugal en la Unión Europea ha afectado considerablemente a la economía de ambos países en general y de la Raya Ibérica en particular. La aplicación de la Política Agrícola Comunitaria –PAC- ha supuesto una merma considerable en la importancia relativa de dicho sector y ha transformado las tradicionales relaciones comerciales en la frontera (Uriarte, 1994). En la Raya, la política ancestral de distanciamiento entre ambos países, reflejada en la tradicional restricción de los flujos comerciales transfronterizos y en la consiguiente proliferación del contrabando (Medina, 2003), ha dado paso a una progresiva apertura comercial entre los dos países, intensificada desde mediados de los años setenta del pasado siglo XX, coincidiendo con el fin de las dictaduras de Franco –en España- y de Salazar – en Portugal -, hasta alcanza la casi completa liberalización de todos los intercambios tras la puesta en marcha del Acuerdo de Schengen. Esto ha favorecido considerablemente el incremento de los contactos empresariales, de los flujos de capital y los movimientos de bienes y personas. Siguiendo una tendencia general referida al conjunto de ambos países, la economía de la Raya ha girado paulatinamente hacia el sector servicios, el cual aporta actualmente más del 65% del valor añadido bruto –VAB; no obstante, la importancia del sector agroganadero sigue siendo grande, pues a pesar de que estas actividades sólo representan el 9% del VAB generado en la frontera, están más de cinco puntos por encima de la media ibérica referida al sector, establecida en el 3,5% del VAB. Aunque no han desaparecido del todo las trabas al libre establecimiento y a los intercambios con el otro país, ya que persisten algunas dificultades administrativas para el transporte de mercancías, matriculaciones de vehículos, declaraciones de renta, pago de impuestos, etc., podemos afirmar en sentido lato, que la antigua frontera económica y comercial entre España y Portugal ya no existe, pero persiste un sentimiento de identidad diferenciada, incluso distante, a ambos lados de dicha frontera y muchos conjuntos de relaciones todavía se rompen en ella; como por ejemplo las infraestructuras comarcales, las redes eléctricas, telefónicas, los servicios sociales y asistenciales, etc.

Los principales flujos económicos entre España y Portugal no proceden de las regiones fronterizas, sino de otras regiones ricas del interior, principalmente de Cataluña y Madrid –en el caso de España- o del litoral –en el caso de Portugal-, sobre todo del distrito de Lisboa Vale do Tejo y de la subregión norte. No obstante, el comercio entre regiones fronterizas es intenso y reviste una notable importancia para la economía regional, especialmente para algunas subregiones del interior, como en la provincia de Badajoz – España-, donde el comercio con Portugal representa más del 60% de todas

sus exportaciones y supera el 50% de sus importaciones (Caetano et al., 2005: 315 y ss.).

6. Mercado de trabajo fronterizo y transfronterizo

En la Raya Ibérica, las tasas de actividad y de ocupación son ligeramente inferiores a las de los respectivos países, siendo mayores, en consecuencia, las tasas de paro registrado en esta región fronteriza. No obstante, se aprecian notables diferencias a uno y otro lado de la frontera, así como entre las diversas áreas fronterizas. Encontramos mayores tasas de ocupación y menos desempleo en la parte portuguesa de la frontera. Esta evidencia estadística se contradice sin embargo, con la realidad del mercado de trabajo en la frontera, en el sentido de que los principales flujos de trabajadores transfronterizos vienen desde Portugal hacia España y no a la inversa, como cabría esperar según las cifras macroeconómicas. La mayor parte de dichos flujos -por otra parte de escasa entidad- parecen ser de carácter estacional y se concentran en las campañas de recolección agrícola, así como en trabajos temporales en el sector de la construcción. En algunas ciudades del interior, como es el caso de la ciudad de Badajoz -en España- la afluencia de mujeres portuguesas que se ofrecen como trabajadoras del hogar es importante. Por el contrario, los movimientos de trabajadores españoles hacia Portugal son mucho menos relevantes y de naturaleza diferente, centrándose, casi exclusivamente, en el sector servicios, y especialmente en el subsector sanitario. Por otra parte, constatamos mayores tasas de actividad económica y niveles ocupacionales, así como una mayor diversificación de actividades, en las comarcas litorales -Raya Norte y Raya Sur-; en consecuencia, las comarcas interiores de dicha frontera, especialmente la Raya Centro Norte y Centro Sur españolas son las que presentan los peores niveles de ocupación y actividad (Galego et al., 2005: 83 y ss).

7. Fronteras intangibles: imágenes y realidades

El territorio fronterizo y el transfronterizo, a medida que se constituyen como tales, pasan a formar parte estructurante de la memoria individual y colectiva, conformando un soporte para la convivencia y para la representación, sobre el que se asientan, se crean y se recrean los referentes de la identidad. Esta aprehensión y manipulación simbólica del espacio en la frontera, resulta particularmente interesante para adentrarnos en los aspectos inmateriales del fenómeno, en ese rellano cargado emocionalmente que nos remite a los procesos de identificación individual y colectiva.

La Raya de Portugal no ha sido históricamente un lugar especialmente atractivo; prueba de ello son los diferentes apelativos con los que aún se la denomina: la costa del luto, el telón de corcho, el muro ibérico, la frontera del subdesarrollo...(Pintado García y Barrenechea, 1972). En la Raya, dado su carácter inestable y belicoso, los primeros asentamiento de colonos tras la reconquista, tuvieron que ser reforzados con fueros especiales y cartas-puebla que otorgaban privilegios a quienes decidieran asentarse en estas apartadas comarcas (Bernal, 1998). Dicha frontera ha servido además como lugar-refugio para numerosos personajes singulares: forajidos, disidentes

políticos... y otros fuera de la ley, quienes han encontrado en estos espacios liminares un lugar apropiado para el desarrollo de sus actividades marginales y de su singular vida.

Fronteras étnicas, lingüísticas, religiosas, simbólicas...

En la Raya, la lengua constituye un elemento diferenciador fundamental, y ello es así, pese a que existen numerosos fenómenos de hibridación, diglosia y singularidades lingüísticas -el barranqueño, la fala, el mirandés, etc.- en determinados enclaves de la frontera. En la frontera existen además mezclas originales de uno y otro idioma -el portugués- aunque la presencia y la utilización de este lenguaje de intermediación no se encuentran igualmente repartidas por todos los espacios de frontera, ni tienen la misma incidencia en unas y otras capas de la sociedad. En la Raya, quienes más utilizan este lenguaje híbrido parecen ser los visitantes ocasionales que provienen de regiones alejadas de la frontera; mientras que los rayanos tienden más a expresarse en su idioma materno o bien en el idioma del otro. En algunas apartadas aldeas españolas de la frontera -Jola, La Fontañera...- los naturales suelen expresarse en el idioma del otro -en portugués- pero cuando reciben visitas de españoles, les hablan en su mismo idioma -en castellano o español-. Curiosamente, en la Raya, quienes hablan corrientemente los dos idiomas -español y portugués- suelen ser las personas de extracción humilde y bajo nivel de educación formal.

Actualmente, el uso del idioma portugués en España y del castellano en Portugal se ve reforzado por una política de aproximación cultural entre ambos países, que favorece la expansión y el aprendizaje del idioma del otro. En este sentido, son numerosas las muestras de apoyo a dichas políticas. La presencia y el intercambio entre las principales instituciones representativas del idioma y la cultura de los respectivos países -Instituto Camoens, en el caso de Portugal e Instituto Cervantes, en el caso de España- reforzará esa tendencia hacia el entendimiento mediante la difusión de la propia lengua y de la cultura en general.

Otro elemento diferenciador importante es la religión y sus prácticas asociadas. En la Raya dicho elemento no parece jugar en la actualidad un papel tan relevante como lo tuvo en el pasado, cuando la frontera estaba poblada por árabes y sobre todo por judíos que, huyendo de la expulsión, encontraron refugio en estas apartadas comarcas fronterizas. Las prácticas religiosas de una y otra parte de la Raya son similares, pues se desarrollan en la misma rama del cristianismo -el catolicismo-, compartiendo la mayoría de los rayanos, básicamente, las mismas creencias y rituales, dándose incluso una cierta integración transfronteriza en la veneración de imágenes y lugares de culto.

En la frontera proliferan las imágenes de las respectivas nacionalidades, destacando entre todas ellas la bandera nacional. Además de las respectivas banderas nacionales se encuentran por doquier otros elementos identitarios importantes como los atuendos, la música, la gastronomía, las fiestas, etc. En la Raya, las historias nacionales, ejerciendo su particular violencia simbólica (Bordieu y Passeron, 1977), proporcionan numerosos referentes de la identidad nacional, poblada por reyes fundadores, conquistadores, políticos, militares, literatos, etc. Sirvan de ejemplos escogidos las figuras de

Alfonso X el Sabio, Afonso Henriques, Don Dinis, los Reyes Católicos, Vasco de Gama, Cristóbal Colón, Luís de Camoens, Miguel de Cervantes...; personajes que configuran un corpus diferenciado de iconos que condensan la propia identidad y que, transmitidos por una educación sesgada, sirven tanto para reforzar la propia identidad como para aumentar la distancia simbólica respecto de los otros (De la Torre et al., 2001).

8. Identidad fronteriza: cultura de frontera o frontera cultural

Consideramos que cualquier clasificación cerrada y generalizada sobre los contenidos y/o los procesos en torno a la identidad fronteriza violenta y reifica la realidad, especialmente si nos referimos a los aspectos intangibles relacionados con la cultura de la frontera. Ateniéndonos a la realidad, debemos poner de manifiesto la fluctuación de elementos y la complejidad de los procesos de interacción que conforman una situación en un momento histórico determinado. Pretender construir una sola identidad cultural para toda una frontera parece, en principio, un despropósito, ya que probablemente existen variaciones significativas de dicha identidad en uno u otro tramo, a uno y otro lado de una misma frontera e incluso dentro de la misma ciudad y entre la misma gente (Alegria, 2000: 99 y ss.). Es más, probablemente la identidad fronteriza se teje, como en todas partes, mediante un juego de diferenciaciones y oposiciones, muchas de las cuales se dan con el vecino más inmediato que no tiene porqué ser siempre ni necesariamente el del Otro lado de la frontera. Nos referimos con esto a la existencia de identidades múltiples: personales, locales, regionales, nacionales y a los procesos de superposición, articulación, desarrollo y evolución de dichas identidades. En este sentido, encontramos una gran complejidad acentuada por la presencia de fenómenos ambiguos, dinámicos y polivalentes, como es el caso de muchos pacenses -habitantes de la ciudad de Badajoz, en España- muchos de los cuales se sienten más cercanos de sus vecinos portugueses que de los emeritenses -habitantes de la ciudad de Mérida, en España- con los que tradicionalmente han mantenido una relación de distanciamiento y confrontación identitaria, sin considerarse por ello menos españoles o extremeños.

Algunos autores defienden la existencia de una cultura de frontera en la Raya luso-española. Dicha cultura estaría caracterizada por "una fluida permeabilidad sociocultural que estructura una fuerte interdependencia simétrica [asentada sobre] relaciones de complementariedad e interdependencia" (Uriarte, 1994). Aunque en principio existen manifestaciones que avalan tal aseveración, consideramos que el concepto de cultura de frontera debe incluir más que meras relaciones de complementariedad e interdependencia. Una cultura o subcultura de frontera debe contener una serie de elementos distintivos, específicos, que la diferencien significativamente de las culturas matrices y debe ser, además, percibida desde dentro y desde fuera de su ámbito territorial, en su especificidad, tanto por los sujetos que forman parte de ella como por los demás (Barth, 1976).

En la Raya, aunque encontramos símbolos identitarios referidos a las respectivas nacionalidades, así como una cierta hibridación que se refleja en

varios frentes o dimensiones de la realidad, tales como la existencia de redes parentelares transfronterizas, la participación en fiestas y celebraciones del otro lado, los fenómenos de diglosia, el parecido modo de realizar las construcciones, los lugares de culto compartidos, la semejanza en los modos de vida, etc, echamos en falta la existencia de elementos identificativos diferenciales, propios y exclusivos de la cultura rayana; tampoco parece evidente la existencia de un sentimiento explícito de pertenencia, de ser fronterizo, de esforzarse por querer serlo. Los habitantes de la Raya suelen ser etiquetados por el resto de la población, mediante ciertos vocablos, acuñados expresamente para referirse a ellos. En la Raya, la palabra rayano no entraña un sentido peyorativo. Los rayanos son percibidos como tales más por la gente de fuera que por ellos mismos; y a pesar de haber estado más condicionados por la existencia de la frontera política que el resto de los nacionales de ambos países, no parecen haber desarrollado símbolos identitarios propios y tienden a reacomodar su identidad social a las identidades locales y nacionales respectivas.

9. Experiencias de vida: agencias y existencias

Las experiencias vitales de los sujetos que viven y/o transitan por los espacios de frontera son dispares y varían significativamente en función de variables tales como la nacionalidad, la clase social, la profesión u ocupación habitual, el sexo, la edad, el color de la piel, el nivel educativo, etc. Pero independientemente de tales variaciones, las personas que habitan estos espacios fronterizos presentan características singulares que las diferencian del resto de los naturales de sus naciones respectivas. Muchos habitantes de la frontera desarrollan personalidades e historias de vida híbridas, transculturales, fraccionadas en múltiples experiencias transnacionales y, paradójicamente, marcadas por un acusado sentido de pertenencia a un solo país y a una sola cultura. Curiosamente, el sentimiento de identidad nacional se refuerza por la mayor interacción con el Otro, el cual denota una figura esencialmente ambigua, pues es percibido a la vez como un problema y como una oportunidad (Bustamante, 1997: 311 y ss.).

En la Raya encontramos personajes singulares cuya existencia está configurada por tránsitos hacia uno y otro lado de la frontera, frecuentes o más espaciados, por motivos laborales u otros; agencias que han hecho de la frontera un medio y un modo de vida, que se han construido a sí mismas en torno a las posibilidades que les ofrece la frontera: comerciantes, contrabandistas, transportistas, intermediarios, agentes de cambio, policías...; igualmente encontramos a muchas personas limitadas por la frontera, para las que resulta ser una barrera contra la que no pueden, no quieren y/o no saben luchar; pero incluso en estos casos, la frontera genera intersticios, lugares intermedios que permiten la interacción y la configuración de nuevas identidades personales y colectivas (Valenzuela Arce, 1998: 105). A través de las innumerables experiencias que acontecen, de manera constante, en estos espacios singulares, la frontera aparece integrada en el imaginario y en la rutina de la gente como algo dado, como algo con lo que es preciso aprender a vivir, tal como acontece con otras

fronteras que forjamos y padecemos, en la práctica en común de nuestra vida cotidiana.

En la ciudad de Cáceres, a 27 de Abril de 2006

Fdo: Eusebio Medina García.

Bibliografía Referenciada

Alegría, T. (2000). "Juntos pero no revueltos: ciudades en la frontera México-Estados Unidos", México. Instituto de Investigaciones Sociales. Revista Mexicana de Sociología; vol. 62; nº2, pp. 89-107.

Barrientos Alfagema, G. et al. (2005). "La Población en la raya Extremeño-Alentejana". En Papeles de Economía Española. Economía de las Comunidades Autónomas. La Raya Ibérica Centro-Sur; pp. 63-81. España. Fundación de Cajas de Ahorro.

Barth, F. (1976). Los Grupos Étnicos y sus Fronteras. F.C.E. México.

Bernal Estevez, A. (1998). Poblamiento, transformación y organización social del espacio extremeño. S.XII-XV. Editora Regional de Extremadura.

Bordieu, P. y Passeron, J.V. (1977). La reproducción: elementos para una teoría del sistema de enseñanza, Barcelona, Laia.

Bustamante, J. A. (1997). Cruzar la Línea. La migración de México a los Estados Unidos. México. Fondo de Cultura Económica.

Caetano, J. et al. (2005). "El comercio luso-español y la Raya Ibérica como espacio de atracción y de cooperación". En Papeles de Economía Española. Economía de las Comunidades Autónomas. La Raya Ibérica Centro-Sur; pp. 315-327. España. Fundación de Cajas de Ahorro.

Calvo Buezas, T. (1997). Racismo y solidaridad de españoles, portugueses y latinoamericanos. Los jóvenes ante otros pueblos y culturas. Madrid. CEMIRA. Ediciones Libertarias.

Conceição Cruz, M. y Nogales Guillén, L. (2005). "Anexo estadístico". En Papeles de Economía Española. Economía de las Comunidades Autónomas. La Raya Ibérica Centro-Sur; pp. 359-372. España. Fundación de Cajas de Ahorro.

De la Torre, G. y Telo, A. J. (coords.). (2001). La mirada del otro. Percepciones luso-españolas desde la historia. Mérida, España, Editora regional de Extremadura.

Galego et al., M.A. (2005). "El Mercado de Trabajo en Extremadura y en Alentejo". En Papeles de Economía Española. Economía de las Comunidades Autónomas. La Raya Ibérica Centro-Sur; pp. 83-99. España. Fundación de Cajas de Ahorro.

Hernández Martínez, M. y Alexandre Neto, P. (2005). "La cooperación transfronteriza Extremadura-Alentejo". En Papeles de Economía Española. Economía de las Comunidades Autónomas. La Raya Ibérica Centro-Sur; pp. 341-355. España. Fundación de Cajas de Ahorro.

Machorra y Cano, L. F. (2005). "Caracterización socioeconómica de la Raya Ibérica". En Papeles de Economía Española. Economía de las Comunidades Autónomas. La Raya Ibérica Centro-Sur; pp. 15-30. España. Fundación de Cajas de Ahorro.

Medina García, E. (2003). Contrabando en la raya de Portugal. España. Institución Cultural el Brocense. Cáceres.

Mitre Fernández et al. (1997). Fronteras y fronterizos en la historia. Universidad de Valladolid. España. Instituto Universitario de Historia. Simancas.

Pintado García, A. y Barrenechea, E. (1972). La raya de Portugal. La frontera del subdesarrollo. España. Cuadernos para el Diálogo. Madrid.

Salinas Jiménez, M. M. (2005). "Los Fondos Estructurales y el desarrollo de la Raya Ibérica". En Papeles de Economía Española. Economía de las Comunidades Autónomas. La Raya Ibérica Centro-Sur; pp. 331-339. España. Fundación de Cajas de Ahorro.

Uriarte, L. M^a. (1994). La Codosera. Cultura de fronteras y fronteras culturales en la Raya luso-extremeña, Mérida, Asamblea de Extremadura.

Valenzuela Arce, J. M. (1998). El color de las sombras. Chicanos, identidad y racismo, México, El Colegio de la Frontera Norte.

Anexos:

ANEXO (I): Modelo teórico para el estudio de las fronteras internacionales

MODELO SOCIAL DINÁMICO PARA EL ESTUDIO DE LAS FRONTERAS INTERNACIONALES	
SUBCAMPO NORMATIVO	SUBCAMPO IDEACIONAL
<p>Valores y moralidad. Normas y leyes.</p> <p>Relaciones de poder: estado y grupos de estados.</p> <p>Ejercicio del poder: mecanismos de legitimación.</p> <p>Dispositivos del poder: policía y burocracia.</p> <p>Fronteras políticas, fiscales y administrativas.</p>	<p>Imágenes de la frontera.</p> <p>Identidades socioculturales.</p> <p>Representaciones simbólicas.</p> <p>Fronteras étnicas, lingüísticas, religiosas, simbólicas...</p> <p>Culturas de frontera.</p>
DIMENSIONES ESPACIAL Y TEMPORAL	
<p>Orígenes de la frontera. Procesos de cambio social. Historia e intrahistoria.</p> <p>Características del territorio y de la población. Apreensión psicológica del espacio.</p>	
SUBCAMPO MATERIALISTA	SUBCAMPO AGENCIAL
<p>Modelos económicos.</p> <p>Mercados de trabajo.</p> <p>Flujos de capital.</p> <p>Intercambio y distribución de bienes.</p> <p>Fronteras económicas, laborales y comerciales.</p>	<p>Sujetos y experiencias vitales.</p> <p>Grupos, asociaciones y actores colectivos.</p> <p>Intereses e interacciones.</p> <p>Flujos de personas.</p> <p>Fronteras de la vida cotidiana.</p>

Fuente: Sztompka, 1995 y elaboración propia.

ANEXO (II): Características de la frontera hispano-lusa (la Raya)

CARACTERÍSTICAS DE LA FRONTERA HISPANO-LUSA	
Dimensiones espacial y temporal	
Ubicación geográfica	Europa Occidental
Estados nación fronterizos	España y Portugal
Orígenes históricos	Tratado de Alcañices (1297)
Extensión (km longitud)	1234 km
Amplitud (km2)	137 015 km2
Entidades territoriales fronterizas	Euoregiones (Nuts III). Provincias (España) y Distritos (Portugal)
Población	5 420 953 (ref. año 2001)
Densidad de población	39,6 hab. x km2
Estructura demográfica	Modelo de población envejecida
Modelo de poblamiento	Concentrado (regiones del interior)/Disperso (regiones litorales)
Principales centros urbanos	Vigo, Ourense, Bragança, Zamora, Guarda, Ciudad Rodrigo, Castelo Branco, Portalegre, Badajoz, Évora, Beja, Huelva, Faro.
Nivel de infraestructuras y equipamientos	Medio/Bajo (*)
Principales vías de comunicación transfronterizas	Vigo-Braga; Salamanca (Ciudad Rodrigo)-Guarda; Badajoz-Lisboa; Huelva-Faro.
Subcampo normativo	
Disposiciones legales de carácter general	Tratado de la Unión Europea (1986) Tratado de Alcañices (1297)
Otras disposiciones	Acuerdo de Schengen (1992) Iniciativa europea para la cooperación transregional y transfronteriza -Interreg- (1992-) Pacto ibérico (1939) y Protocolo adicional (1940) Tratados económicos de 1893 y 1894 Arancel Único (1820) Reorganización de las Aduanas (1750) y de las Rentas de la Corona (1799) Leyes de las Cortes de Guadalajara sobre la frontera hispano-lusa (1390) Fuero Real de Alfonso X, el Sabio (1252-1284)
Dispositivos de control y vigilancia	Relajados (*)
Grado de apertura	Frontera abierta (*)
Fronteras interiores/exteriores	Frontera interna
Frontera escudo/lanza	Frontera lanza (economía)
Grado de porosidad fronteriza	Muy alto (*)

Subcampo materialista	
Intensidad del tráfico mercantil	Medio-alta (*). Varía sustancialmente en función de los tramos de frontera
Principal origen/destino de las mercancías	España/ Portugal. Varía en función de los tipos de mercancías y de los tramos de frontera
Intensidad del tránsito de personas	Medio-alta (*). Varía sustancialmente en función de los tramos de frontera y de las fechas
Principal origen/destino de las personas	Portugal/España. Varía en función de las fechas y de los tramos de frontera
Intensidad de los movimientos migratorios	Baja (*). Varía sustancialmente en función de los tramos de frontera
Principal origen/destino de las personas migrantes	Portugal/España. Centros urbanos alejados de la frontera.
Importancia de la economía fronteriza en las respectivas economías nacionales	Baja/Muy Baja (*). Varía sustancialmente en función de los tramos de frontera
Principales sectores de actividad económica	Servicios (administración, comercio, turismo) y Agroindustria. Varía sustancialmente en función de los tramos de frontera
Grado de diversificación económica	Bajo/Medio (*). Varía sustancialmente en función de los tramos de frontera (mayor diversidad en las regiones litorales)
Flujos de capital transfronterizos	Importantes
Principal origen/destino de los flujos de capital	España/Portugal. El grueso de las inversiones se realizan lejos de la frontera.
Mercados de trabajo	Rígidos y estancados. Varía sustancialmente en función de los tramos de frontera
Tasas de actividad/ocupación y paro (desempleo)	Baja/Baja/Alta. Varía sustancialmente en función de los tramos de frontera
Importancia de la economía sumergida	Media/Baja (*)
Intensidad de los intercambios ilícitos (contrabandos)	Baja (*)
Redes y organizaciones informales (ilícitas)	Se desconocen
Principal origen/destino de los contrabandos	Portugal/España. Varía sustancialmente en función de los tipos de mercancías y los tramos de frontera
Principales mercancías de contrabando	Drogas. Tabaco. Otras: se desconocen
Tipo de complementariedad	Simétrica
Subcampo ideacional	
Imágenes de la frontera	Ambiguas (más bien negativas). La "Costa del Luto". El "Telón de Corcho". El "Muro Ibérico". La "Frontera del Subdesarrollo".
Fronteras étnicas y culturales	Homogeneidad étnica y cultural
Principales grupos poblacionales	Portugueses y españoles
Principales lenguas vivas	Español y portugués
Fenómenos de hibridación lingüística	Portuñol (¿?)
Singularidades lingüísticas	El barranqueño. La fala. El mirandés.
Principales símbolos identitarios	La lengua, la localidad de procedencia, la nacionalidad, las fiestas y celebraciones.
Visión del Otro	Imágenes menos ambiguas: español o portugués, <i>rayano</i>
Subcampo agencial	
Personalidad fronteriza	Débil/Fuerte (*). Varían sustancialmente en función de las experiencia personales y otras variables como la nacionalidad, la etnia, el estatus social, la ocupación, etc.
Experiencia fronteriza	Intensa/No intensa (*). Varía sustancialmente en función de las experiencia personales y otras variables como la nacionalidad, la etnia, el estatus social, la ocupación, etc.
Relaciones sociales transfronterizas	Regulares/Espaciadas (*). Varían sustancialmente en función de las experiencia personales y otras variables como la nacionalidad, la etnia, el estatus social, la ocupación, la familia, etc.
Tejido asociativo transfronterizo	Débil.
Cultura de frontera/Frontera Cultural	Cultura de frontera y Frontera cultural. Varía sustancialmente en función de los tramos de frontera y de otras variables: experiencia personales, sexo, clase social, ocupación, relaciones familiares, etc.

Fuente: elaboración propia.

(*) Escala de Likert

A Problemática dos Imigrantes Brasileiros que Trabalham em Portugal: O Caso Particular da Cidade de Fátima

JOÃO DA SILVA ¹

RESUMO

A propósito da apresentação dos resultados da investigação sobre "A Problemática dos Imigrantes Brasileiros que Trabalham em Portugal: O Caso Particular de Fátima" visando um recorte histórico da abordagem para proporcionar uma visão e leitura precisa da temática da "imigração de brasileiros", onde analisei várias situações de discriminação, exploração no trabalho, satisfação profissional, relacionamento com o patrão, sindicalização, família, salários, mudança de emprego, problemas no Brasil, problemas em Portugal e conselhos para quem deseja vir a Portugal. Foram entrevistados 90 imigrantes. Entre 24 perguntas, selecionei cinco para este comunicado preliminar.

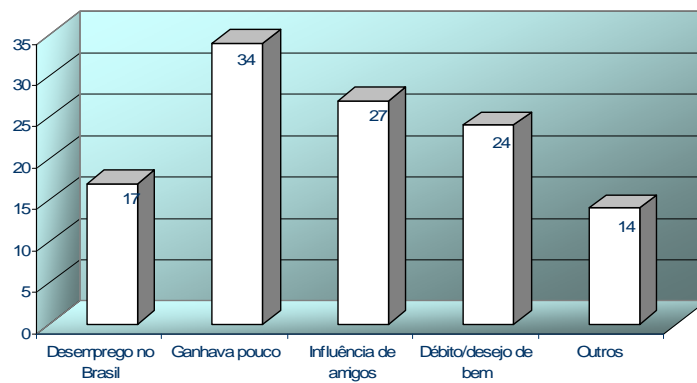
PALAVRAS-CHAVE: Brasil; Fátima; Imigração; Portugal

1. Motivação para vir a Portugal

A motivação dos Brasileiros para emigrarem para Portugal, está relacionada, principalmente, directa ou indirectamente, com a questão económica. Na actualidade, praticamente todos os caminhos levam para uma perspectiva económica, como factor motivador da imigração de brasileiros que trabalham em Fátima. Importa comprovar esta realidade, com o gráfico 14, sendo este, baseado em dados, obtidos através da pesquisa.

¹ Mestrando em Sociologia, Universidade de Évora.

Gráfico 14 – Motivos que levaram os brasileiros a emigrar



Fonte: Questionário aplicado aos imigrantes brasileiros em Fátima

A primeira assertiva contempla 34 (trinta e quatro) imigrantes, estes afirmam que sua motivação é o facto de ganhar pouco dinheiro. Conclui-se que, a vinda para Portugal é originada, pela oportunidade de ganhar mais dinheiro. A segunda assertiva apresenta 27 (vinte e sete) imigrantes onde se verifica que a motivação foi a influência de amigos que já residem em Portugal. A terceira assertiva apresenta 24 (vinte e quatro) imigrantes, sendo que estes indicam como motivação a vinda para Portugal, débitos e desejos de melhoramento de vida. Neste ponto, encontramos, a situação de muitos imigrantes brasileiros que endividados, concebem que a solução dos seus problemas económicos se resolvem, tendo como, atitude o acto de imigrar. A quarta assertiva apresenta 17 (dezassete) imigrantes, estes indicam como motivação o desemprego existente no Brasil. A quinta motivação, designada como "outros", apresenta 14 (catorze) imigrantes que apontam motivações diversas, tais como: aventura, realização pessoal, ilusão, regresso às origens e pagamento de promessa.

Apreendemos assim, que as motivações estão muitas vezes ligadas a um fim económico. Pode-se realçar que a assertiva "outros" não reflecte directamente um factor económico, no caso dessas mesmas indicações não tiverem motivação económica. Importa destacar que no Brasil "aventura" muitas vezes é empregado no sentido de encontrar/procurar algo sem perspectiva, no caso de dar certo, ou se for possível conseguir e, da mesma forma para as expressões "ilusão e realização pessoal". É evidente que "regressar às origens e pagar promessa" não adquire essa conotação.

2. Função que Exerce no Trabalho

Neste ponto, a investigação refere-se às funções exercidas pelos imigrantes brasileiros, que trabalham em Fátima, nos seus postos-de-trabalho, vemos que, e comprovado pelas respostas obtidas, que algumas se destacam, confirmando o que alguns investigadores já haviam abordado em algumas pesquisas anteriores, bem como a investigação deste trabalho. A última conexão de funções exercidas no trabalho, conforme o Quadro-1, onde se

destaca como a função exercida com maior número de inquiridos, são as funções de pedreiro, montador e marteleiro com o total de 17 (dezassete) investigados. Sendo este, um número significativo de pessoas, isto porque, representa por um lado, o ponto máximo das ofertas de postos-de-trabalho em Fátima, e por outro, apresenta um dos sectores económicos mais promissores da economia de Fátima, que impulsionado pelo turismo, movimenta automaticamente o sector imobiliário de construção civil, que por sua vez, se reflecte na qualificação do imigrante brasileiro que trabalha em Fátima.

Quanto às funções exercidas que obtiveram o segundo lugar na classificação, temos: Empregados de mesa, balcão, sala e copeiros. Este conjunto de funções, equivalem a 10 (dez) respostas obtidas a partir dos inquiridos. Os resultados apresentados estão ligados ao círculo económico de sectores de oferta de trabalho. O sector de construção civil necessita do sector hoteleiro, que diante da necessidade do sector turístico, tem que oferecer uma oferta de quartos, que por sua vez, esses hotéis, pousadas, restaurantes e cafés, precisam de uma mão-de-obra em grande quantidade. Aqui, confirma-se, os três sectores que mais empregam, consequentemente onde se concentram o maior número de empregados, nas respectivas funções dos sectores acima mencionados. A terceira função, com 09 (nove) inquiridos é composta das seguintes funções: mecânico, pintor de automóveis e serralheiro. São funções que envolvem também os sectores acima mencionados, pois estas, estão ligadas às ofertas de trabalho oferecidas pelas grandes, médias e pequenas empresas de construção civil que utilizam de veículos pesados e ligeiros, onde se necessita de uma manutenção constante dos mesmos veículos.

Quadro 2 - Actividade Profissional/Funções

Funções	Nº Respostas
- Pedreiro/servente/montador/marteleiro	17
- Empregado (a) mesa/balcão/sala/copeira	10
- Mecânico/pintor auto/serralheiro	9
- Cozinheiros (as)	8
- Motoristas	6
- Doméstica/limpeza	5
- Dentistas	4
- Gerente/chefe de equipa/administrador	3
- Electricista	2
- Cabeleireiro / apoio de idosos / embalador / fabrico louças / manobrador / passador de carne / roçador / vendedor	9

Fonte: Questionário aplicado aos imigrantes brasileiros em Fátima

A quarta função mais expressa foi a de cozinheiro (a), num total de 08 (oito) inquiridos. Também, como as funções acima mencionados, estão integradas no sector hoteleiro de grandes, médios e pequenos hotéis, restaurantes, pousadas e cafés. A quinta função mais assinalada foi de motorista, no total

de 06 (seis) respostas. São funções desenvolvidas em pesados e autocarros de empresas. A sexta função encontrada foi a de empregada doméstica e de limpeza, no total de 05 (cinco) inquiridos. Novamente pode-se fazer uma ligação ao sector hoteleiro, mas estas funções, também se distribuem em lares com cidadãos portugueses.

A sétima função expressa foi a de dentista, com 04 (quatro) respostas. Observamos que esta foi a função desempenhada que menos respostas obteve, por um lado, revela que a amostra de imigrantes inquirida, não se insere no quadro dos sectores que mais empregam; outra realidade é que eles representam os imigrantes brasileiros em Fátima com melhor qualificação profissional.

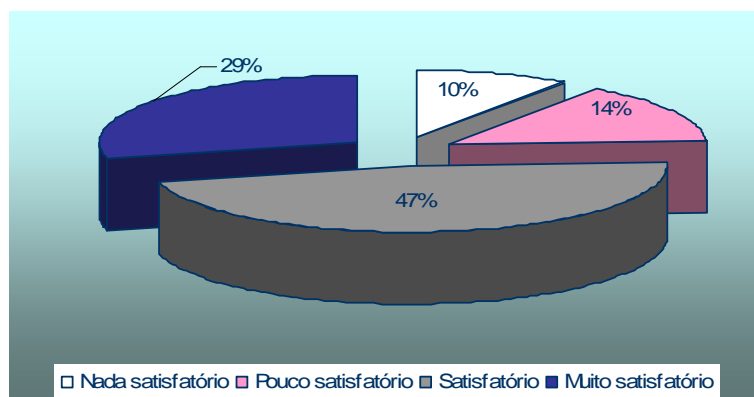
A oitava função foi de gerente, chefe de equipa e administrador, com 03 (três) respostas no total. Mais uma vez, percebemos que o número menor de função desempenhada, é inverso à qualificação dos imigrantes inquiridos. O que não significa que, que quanto menor o número de funções obtidas, maior é a qualificação dos inquiridos. Indica, que, uma função específica, só ocupa os imigrantes com melhor qualificação.

A função de número 09 (nove), que são os electricistas, obteve-se 02 (dois) respostas. Esta função, enquadra-se dentro do sector de construção civil. No entanto, é uma função que requer menor número de operários aquando uma construção.

A função de número 10 (dez), abrange as funções apresentadas: cabeleireiro, apoio de idosos, embalador, fabrico de louças, manobrador, passador de carne, roçador e vendedor. Esse conjunto de funções, embora que represente 09 (nove funções) respostas no total, na verdade, representa uma quantidade muito inferior, pelo seu conjunto, indicando os postos de trabalho que menos emprega e, muito característico em relação à força da economia da cidade de Fátima.

3. Relacionamento com o Patrão

Aqui, a análise dos dados apresenta uma situação favorável em relação à satisfação dos empregados quanto à questão do relacionamento com os seus patrões, onde 47% estão satisfeitos. A segunda (muito satisfatório) com 29%, apresenta um índice inferior em termos de percentagem, mais, podemos dizer que o grau de satisfação é ainda maior (muito satisfeito). A terceira situação apresenta um índice de 14% dos imigrantes trabalhadores para a assertiva pouco satisfeita. E uma quarta assertiva (nada satisfeito), com índice de 10% dos imigrantes investigados.

Gráfico 9 – Grau de satisfação / relacionamento com o patrão

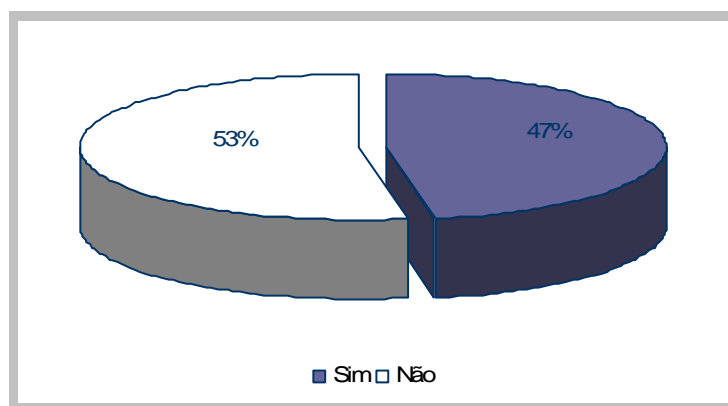
Fonte: Questionário aplicado aos imigrantes brasileiros em Fátima

Pelo índice de aprovação nas três primeiras assertivas, até poderíamos afirmar que não há discriminação no relacionamento com o patrão. No entanto, existem números oscilantes em com relação aos “nada satisfeitos”, não podendo-se ignorar um índice com uma percentagem tão significativa, portanto, não se pode dizer que não existem alguma forma de discriminação. Uma das situações de maior insatisfação dos imigrantes brasileiros que trabalham em Fátima, é quando um patrão (Português) chama à atenção no local de trabalho, na frente de pessoas, sem motivos aparente e injustificável. Portanto, há algum tipo de discriminação camuflada que se esconde atrás dessas situações de insatisfação.

O relacionamento com o patrão é uma situação muito importante em relação à problemática da imigração. De modo geral, é no relacionamento com o patrão que se registra os maiores casos de discriminação, é também uma das maiores motivações para a mudança de emprego dos imigrantes trabalhadores em Fátima. No entanto, não podemos afirmar que o gráfico 9, apresente simplesmente situações de não satisfação nos relacionamentos com os patrões, apresenta acima de tudo, satisfação nos relacionamentos com os patrões.

4. A Exploração no Trabalho

A exploração no trabalho é uma experiência marcante na actividade económica dos imigrantes brasileiros que trabalham em Fátima. Os dados apontam quase para uma igualdade, diferenciados apenas por 06 (seis) pontos percentuais entre os que afirmaram não ter sido explorado no trabalho, que são 46 (quarenta e seis) imigrantes ou 53% dos investigados. Os imigrantes que afirmaram terem sido explorados no trabalho, que somam 41 (quarenta e um) imigrantes ou 47% dos investigados. No entanto, é necessário verificar que mesmo havendo exploração, nem todos os empresários portugueses são exploradores.

Gráfico 13 – Exploração no trabalho?

Fonte: Questionário aplicado aos imigrantes brasileiros em Fátima

A exploração mais comum apontada pelos imigrantes brasileiros que trabalham em Fátima, está nas atitudes dos patrões, primeiro pelo facto de trabalharem mais horas do que o previsto, horas extras, necessidade de concluir um trabalho dentro dos prazos, solicitar trabalhar em feriados, entre outros. Esta forma de exploração foi indicada por 25 (vinte e cinco) inquiridos. Uma segunda forma de exploração é no caso do patrão combinar um salário e no final do mês não pagar, efectuando o pagamento 10 (dez) dias ou mais depois. Esta forma de exploração foi indicada por 18 (dezoito) imigrantes. A terceira forma de exploração aponta pelos imigrantes foi o facto dos patrões chamarem à atenção sem motivos e na presença de pessoas, com 14 (catorze) no total das respostas. A quarta forma de exploração indicada foi os patrões chamarem a atenção na presença de estranhos, com 11 (onze) imigrantes indicando esta forma de exploração.

A quinta forma de exploração indicada pelos imigrantes foi receber um pagamento menor do que foi combinado, no total de 10 (dez) inquiridos. Essa situação acontece muito com imigrantes ilegais, onde a "chantagem" por parte do patrão é uma forma de intimidação, se não aceitam, são denunciados no Serviço de Fronteira e Estrangeiros-SEF. A sexta situação de exploração acontece quando os patrões solicitam que façam algo que não foi combinado ou que não é atribuição, sendo indicado por 10 (dez) inquiridos. A sétima situação de exploração está na negação dos direitos do trabalhador, como assinar carteira ou contrato de trabalho, sendo indicado por 07 (sete) imigrantes. E por fim, uma última forma de exploração declarada por 03 imigrantes foi o facto de serem demitidos sem direitos, sendo que esta relaciona-se com a forma de exploração anterior.

Quadro 3 - Categorias /formas de exploração

Formas de exploração	Nº Respostas
- Trabalho mais que o previsto	25
- Atraso no pagamento de salário	18
- Chama a atenção sem motivos	14
- Chama a atenção na presença de estranhos	11
- Pagamento inferior ao combinado	10
- Manda fazer o que não é obrigação	10
- Não assina carteira/contrato	7
- Demitido sem direitos	3

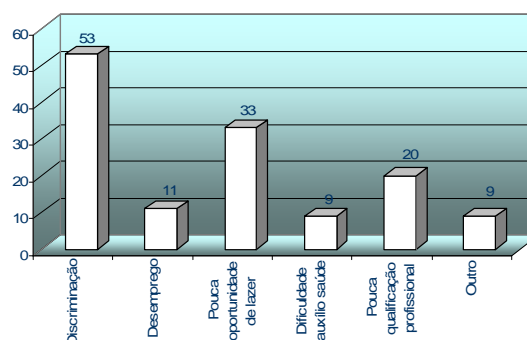
Fonte: Questionário aplicado aos imigrantes brasileiros em Fátima

Uma situação que leva à exploração está ligada à crise no emprego, que leva os empregadores a procurarem fontes suplementares de mão-de-obra, em especial para preencherem as necessidades das vagas verificadas nas profissões mais degradantes, cansativas e desagradáveis, que infelizmente, a posição dos imigrantes tem sido mais frequentemente a de sujeição às formas de exploração que lhes impõem.

5. Os Maiores Problemas em Portugal

Aqui neste ponto, percebemos a perspectiva da situação dos imigrantes brasileiros em Fátima – Portugal, diante dos maiores problemas enfrentados nesta sociedade de acolhimento. Os dados aqui analisados, partem de indicadores dos maiores problemas em Portugal, investigados na pesquisa.

Gráfico 19 – Maiores problemas em Portugal na perspectiva dos imigrantes



Fonte: Questionário aplicado aos imigrantes brasileiros em Fátima

O gráfico n.º 19 apresenta na primeira assertiva, um indicativo de 53 (cinquenta e três) imigrantes, afirmando que o maior problema em Portugal foi a discriminação. A segunda assertiva apresenta 33 (trinta e três) imigrantes indicando que o segundo maior problema em Portugal é a falta de

oportunidade de lazer. A vida constitui-se praticamente em fazer o percurso de casa para o trabalho, ou então, procurar outros imigrantes brasileiros nos cafés, restaurantes e *shopping center*, com a finalidade de conversar sobre o trabalho, família, projectos futuros. A terceira assertiva apresenta 20 (vinte) imigrantes indicando como terceiro maior problema em Portugal, a pouca qualificação profissional destes. Isto, talvez, justifique o facto de que, a maior concentração de imigrantes brasileiros que trabalham em Fátima, se concentram nos sectores de construção civil, comércio e restaurantes.

A quarta assertiva apresenta 11 (onze) imigrantes indicando que o quarto problema enfrentado em Portugal é o desemprego. Essa situação se comprova nos primeiros meses em Portugal, quando o imigrante ainda não está estabilizado, familiarizado com a nova realidade. Acontece também com os que estão em trabalhos temporários de curta duração, que ao terminar, demoram algum tempo para conseguir outro emprego. A quinta assertiva apresenta 09 (nove) imigrantes indicando que o quinto problema enfrentado em Portugal é a dificuldade de auxílio à saúde. Esta dificuldade é mais evidente no momento em que se necessita do serviço de saúde e o tempo em que se é atendido. E por fim, a sexta assertiva "outros" que enquadra os problemas de adaptação, saudades da família, adversidade do clima e exploração no trabalho, que 09 (nove) imigrantes indicaram como sexto problema em Portugal

6. Conclusão

Quanto aos resultados preliminares, analisando estes cinco gráficos percebe-se que:

1. No relacionamento com o patrão há uma acelerada discriminação pela chamada de atenção com frequência, humilhação cultural e económica;
2. Na motivação para vir a Portugal, se observa que é principalmente económica na procura de um futuro melhor, e pela influência de amigos que os fazem imigrar;
3. Quanto a função no trabalho e formas de exploração, os brasileiros são explorados no trabalho, no salário abaixo do combinado, trabalha além do horário, não tendo direitos iguais aos nacionais;
4. Enfim, quanto a função que exerce, são principalmente na área da construção civil, hotelaria/limpeza e profissões que manifestam baixa qualificação.

7. Sugestões e Recomendações

Como sugestões e recomendações, apresento: a necessidade de se criar uma associação de imigrantes brasileiros em Fátima, Portugal, com a finalidade de integração e garantia dos direitos de cidadania da comunidade imigrante brasileira em Fátima; divulgação dos resultados desta Tese, com a finalidade de chamar a atenção para a situação dos imigrantes brasileiros em Portugal, a fim de que seja tomada as medidas que venham a evitar e ou, corrigir os

problemas de discriminação, falta de oportunidades e legalização dos imigrantes brasileiros que trabalham em Fátima, bem como em Portugal e por fim, a promoção de debates sobre a temática da imigração, visando contribuir com o governo de Portugal, na elaboração e efectivação de políticas sociais e económicas cada vez mais responsáveis, como se tem encontrado, para as comunidades lusófonas em Portugal.

Bibliografia

ALTO COMISSARIADO PARA A IMIGRAÇÃO E MINORIAS ÉTNICAS (2007) Boletim informativo 46, Lisboa: ACIME - Pt. Jan/Fev. p 4-9.

ALMEIDA, Adriano, et al (2005). *Imigração e Etnicidade: Vivências e Trajectórias de Mulheres em Portugal*, Santa Maria da Feira: SOS Racismo.

AMARAL, Anizabela, NUNES, Joaquim Pintado, COSTA, Pulo Manuel (1997). *Coletânea de Direito de Estrangeiros: Inclui Normas Anti-Discriminatórias*. Lisboa: SOS Racismo.

AGUIAR, Manuela (1987). *Políticas de Emigração e Comunidades Portuguesas*. Porto: SECP.

BLACK, Sam. (, 1999). *ABC de las relaciones públicas*. Barcelona: Gestión 2000

BOURDIEU, Pierre. (2001), Fernando Tomaz (Trad.) *O Poder Simbólico*. Algés: DIFEL.

BAGANHA, Maria Ioannis, MARQUES, José Carlos (org.), (2001). *Imigração e Política: O Caso Português*. Lisboa: Texttype – Artes Gráficas, Ltda.

CUNHA, Isabel Ferin, et. al. (2004). *Media, Imigração e Minorias Étnicas*. Lisboa: ACIME. Vol. 6.

CARVALHO, Lourenço Xavier de (2004). *Impacto e Reflexos do Trabalho Imigrante nas Empresas Portuguesas: Uma Visão Qualitativa*. Lisboa: ACIME, volume- 9.

CASTELLS, M. (1996), *The Rise of the Network Society*, Oxford, Blackwells.

CATLES, Stephen. (2002), "Estudar as transformações sociais". *Sociologia Problemas e Práticas*, Set., nº 40, p.123-148.

FERREIRA, et. al., (2004). *Viagens de Ulisses: Efeitos da Migração na Economia Portuguesa*. Lisboa: ACIME. vol.7

JACKSON, John A. (1991) *Imigrações*. Lisboa: Escher.

LAKATOS, Eva Maria, MARCONI, Marina de Andrade. (2003) *Fundamentos de Metodologia Científica*. 7ª ed. São Paulo: Agir.

MACHADO, Fernando Luís. (1997) "Contornos e especificidades da imigração em Portugal". *Sociologia Problemas e Práticas*. N. 24. CIES, pp 9-44.

MACHADO, Igor José de Reno. (2003). *Cárcere Público: Processo de exortização entre imigrantes brasileiros no Porto - Portugal* (Tese de Doutoramento), Unicamp.

MARX, Karl, ENGEL, Friedrich (1975). *O Sindicalismo II: Conteúdo e Significado das Reivindicações*. Porto: Publicações Escorpião, vol. 1

OLIVEIRA, Catarina Reis de. (2004) *Estratégia Empresariais de Imigrantes em Portugal*. Lisboa: ACIME. vol. 10

PORTES, Alejandro. *Migrações Internacionais. Origens, Tipos e Modos de Incorporação*, Oeiras: Celta Editora. 1999.

PORTELA, Cristina (2004). *Os Brasileiros em Portugal*. Boletim Informativo. nº. 22, Lisboa: ACIME, Outubro.

PROENÇA, Maria, MOURA, Paulo (2004). "Os Sabores da Diversidade e Histórias de Imigração". *Boletim Informativo* nº 20, Lisboa: ACIME, Julho / Agosto.

PADILLA, Beatriz. (2005). *Redes Sociais e Integração de Facto dos Brasileiros em Portugal*, Lisboa: CIES/ISCTE.

ROSA, et. al., (2004) *Contributos dos Imigrantes na Demografia Portuguesa: O Papel das Populações de Nacionalidade Estrangeiras*. Lisboa: Fundação Luso – Americana, volume - 4.

ROSA, Alexandra. et all (2002). *A Imigração em Portugal: Os Movimentos Humanos e Culturais em Portugal*. Lisboa: SOS Racismo.

SEF, *População estrangeira residente em Portugal em 2005*, URL: http://www.sef.pt/documentos/35/residentes_distritos2005.pdf

SCHIFFMAN, L. & KANUK, L. (2000). *Comportamento do consumidor*. 6ª ed. LTC Editora.

SILVA, Jorge Pereira da. (2004). *Direito de Cidadania e Direito à Cidadania: Princípios da Equiparação, Novas Cidadanias e Direitos à Cidadania Portuguesa como Instrumentos de uma Comunidade Constitucional Inclusa*. Lisboa: ACIME. Vol.5.

Cidades e Regiões Digitais: Dinâmicas e Perspectivas para o Alentejo

JOSÉ SARAGOÇA ¹

RESUMO

Esta comunicação² parte da constatação teórica, fundamentada empiricamente, de que a Internet tem um efeito positivo na interacção social e pode contribuir para maior participação dos cidadãos na vida pública. A cidade, enquanto ambiente físico preferencial para exercício da vida de um número crescente dos cidadãos do mundo, aproveita hoje, através dos seus actores mais empenhados, os serviços baseados na Internet e nas demais tecnologias de informação e comunicação – TIC – (que se constituem agentes motores da “nova sociedade” emergente) para experimentar novas formas de governabilidade local e de interacção entre os seus cidadãos, sob a mira de maior progresso para o território. Os impactos daqui decorrentes conferem novas oportunidades, novas responsabilidades e novos desafios aos actores locais, aos quais é necessário dar resposta por meio duma acção colectiva empenhada.

Após contextualizar o projecto Évora Distrito Digital (desenvolvido no âmbito do Programa «Cidades e Regiões Digitais») e perspectivar alguns dos seus impactos, esta comunicação perspectivará algumas acções que podem implementar-se territorialmente no sentido de promover o desenvolvimento sustentável do distrito de Évora através das novas TIC.

PALAVRAS-CHAVE: Internet; Cidades Digitais; Regiões Digitais; Tecnologias da Informação e da Comunicação; Projecto Évora Distrito Digital

1. Internet e participação social:

Os primórdios do uso da *Internet*, nos anos 80, apresentaram-se como o advento de “uma nova era da comunicação livre e a realização pessoal nas comunidades virtuais construídas em torno da comunicação mediada por computador” (Castells, 2004: 148). Foi Howard Rheingold quem, em 1993, na obra *Virtual Communities*³ iniciou o debate em torno desta questão,

¹ Assistente no Departamento de Sociologia da Universidade de Évora e Doutorando em Sociologia na Universidade de Évora.

² Comunicação apresentada nas *VIII Jornadas do Departamento de Sociologia*, realizadas na Universidade de Évora, em 28 e 29 de Abril de 2006.

³ A obra está disponível em língua portuguesa. Cf. RHEINGOLD, Howard (1996), *A Comunidade Virtual*, Lisboa, Gradiva. Para o autor, as «comunidades virtuais» são agregados sociais que surgem da rede [Internet], quando uma quantidade suficiente de gente leva por diante essas discussões

defendendo o nascimento de um novo tipo de comunidade, que reuniria as pessoas on-line em redor de uma série de valores e interesses partilhados, donde resultariam laços de apoio e amizade que poderiam, por sua vez, originar processos de interacção *face-to-face*.

Esta crença, quase ilimitada, na sociabilidade por via da *Internet* não foi comprovada pela história, uma vez que, à medida que este “novo meio de comunicação” se foi difundindo à escala global, os seus efeitos no domínio da sociabilidade tornaram-se consideravelmente menos espectaculares (Castells, 2004: 148). De resto, devemos até relativizar a grandiosidade do impacto da *net* no quotidiano dos cibernautas, uma vez que, como lembra Castells, “em contraste com a afirmações de que a *Internet* é uma fonte de comunidade renovada ou, pelo contrário, constitui uma causa de alienação ou fuga do mundo real, a interacção social na rede não parece ter, na generalidade, um efeito directo sobre a configuração da vida quotidiana, para além de acrescentar a interacção *on-line* às relações sociais previamente existentes. Nesta linha de pensamento, nos Estados Unidos, Katz, Rice e Aspen (Castells, 2004: 150) publicam, em 2001, o resultado de um estudo realizado nos anteriores 5 anos destinado a analisar a relação entre a utilização da *Internet*, a participação da cidadania e a interacção social, tendo concluído, por um lado, que o nível de participação política e relação social entre os utilizadores da *Internet* era idêntico ou superior à dos não utilizadores e, por outro lado, que tanto no caso dos veteranos de uso de *Internet* como dos recentes utilizadores o tempo dedicado à *net* não afectava grandemente a quantidade de tempo dedicado à família e aos amigos. Aliás, segundo a pesquisa realizada, 10 % dos utilizadores da *net* faziam novos amigos *on-line* e participavam nas comunidades virtuais.

Em Portugal, a realidade é semelhante. De facto, segundo as conclusões do estudo “Sociedade em Rede” (coordenado por Gustavo Cardoso, Firmino da Costa e outros investigadores), apresentado em 2005, também por cá “os resultados alcançados sobre as sociabilidades e actividades quotidianas desmentem os argumentos mais alarmistas (e simplistas) acerca do isolamento social de quem faz uso da *Internet*, ao mesmo tempo que também rebatem o argumento de que os actuais contextos sociais (e nomeadamente os urbanos) seriam desprovidos de relações sociais de interconhecimento local” (Cardoso et al, 2005: 315). Além disso, “são os utilizadores da *Internet* que possuem maiores redes de sociabilidade e contactam mais frequentemente pelas diferentes formas com os seus familiares, amigos e vizinhos”, garantem os investigadores (Cardoso et al, 2005: 315).

A *Internet*, por conseguinte, reforça as relações sociais entre os indivíduos, combinando espaços reais e virtuais de comunicação na sociedade em rede. Acresce que, em termos de participação social e política, verifica-se que “são os utilizadores de *Internet* que pertencem a maior número de associações e que mais nela participam, quando comparados com os não utilizadores e com a população portuguesa em geral. Obviamente, são também eles que usam a *Internet* nessa participação, se bem que de um modo ainda incipiente

públicas durante um tempo suficiente, com suficientes sentimentos humanos, para formar redes de relações pessoais no espaço cibernético [ciberespaço].

(Cardoso et al, 2005: 316). Por outro lado, ainda, quanto à mobilização colectiva, o estudo conclui que “os utilizadores de *Internet* “tendem a aparecer como cidadãos mais convencidos que é possível influenciar as decisões políticas e os acontecimentos mundiais e a posicionar-se como potencialmente mais interventivos social e politicamente (Cardoso et al, 2005: 316).

Poderá concluir-se, diz Gustavo Cardoso, que “a *Internet* não só potencia novas oportunidades de participação e contacto entre as diversas estruturas de poder, como também os seus utilizadores se apresentam como cidadãos mais interessados, participativos e mobilizados para a acção individual e colectiva (Cardoso et al, 2005: 317). Antes, já Castells tinha apurado, igualmente em estudos empíricos, que o uso da *Internet* (seja das funcionalidades de correio electrónico, dos *chat*, ou outras) contribui para o incremento das relações sociais com familiares e amigos e estende os contactos sociais em geral e que “a *Internet* parece ter um efeito positivo, na interacção social e tende a aumentar o grau de exposição a outras fontes de informação (Castells, 2004: 151), de que são exemplo a televisão, os jornais, os livros, a rádio, o cinema, entre outras. Desmistifica-se, portanto, a ideia de que a *Internet* não só contribui para o isolamento social como parece haver um efeito positivo e acumulativo entre a intensidade das utilizações da *Internet* e a densidade das relações sociais. Daí que o uso e apropriação de novas tecnologias no quotidiano, promovida por projectos do tipo das “cidades e regiões digitais” possa potenciar a emergência de sociedades ou territórios onde se registem novas formas de participação colectiva, por sua vez fomentadoras de um maior desenvolvimento para e com as pessoas.

2. «Cidade Digital», oportunidades, responsabilidades e desafios.

2.1. Alguns conceitos

A expressão «cidade digital» entrou já no vocabulário de muitos portugueses. Contudo, no nosso país, como no resto do mundo, inclusive entre a comunidade científica/académica, não há um único conceito de «cidade digital». Por outro lado, não raras vezes, realidades semelhantes são referidas através de conceitos diferentes. O que se entende por «cidade digital» para um autor, pode, noutros contextos, referir-se por: telecidade, cidade virtual, telecomunidade, comunidade inteligente (*smart city*), entre outras formas.

Não sendo nosso propósito fazer aqui uma profunda clarificação conceptual, convém, contudo, partirmos da ideia de que uma «cidade digital» pode ser assumida como “o contexto de âmbito local em que exista uma considerável implantação da sociedade da informação, tanto no conjunto dos cidadãos, seja no âmbito da sua residência, do trabalho ou da utilização em serviços públicos, como das empresas e instituições em matérias a teleadministração, o teletrabalho, a teleformação, a telemedicina, a gestão de serviços de uso público, as aplicações para colectividades com requerimentos especiais, as aplicações sobre cultura, turismo, as aplicações de tipo residencial e móvel, a produção de conteúdos, etc., onde a administração pública constitui o motor integrador do resto da iniciativa, todos eles baseados em redes de alta

velocidade e desde que uma parte considerável da população esteja formada em aplicações telemáticas e, em particular, no uso de *Internet*.⁴

Os objectivos de implementação de uma «cidade digital» podem ser muito diversos. Entre eles encontramos, frequentemente, os seguintes: promover o acesso interactivo dos cidadãos a fontes de informação local e global; utilizar a rede electrónica para desenvolver diversas práticas, tais como informar-se, estudar, trabalhar, comprar, vender, pagar, fazer transferências, realizar reservas, etc; melhorar a organização interna e a competitividade externa das empresas; criar e manter comunidades virtuais locais, em rede com outras comunidades virtuais nacionais ou globais; desenvolver serviços avançados de telecomunicações; e, ainda, produzir conteúdos de interesse local e regional.

No sítio www.telecidades.org podemos ler que “através da promoção do acesso universal aos serviços e aplicações baseadas nas TIC, as cidades podem melhorar a qualidade de vida dos seus cidadãos, usando a tecnologia como suporte para enfrentar os novos desafios da coesão social, a cidadania, da inclusão social, de democratização e do desenvolvimento sustentável” (Campà, 2005: 148).

É também nesta linha que trabalham os responsáveis do projecto Aveiro Digital, para quem a «cidade digital» pode ser “uma oportunidade para acelerar o desenvolvimento sustentado da comunidade nos eixos sociais, económicos e culturais, num cenário de congregação de todos os agentes do desenvolvimento local para a construção duma comunidade digital que irá contribuir para melhorar a qualidade de vida e o bem-estar dos seus cidadãos” (PACD, 2001).

As «cidades digitais» são projectos dinamizados em parceria, envolvendo vários tipos de actores (câmaras municipais, universidades, centros tecnológicos, associações de municípios, associações comerciais e/ou empresariais, associações de desenvolvimento, grandes empresas de tecnologia e inovação, cientistas, grupos cívicos, entre outros), imbuídos da concepção de que, em matéria de política global de desenvolvimento devem ser os actores da cidade a agir e interagir para permitirem a criatividade e a autonomia dos mesmos no desenvolvimento de projectos e actuações de âmbito local. Isto mesmo defende Hélios Prieto Campà, coordenador do Projecto de Viladecans – Cidade Digital) e autor da obra *A Construção da Cidade Digital* (editado pela Hacer editorial, de Barcelona), que, após ter estudado o que considera serem “boas práticas” de cidades digitais de pequena e média dimensão, concluiu que há uma variedade de actuações (umas mais complexas e/ou com mais custos que outras, que um grupo (de parceiros) pode empreender para transformar o contexto segundo as novas tendências da sociedade da informação e do conhecimento; que só através do trabalho colaborativo, isto é da colaboração entre vários agentes locais, é possível obter sucesso; e, ainda, que a «cidade inteligente»⁵ pode estimular

⁴ Definição da Comissão Técnica da Rede Iberoamericana de Cidades Digitais - Setembro de 2002.

⁵ Évora foi considerada *Smart City* pelo fórum das comunidades inteligentes (com sede no Canadá), que selecciona, de entre as candidaturas apresentadas a *Intelligent City*, 21 cidades de todo o mundo, de onde são posteriormente eleitas 7, as consideradas mais inteligentes do planeta, com base em diversos critérios, designadamente: 1. Infra-estrutura de Banda larga – ou seja, trata-se de saber se a cidade está ou não equipada e com tecnologias de infra-estrutura que possibilitam o

o capital social (uma vez que, como faz notar Campà (2005: 236) embora as redes informáticas não superem a falta de colaboração ou o capital social de um território, elas tornam a essa colaboração mais rápida e mais eficiente).

2.2. Novas oportunidades, novas responsabilidades e novos desafios

O que se chama de «cidade digital», «cibercidade», ou outras designações como as que já aludimos atrás, não deve ser compreendido como uma novidade radical. Isso seria alimentar ilusões e insistir num determinismo tecnológico antiquado. Não se trata da emergência de uma nova cidade, ou da destruição das velhas formas urbanas, mas de reconhecer a instauração de uma nova dinâmica de reconfiguração que faz com que o espaço e as práticas sociais das cidades sejam reconfigurados com a emergência das novas tecnologias de comunicações e das redes telemáticas e de onde resultam novas oportunidades, novas responsabilidades (dos actores) e novos desafios.

Ainda que de forma breve, podemos, dizer que, relativamente às oportunidades, as cidades digitais, porque infra-estruturadas com TIC, podem ajudar a promover a novas formas de cidadania. De facto, a sociedade confia na inteligência colectiva criativa dos seus cidadãos para desenvolver ideias e instituições apropriados para necessidades individuais e sociais e para responder a problemas cívicos (ou sociais). Ou seja, as TIC podem contribuir para um empreendedorismo social renovado e as cidades digitais podem ser estabelecidas para promover a consciência desse tipo de empreendedorismo. Embora a política explícita e a infra-estrutura tecnológica sejam importantes, a condição mais importante para a concretização deste objectivo é a sua aceitação consciente. Mas, aceitar este objectivo significa necessariamente abraçar uma fase experimental onde múltiplas e competitivas ideias sejam incentivadas no mundo digital em desenvolvimento.

Melhorar a democracia parece ser outra das oportunidades. De facto, ainda que as tecnologias possam exacerbar as divisões sociais e económicas, elas podem igualmente promover as dinâmicas democráticas, podendo, neste caso, estar ao serviço da construção de formas mais avançadas de democracia, tal como hoje a conhecemos nos países mais desenvolvidos. Pierre Lévy, um dos “optimistas” do impacto da *Internet*, assume as

acesso, a recepção e a transmissão de dados via *web* com velocidades consideradas de “banda larga” e de saber se essas infraestruturas estão sob controlo de políticas públicas que promovem o acesso equitativo das pessoas e não apenas nas mãos do mercado; 2. Força de trabalho do conhecimento – saber se as comunidades inteligentes possuem os conhecimentos e as competências qualificadas para executar o trabalho do conhecimento. Note-se que esta não é simplesmente uma matéria das universidades. O desenvolvimento eficaz de trabalhadores de conhecimento estende-se às fábricas, aos laboratórios de pesquisa, aos centros de tecnologia e inovação; 3. Inovação – Saber se as comunidades inteligentes da inovação procuram promover ou atrair negócios inovadores, porque são essas que fomentarão o emprego e, portanto, o aumento das contribuições por via dos impostos. As comunidades inteligentes promovem a inovação com programas de desenvolvimento económico, criando um ambiente que atraia recursos humanos criativos, e promovem a formação e o acesso a capital de risco; 4. Democracia Digital – saber se o potencial das infraestruturas tecnológicas digitais é ou não (e como é) usado para alargar e aprofundar a democracia, designadamente através de maior participação dos cidadãos (de todos e não de apenas alguns, mais privilegiados) nas decisões políticas; 5. Marketing – isto é, avaliar a “habilidade” das cidades em globalizarem os mercados e os negócios e os seus recursos.

valências da rede como uma possibilidade de aprofundar o futuro democrático da humanidade, através do chama "democracia electrónica", já que a *net* oferece, ao cidadão comum, a possibilidade de articular-se com outras pessoas através dos seus campos de interesse e de poder mobilizar-se e fazer-se "ouvir" pelos poderes políticos mais facilmente. A ser assim, a *Internet* pode vir a ser o motor de uma grande transformação política da democracia e, em casos extremos, contribuir para a instituição de um novo sistema, criado a partir do surgimento de uma nova aristocracia, constituída pelos dominadores da técnica, pelos pioneiros no desenvolvimento das tecnologias e da sua aplicação em prol da humanidade, rumo à "Sociedade da Informação". Contrariamente a outras ideologias de dominação, esta não apregoaria a dominação de uns por outros, pois todos seriam beneficiados pela nova elite dominante. Nesta perspectiva, a participação democrática dar-se-ia de forma pessoal (e já não a actual forma "representativa") através de ágoras virtuais⁶ (ou seja, de sítios (sites) da *Internet* exclusivamente dedicados à discussão política), onde a cidadania poderia ser exercida livremente e sem intermediários.

As tecnologias ao serviço dos projectos de «cidades digitais» conferem aos actores também novas responsabilidades. O estudo de Gustavo Cardoso comprova que em Portugal os actores sociais mais activos na construção da «sociedade rede» são as pessoas mais escolarizadas, aqueles que possuem empregos onde a utilização dos conhecimentos é maior, que fazem uma maior utilização dos media, que beneficiam das redes de socialização com familiares e amigos mais aprofundadas, que são caracterizados por uma estrutura de rendimentos menos desigual, que cresceram em democracia, numa escola não autoritária e com meios de comunicação social livres, e que aderiram às novas tecnologias (Cardoso et al, 2005: 318). Estes, enquanto facilitadores da transição para a sociedade rede, como os demais actores com responsabilidades políticas, cívicas, empresariais, etc., têm a responsabilidade de mobilizar todos os recursos do capital social, do capital humano/intelectual e do capital económico disponível na região em prol do desenvolvimento sustentado.

Quanto aos desafios, tal como se aludiu anteriormente, o mais determinante será o da compatibilização do desenvolvimento tecnológico com a coesão social, evitando os reais perigos da (info)exclusão social⁷. Como bem sabemos, as cidades do nosso tempo estão cada vez mais segregadas pela lógica das redes fragmentadas. A este propósito Castells considera que observa-se uma tendência global no sentido da construção de infra-estruturas de telecomunicações especializadas, que ignoram a rede telefónica geral e ligam directamente entre si os principais centros empresariais,

⁶ Ágoras virtuais são sítios (sites) da Internet exclusivamente dedicados à discussão política. Um bom exemplo encontra-se em www.speakout.com, iniciativa apartidária que promove discussões sobre problemas diversos, relativos a dimensões locais, nacionais ou mesmo supranacionais. No caso desta ágora virtual, os promotores formulam sempre uma questão polémica, sobre a qual se apresentam argumentos favoráveis e outros contra, sendo os participantes na discussão convidados comentarem exaustivamente a questão, sem preocupação, contudo de encontrarem resposta única para os temas apresentados.

⁷ Note-se que aceder à Internet não depende apenas do interesse ou da disponibilidade financeira dos possíveis utilizadores. As desigualdades (ou clivagens) educativas, culturais, geracionais e mesmo de género são dimensões que complementam as desigualdades tecnológicas e que, associadas, contribuem para a complexidade do problema.

aqueles que geram e consomem uma grande parte do tráfego de dados que circulam através da *Internet*. As redes de *Internet*, por sua vez – diz, ainda, o autor de *Galáxia Internet* –, dividem as cidades de acordo com o poder aquisitivo atribuído a cada zona pelos estudos de mercado – por exemplo, em meados de 1999, nos EUA, 86% da capacidade de transmissão da *Internet* estava concentrada nos bairros ricos e nos centros empresariais das vinte cidades mais importantes do país.

As redes fragmentadas acentuam as tendências globais em direcção à crescente segregação sócio-espacial das cidades do mundo, cuja manifestação mais extrema é o surgimento massivo de comunidades fechadas em muitos países do mundo. Assim, a *Internet* permite que os enclaves segregados e ricos permaneçam em contacto uns com os outros e com o resto do mundo, enquanto cortam os seus laços com o ambiente descontrolado que os rodeia. Está, portanto, segundo Castells, a nascer um novo dualismo urbano da oposição entre o espaço de fluxos – que liga locais à distância de acordo com o seu valor de mercado, a sua selecção social e a sua superioridade infra-estrutural – e o espaço de lugares – que isola as pessoas nos seus bairros devido às suas escassas oportunidades para aceder a uma localização melhor (por causa da barreira económica) assim como à globalidade (devido à falta de uma conectividade adequada).

As redes fragmentadas que surgem da desregulamentação selvagem das telecomunicações e da *Internet* ameaçam, portanto, contribuir para uma nova e transcendente fractura social: a info-exclusão.

Em Portugal, como dissemos, vive-se, actualmente, uma época de transição, a caminho da «sociedade rede». Trata-se duma transição que é (como no resto do mundo) marcada por um fosso entre os que têm acesso e fazem uso das *Internet* e os que dela estão afastados. Resolver esta fractura digital, (*digital divide*) entre populações que ocupam o mesmo espaço territorial (seja uma cidade, um distrito, uma nação) é tarefa que deve preocupar... todos! Acontece, porém, que esta questão do acesso é tanto mais problemática quanto se sabe que resolver ou atenuar estas desigualdades é um enorme desafio! Crê-se, portanto, que será necessário que os necessários esforços individuais dos menos capacitados e mais afastados das novas TIC sejam acompanhados por uma mobilização social e pela existência de uma política guiada pelo interesse público (ou seja a implementação de políticas públicas, que ajudem a evitar ou diminuir o *gap* entre os info-ricos e os info-pobres).

É tentando compatibilizar o desenvolvimento, por via das tecnologias, mas com a coesão social como finalidade estratégica, que diversas entidades do distrito de Évora promoveram e desenvolvem o Projecto Évora Distrito Digital.

3. Um caso de “região digital”... o Projecto Évora Distrito Digital

Nos últimos anos, Portugal tem vindo a implementar o *Plano de Acção para a Sociedade de Informação* com os objectivos de “aumentar a eficácia e eficiência do sistema económico, a competitividade e a produtividade do tecido empresarial; aumentar as habilitações, competências e conhecimento

dos portugueses, principais substratos da capacidade de desenvolvimento sustentado do país; contribuir para a modernização, racionalização, responsabilização e revitalização da Administração Pública e do aparelho do Estado; e, ainda, dinamizar a sociedade civil, promovendo o bem-estar e a qualidade de vida dos cidadãos”⁸.

A vertente de «dinamização regional» deste plano pretende abarcar todo o conjunto de conteúdos e serviços digitais relevantes para os habitantes, visitantes, empresas e demais organismos que constituem as “forças vivas” da região, nas múltiplas vertentes sectoriais, designadamente Educação, Saúde, Emprego, Cultura, Sociedade, etc. Para aceder a estes conteúdos e serviços, supõe-se a criação de “portais regionais”⁹, que os disponibilizam, sob a forma de um directório regional devidamente indexado e categorizado. Segundo o Governo, “o nível da sua utilização pelos habitantes/visitantes da região será a principal medida de sucesso, sendo o Conteúdo (informações e serviços), a Interactividade e a criação de Comunidades os aspectos que mais frequentemente mobilizam o público no sentido da consecução deste objectivo. De facto, a legislação prevê que o conteúdo seja disponibilizado através de vários canais (*Internet* fixa e móvel, SMS, entre outros) e esteja devidamente integrado com atendimento presencial, telefónico e correio, no âmbito de uma estratégia multicanal que não isole a *Internet* dos outros meios de interacção. Como suporte à disponibilização de conteúdos, supõe-se o desenvolvimento de conjuntos de serviços de apoio, como sejam ferramentas para a produção e alojamento gratuito de páginas pessoais, *newsletters* electrónicas, *chats*, classificados, alertas, etc. Quanto à interactividade, trata-se da comunicação constante entre promotores e utilizadores, que manterão a atenção e a fidelidade do utilizador, aumentando a probabilidade de contactos, e que, por sua vez, poderão transformar-se em fontes de receitas directas (publicidade ou patrocínio) ou indirectas (sindicalização de conteúdos, etc.). Por último, as comunidades, formadas à volta do conteúdo e da interactividade, reforçam a ideia de uma identidade regional e a percepção de pertencer a grupos que partilham os mesmos valores e interesses. A troca de experiências e informações entre os utilizadores do portal enriquecem a sua presença na *Internet*, e servirá muitas vezes como modelo de comportamento a ser incentivado na Sociedade da Informação.

O território alentejano não tem ficado à margem deste processo de “digitalização”, tendo aqui surgido três projectos de “cidades e regiões digitais”, designadamente nas três capitais de distrito (Évora, Portalegre e Beja) e, ainda, um projecto que junta, em parceria, alguns distritos do litoral alentejano (Alcácer do Sal, Grândola, Odemira, Santiago do Cacém e Sines).

No caso do “Évora Distrito Digital” – caso que aqui mais nos interessa focar – este assume-se como um conjunto de iniciativas capazes de: projectar uma imagem positiva do Distrito, através da colaboração entre os diversos actores da região no sentido da valorização dos seus produtos, gentes e património e ainda contribuir efectivamente para a melhoria de vida das populações;

⁸ In <http://www.cidadesdigitais.pt/index.php?option=com_content&task=section&id=9&Itemid=51> (18-01-2006).

⁹ O conceito de portal na *Internet* está relacionado com o próprio significado da palavra, ou seja, porta principal de entrada, neste caso para a região.

incentivar o desenvolvimento económico e a competitividade das empresas do Distrito de Évora num quadro de dinamização da actividade empresarial e de solidariedade entre regiões; generalizar o uso dos instrumentos, as técnicas e os modos de organização da informação e da comunicação, do conhecimento e da acção, próprios de sociedades avançadas, como uma alavanca impulsionadora da competitividade; contribuir para a melhoria da qualidade de vida dos cidadãos, assegurando melhores serviços de administração local e de atendimento ao cidadão, nomeadamente através da sua disponibilização através da *Internet*; e, ainda, contribuir decisivamente para o combate à info-exclusão, à injustiça social e à promoção da igualdade de oportunidades.

4. Que Perspectivas?

O Projecto EDD, à semelhança dos outros projectos de cidades e regiões digitais alentejanos, ainda está em execução (neste caso, terminará apenas no final do corrente ano). Obviamente, impõe-se que da avaliação dos resultados, bem como da avaliação dos processos e dos níveis de eficácia e eficiência conseguidos, se retirem, conclusões que permitam melhorar intervenções semelhantes e, simultaneamente, estruturar adequadamente a continuidade do projecto.

A este propósito, diremos que, decorrente da própria natureza do projecto, os seus maiores impactos apenas se farão sentir apenas a médio e longo prazo, à medida que o cidadão (seu último destinatário), as empresas, os visitantes, o governo local, entre outros destinatários, incorporem no seu quotidiano as vantagens decorrentes dos usos das infra-estruturas implementadas e dos novos processos de relacionamento interacção daí decorrentes.

De facto, das actividades já concretizadas, podemos antever alterações significativas no quotidiano de muitas empresas, organizações e cidadãos, já que as inovações socio-técnicas inerentes a diversas actividades já concretizadas ou em implementação, vão, seguramente, contribuir para a transformação sócio-cultural regional, ainda que disso mesmo não tenhamos real consciência.

Há, contudo, um grande desafio para os líderes locais no “pós-EDD”: o de mobilizar e fazer convergir vontades e recursos para informar e capacitar os cidadãos para o uso efectivo das tecnologias.

Relativamente ao futuro próximo, talvez que a constituição duma «rede comunitária»¹⁰ possa ser um passo positivo no sentido da «sociedade do conhecimento», tal como aconteceu, por exemplo, em Seattle, onde, no “longínquo” ano 1992 foi criada a *Seattle Community Network* – S.C.N.. Esta

¹⁰ As “redes comunitárias” procuram ser um novo tipo instituição pública similares, no espírito, às bibliotecas públicas tradicionais, mas construídas sobre as modalidades mais recentes de comunicação, geralmente digitais, que, ao contrário da biblioteca pública, além de estarem focalizadas no consumo, estão igualmente vocacionadas para a produção e partilha de informação (veja-se o caso do Hotmail – e-mail gratuito – e do Geocities – que disponibiliza alojamento gratuito de páginas web).

estrutura consiste numa rede de computadores de acesso livre e público para aceder e trocar informações. O serviço foi concebido para fortalecer o *empowerment* da comunidade e a ele subjazem alguns princípios consubstanciados numa série de compromissos destinados a orientar o processo de desenvolvimento em curso e a gestão do sistema para os diversos actores (organizadores, cidadãos e organizações participantes). Esses princípios são os seguintes: 1. Compromisso para garantir o acesso (fornecer o acesso a todos os grupos de pessoas, particularmente aqueles sem acesso imediato à tecnologia de informação; fornecer o acesso a pessoas com diversas necessidades e procurar tornar a "rede comunitária" acessível aos lugares públicos); 2. Compromisso para prestar serviços de manutenção (a S.C.N. assume oferecer um serviço de confiança e responsável, pretende fornecer informação que é oportuna e útil à comunidade e fornecer acesso às bases de dados e aos outros serviços); 3. Compromisso com a democracia (esta rede assume que promoverá a participação no governo e o diálogo do público a comunidade será envolvida activamente no processo de desenvolvimento do SCN; coloca enfoque na liberdade de expressão e na troca livre das ideias; assume esforçar-se por assegurar a privacidade dos utilizadores do sistema e suporta o uso democrático da tecnologia electrónica); 4. Compromisso com a comunidade mundial (além a servir à comunidade local, a S.N.C. quer transformar-se em parte da comunidade que regional, nacional e internacional e construir um sistema que possa servir como um modelo para outras comunidades); 5. Compromisso com o futuro (a "comunidade" assume continuar a evoluir e a melhorar a rede comunitária; explorar o uso de aplicações inovadoras, tais como fóruns electrónicos para o governo da comunidade, ou enciclopédias electrónicas para o acesso à informação; pretende trabalhar com fornecedores de informação e com os grupos envolvidos em projectos similares usando outros meios tecnológicos; assume, ainda, solicitar *feedback* sobre a forma como a tecnologia é usada, e tornar o seu acesso tão fácil e o seu uso tão humano quanto for possível; e finalmente, assume construir um sistema que possa servir como um modelo para outras comunidades.

Ainda que tenhamos consciência que os projectos não são replicáveis, uma vez que cada comunidade ou território tem as suas necessidades, prioridades e disponibilidade de recursos, defendemos que a experiência externa pode servir como objecto de "benchmark" para a previsível "segunda fase" do *Projecto Évora Distrito Digital*. A constituição de uma «rede comunitária» alargada, imbuída de um conjunto de princípios semelhantes aos apresentados pelo *Seattle Community Network*, como forma de contribuir para o desenvolvimento da sociedade do conhecimento de uma forma empenhada e participada pelos cidadãos pode, por conseguinte, ser uma das vias a seguir.

5. Considerações Finais

Como dissemos, existem hoje estudos empíricos que mostram que a *Internet* reforça as relações sociais entre os indivíduos, combinando espaços reais e virtuais de comunicação na sociedade em rede. Conforme lembra Mitchell (Castells, 2005), os lugares físicos e os locais virtuais de reunião funcionarão de maneira interdependente e complementar-se-ão dentro de padrões

transformados de vida urbana, em vez de se substituírem uns aos outros dentro dos modelos existentes, de forma que, às vezes iremos servir-nos das redes para evitar ir aos sítios, mas outras vezes vamos ter de ir aos sítios para nos ligarmos à rede. Ainda que encerrem riscos de exclusão social e complexos desafios a resolver, as formas de interacção social criadas nas cidades digitais podem, por conseguinte, apoiar as organizações e as comunidades da cidade física ampliando-as na «cidade digital» de forma a promover a democracia electrónica e a participação dos cidadãos nas diversas vertentes da acção e decisão políticas da cidade/região tendentes à resolução de problemas sociais e, por conseguinte, ao desenvolvimento sócio-económico de um território considerado.

Nesta comunicação, reflectimos sobre a forma como as cidades e/ou as regiões digitais podem constituir-se como instrumentos para melhorar a qualidade de vida dos seus cidadãos/municípios, constituindo-se como uma resposta que pondera, simultaneamente, os desafios da coesão social, a cidadania, a inclusão social, a democratização e o desenvolvimento sustentável. Projectos como o *Évora Distrito de Évora*, entre muitos outros, podem gerar sinergias entre diversos actores do desenvolvimento, no sentido de, articuladamente, em torno de “comunidades virtuais”, suportadas tecnologicamente ou de outros instrumentos de acção e eventualmente articuladas em rede a outras comunidades - designadamente alentejanas -, contribuir decisivamente para a mudança sócio-económico-cultural deste território, eventualmente minimizando, as contradições sócio-espaciais e permitindo o exercício mais efectivo da cidadania.

Bibliografia

CARDOSO, Gustavo et al (2005), *A Sociedade em Rede em Portugal*, Lisboa, Campo das Letras

CASTELLS, Manuel (2004), *A Galáxia Internet. Reflexões sobre Internet, Negócios e Sociedade*, Lisboa, Fundação Calouste Gulbenkian

CEREZO, José A. López, “Una Reflexión sobre el reto de la gobernabilidad en la sociedad del conocimiento”, in BLANCO, José Maria García e SUSTAETA, (2002), *¿Mas allá de la modernidad? – Las dimensiones de la información, la comunicación Y sus nuevas tecnologías*, Madrid, Centro de Investigaciones Sociológicas

PACD, (2001), *Relatório Global da 1ª Fase do Programa Aveiro Cidade Digital 1998 – 2000*, in <http://www.aveiro-digital.pt/arquivo/docs/Rel_GlobalACD1998_2000.pdf> (02-03-2006)

RHEINGOLD, Howard (1996), *A Comunidade Virtual*, Lisboa, Gradiva

SHULER, Doug (2006), *Digital Citizens and Digital Cities*, in <<http://www.scn.org/ip/commnet/Presentations/kyoto-2001.html>> (12-04-2006)

Red Iberoamericana de Ciudades Digitales, (s.d.), *Manual para el Desarrollo de Ciudades Digitales en Iberoamérica* in <<http://www.iberomunicipios.org/comun/portales/1001/10036/10099/docs/CII.pdf>> (22-01-2005)

Modularização no Sistema de Formação Pré-Profissional

LILIANA RAINHA¹ e EDUARDO FIGUEIRA²

RESUMO

A formação pré-profissional não tem ainda grande expressão em Portugal. Entende-se por formação pré-profissional a que se destina proporcionar a jovens não susceptíveis de integração no sistema regular de formação profissional, uma iniciação numa variedade de áreas profissionais contribuindo para um despiste vocacional. De facto, este tipo de formação apenas existe para públicos-alvo muito restritos, como sejam jovens em regime (aberto ou fechado) de internato em centros educativos. Neste sentido, considerou-se relevante não só caracterizar este sub-sistema de formação como ainda analisar a sua estrutura e organização. Para o efeito, foi delineado o Projecto "MODULE- Approval of Modules in Prevocational Training", financiado no quadro do Programa Comunitário Leonardo da Vinci II, cujos resultados preliminares são apresentados nestas Jornadas do Departamento de Sociologia da Universidade de Évora. A coordenação do referido projecto está a cargo do "BIAT- Institute for Vocational Education and Training" da Universidade de Flensburg (Alemanha) e tem como entidades parceiras o "HIVA- Higher Institute for Labour Studies" da Universidade de Leuven (Bélgica), a "Danish University of Education" (Dinamarca), o "PRISMA Center for Development Studies" & "Panteion University" (Grécia), a Academus- Consultadoria, Formação e Investigação Lda (Portugal), o "Center Education 2000+" (Roménia) e o "Institute of Education" da Universidade de Londres (Reino Unido). Partindo da constatação de que a estrutura modular em que estão organizados os cursos de formação pré-profissional não segue princípios claros, dificultando a comparabilidade entre cursos, o projecto pretende desenvolver um instrumento que promova maior transparência dos módulos nos referidos cursos. Para além do Estado da Arte sobre a Formação Pré-profissional em Portugal, a presente comunicação refere as vantagens e desvantagens apontadas para este tipo de formação e ainda algumas sugestões para a concepção e desenvolvimento do instrumento com a finalidade acima referida.

PALAVRAS-CHAVE: Formação Pré-Profissional; Modularização

¹ Licenciada em Sociologia pela Universidade de Évora.

² Professor Associado com Agregação e Presidente do Conselho do Departamento de Sociologia da Universidade de Évora.

Formatada: Tipo de Narrow, 16 pt, Negrito Não sublinhado

Formatada: Tipo de Narrow, 16 pt, Negrito Não sublinhado

Formatada: Tipo de Verdana, 7 pt

Formatada: Tipo de Verdana, 7 pt

Formatada: Tipo de Verdana, 7 pt

Formatada: Tipo de Verdana, 7 pt, Itálico

Formatada: Tipo de Verdana, 7 pt

Formatada: Tipo de Verdana, 8 pt, Cor de Cinzento a 50%

Formatada: Tipo de Verdana, 9 pt

Introdução

A presente comunicação visa dar a conhecer os resultados preliminares referentes ao Projecto "MODULE- Approval of Modules in Prevocational Training" financiado no quadro do Programa Comunitário Leonardo da Vinci II. A coordenação do projecto está a cargo do "BIAT- Institute for Vocational Education and Training" da Universidade de Flensburg (Alemanha) e tem como entidades parceiras o "HIVA- Higher Institute for Labour Studies" da Universidade de Leuven (Bélgica), a "Danish University of Education " (Dinamarca), o "PRISMA Center for Development Studies" & "Panteion University" (Grécia), Academus- Consultadoria, Formação e Investigação Lda (Portugal), o "Center Education 2000+" (Roménia) e o "Institute of Education" da Universidade de Londres (Reino Unido).

O principal objectivo do projecto "MODULE" é promover um elevado grau de "transparência" no trabalho com módulos nos cursos de formação pré-profissional. Ou seja, pretende-se homogeneizar o desenvolvimento dos módulos, bem como os pontos de referência com vista à obtenção de transparência e comparabilidade de qualificações e competências obtidas nos cursos de formação pré-profissional.

Neste sentido, espera-se, em cooperação internacional, identificar critérios comuns para os Módulos na formação pré-profissional no sentido de alcançar uma aprendizagem mútua, com o apoio das instituições envolvidas com o desenvolvimento, implementação e certificação deste tipo de cursos.

Deste modo, como resultado final do projecto deverá surgir um instrumento que se pretende que venha a ser utilizado ao nível político pelos planeadores e decisores políticos e ao nível da implementação pelos técnicos e formadores que trabalham directamente com os jovens e que será composto por um catálogo comum de critérios com vista a promover a tão desejada transparência nos módulos na formação pré-profissional. Esses critérios serão diferenciados em várias dimensões tomando em consideração as diferentes competências (sociais, pessoais e profissionais) dos jovens desfavorecidos.

Para melhor compreensão do projecto torna-se imprescindível definir os principais conceitos a ele inerentes, como sejam o de formação pré-profissional e o do público a quem se dirige, ou seja, os jovens desfavorecidos. Assim, a formação pré-profissional destina-se a proporcionar aos jovens desfavorecidos que não sejam susceptíveis de integração no sistema regular de formação profissional e que não tenham ainda exercido uma actividade profissional, uma iniciação numa variedade de áreas profissionais. No contexto português entende-se como jovens desfavorecidos - público alvo da formação pré-profissional - os jovens com idades compreendidas entre os 12 e os 17 anos que não possuem a escolaridade obrigatória ou mostram evidências de dificuldades de aprendizagem ou integração na sociedade como sejam os indivíduos portadores de alguma disfunção ou os socialmente considerados marginais.

A presente comunicação está estruturada em 5 partes, para além da presente introdução: i) Opções Metodológicas; ii) O Sistema de Formação Pré-profissional em Portugal; iii) Vantagens e Desvantagens da Formação Pré-profissional em Portugal; iv) O papel da Modularização: no Sistema de

Formatadas: M
numeração

Formatada: Tip
Verdana, 9 pt

Formatada: Tip
Verdana, 9 pt

Formação Profissional e no Sistema de Formação Pré-profissional e v) Considerações finais.

2. Opções metodológicas

Para o delineamento da abordagem metodológica foram tomados em consideração os objectivos gerais e específicos do projecto, tendo sido a metodologia definida em colaboração conjunta entre a parceria transnacional.

Deste modo, foi estabelecido que o estudo seria conduzido através de uma estratégia de pesquisa não experimental de natureza essencialmente qualitativa e exploratória. Em termos mais específicos, numa primeira fase de trabalho, o estudo centrou-se na consulta de fontes bibliográficas de informação com vista a identificar o Estado da Arte da formação pré-profissional e da modularização em Portugal. A técnica utilizada para o tratamento da informação foi a análise de conteúdo dos diversos documentos consultados. Na segunda fase foram realizadas entrevistas a planeadores e técnicos directamente envolvidos em cursos de formação pré-profissional com vista a capturar as características deste tipo de formação e identificar as suas vantagens e desvantagens. Estas entrevistas foram também tratadas com recurso à análise de conteúdo, mais especificamente à análise temático-categorial.

3. O Sistema de Formação Pré-profissional em Portugal

O Sistema de Formação Pré-profissional em Portugal tem como grupo-alvo os jovens desfavorecidos. Contudo, o Sistema não está organizado de forma a abranger todos os jovens desfavorecidos, na medida em que existe apenas uma instituição Portuguesa que promove cursos de formação deste tipo. Esta instituição, o Centro Protocolar de Formação Profissional para o Sector da Justiça (CPJ) coordena e implementa programas de formação pré-profissional orientados para um público-alvo muito específico, não abrangendo por isso a generalidade dos jovens desfavorecidos.

Esta instituição nasceu da assinatura de um Protocolo a 8 de Agosto de 1988 entre o Ministério da Justiça e o Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social, mais especificamente entre o Instituto do Emprego e Formação Profissional (IEFP), a Direcção Geral de Serviços Prisionais (DGSP) e o Instituto de Reinserção Social (IRS). As actividades do CPJ passam pela promoção de formação profissional nos Estabelecimentos Prisionais (a reclusos) e formação pré-profissional em 12 Centros Educativos que estão sob a tutela da DGSP e do IRS.

A formação pré-profissional organizada e promovida pela DGSP surgiu da necessidade de ministrar formação aos jovens que se encontram nos Centros Educativos. Estes Centros Educativos apresentam características muito especiais: enquadram jovens que cometeram algum tipo de crime e que não têm idade legal para ser presos. Assim, os jovens que se encontram nos Centros Educativos têm idades compreendidas entre os 12 e os 17 anos. Para além daquela característica, os jovens que se encontram nos Centros Educativos não possuem idade ou níveis de escolaridade suficientes para

ingressar num Curso de Formação Profissional e, dado que o tempo que os jovens permanecem internados difere bastante, surgiu a necessidade de ministrar-lhes uma formação com contornos diferentes. Foi necessário assim criar o que se passou a designar por "Formação Pré-profissional" de modo a poder conciliar a necessidade de ocupar estes jovens, dando-lhes a conhecer diversas áreas profissionais e promover-lhes um despiste vocacional, ao mesmo tempo que permite a sua frequência no sistema de educação.

Em termos práticos, um Curso de Formação Pré-profissional insere-se no Projecto Educativo de cada Centro tendo a duração de um ano civil (de Janeiro a Dezembro) e sendo composto por oficinas que incidem em diversas áreas profissionais como sejam a electricidade, as artes visuais, a jardinagem, a informática, a culinária, a carpintaria, a marcenaria, a pintura de azulejos, a mecânica, a construção civil e a calcetaria. Simultaneamente são também ministradas formações orientadas para os problemas da vida quotidiana, para a cidadania e até para o desenvolvimento pessoal. Ao ministrar estas oficinas aos jovens cumpre-se o principal objectivo dos cursos de formação pré-profissional que reside fundamentalmente na iniciação em diversas áreas profissionais a fim de proporcionar aos jovens um despiste vocacional. Paralelamente, os jovens frequentam o sistema de educação tradicional com o intuito de aumentar o seu nível de escolaridade. Neste quadro, os Centros Educativos apresentam características muito particulares, dependendo do próprio Ministério da Justiça que estabelece os Regimes de cada um. Os regimes podem ser abertos, semi-abertos ou fechados, permitindo a saída dos jovens dos Centros ou não respectivamente, tendo este aspecto implicações na duração da permanência dos jovens. Existe ainda em alguns Centros Educativos a regra de que os formandos de cada regime não se podem misturar. Ou seja, o mesmo curso de formação pré-profissional não pode ser frequentado simultaneamente por jovens que estejam em regime fechado e por jovens que estejam em regime aberto. O planeamento dos cursos de formação pré-profissional tem assim que ajustar-se a todo este conjunto de especificidades. Neste contexto, compete a cada um dos Centros Educativos a definição do seu projecto formativo, tendo em conta as suas características específicas bem como o orçamento que lhe foi previamente estabelecido. Assim sendo, cada Centro Educativo define e justifica as oficinas que pretende desenvolver, o sistema de funcionamento das mesmas (rotativo ou fixo, ou seja, os formandos rodam por todas as oficinas ou ficam fixos numa ou duas oficinas), o horário em que vão decorrer essas oficinas e ainda o Programa Curricular de cada oficina. Os Programas Curriculares das Oficinas são feitos "à medida" tomando em consideração a faixa etária dos formandos e todas as condições e características do Centro Educativo, e ainda que raramente sigam os Referenciais do IEFP, os Programas das Oficinas têm por base esses referenciais.

A variação entre os Projectos Educativos dos diferentes Centros decorre fundamentalmente do orçamento anual atribuído, da escolha das oficinas, da sua duração e do sistema de funcionamento das mesmas. Nestes termos, mesmo que dois Centros Educativos tenham o mesmo orçamento anual, o número diferente de oficinas pode ser diferente e, mesmo que tenham sido escolhidas as mesmas áreas profissionais nos dois projectos educativos, as oficinas podem ter durações diferentes e dotar os jovens de competências diferentes.

Formatada: Tip
Verdana, 9 pt

Formatada: Tip
Verdana, 9 pt

Formatada: Tip
Verdana, 9 pt

Posteriormente à execução, cada Centro Educativo remete o seu projecto Educativo para o Centro Protocolar de Justiça tendo em vista obter um parecer técnico-pedagógico e ser objecto de avaliação. Com base na avaliação, o CPJ pode aceitar o projecto educativo, sugerir algumas alterações ou mesmo pedir a sua total reformulação. Contudo, mesmo com estes procedimentos não existe um modelo de curso de formação pré-profissional na mesma área profissional uniformizado a todos os Centros Educativos.

Formatada: Tipo de Verdana, 9 pt

No final do seu percurso pelos Centros Educativos, cada jovem recebe um certificado em que consta as oficinas e os módulos que frequentou no Curso de Formação Pré-profissional. Nesse certificado não é, no entanto, referenciado o Centro Educativo em que o jovem frequentou os cursos de formação pré-profissional a fim de evitar qualquer tipo de discriminação devido ao facto de se saber que o jovem cometeu algum tipo de crime. Para além disso, o facto de a permanência nos Centros Educativos diferir de jovem para jovem, o certificado que cada jovem recebe é personalizado. De facto, a maior parte dos jovens não frequentam a totalidade do curso de formação pré-profissional e podem mesmo entrar ou/e sair durante a realização de uma oficina, não permitindo a existência de um modelo de certificado uniformizado.

Formatada: Tipo de Verdana, 9 pt

Formatada: Tipo de Verdana, 9 pt

4. Vantagens e Desvantagens da Formação Pré-profissional em Portugal

As vantagens e desvantagens da formação pré-profissional em Portugal referidas pelos planeadores e técnicos dos cursos de formação pré-profissional tomando em consideração a especificidade deste tipo de formação podem ser sintetizadas como a seguir se refere.

Vantagens:

- O facto de os programas dos cursos de formação pré-profissional serem flexíveis (feitos à medida) em cada Centro Educativo permite que cada instituição adapte o programa às suas características e aos formandos que têm e que possa ir ao encontro das necessidades, motivações e características dos jovens.
- As próprias competências adquiridas na formação pré-profissional, nomeadamente ao nível das competências sociais, revelam-se de uma importância extrema para os jovens. A aprendizagem sobre o relacionamento de uns com os outros, a obrigatoriedade no cumprimento de horários, da assiduidade, de respeitarem os outros e ainda de terem de se apresentar vestidos convenientemente constituem competências transversais que os jovens dos Centros Educativos vão adquirindo e que são fundamentais para o futuro dos jovens.
- A promoção do despiste vocacional: o facto de os formandos poderem contactar com uma pré-profissionalização com várias áreas profissionais e identificar a sua preferência em termos profissionais. Este contacto pretende aumentar a possibilidade destes jovens escolherem uma destas áreas profissionais de modo a optar por

prosseguir formação profissional nessa mesma área facilitando a sua posterior integração no mercado de trabalho. Este primeiro contacto com áreas profissionais é de importância crucial para quem nunca teve contacto com o mundo profissional tanto mais que neste caso os formandos são jovens desfavorecidos e, como tal, em risco.

Contudo, a flexibilidade do sistema, acaba por provocar constrangimentos a alguns níveis

- A complexidade do próprio processo ao nível prático ou administrativo, gerando dificuldades ao nível da elaboração dos horários, do pagamento das bolsas, da elaboração das declarações de frequência nas oficinas, etc.
- A não existência de uma standardização dos programas curriculares das oficinas origina que dois jovens que frequentem uma oficina na mesma área profissional em dois Centros Educativos diferentes obtenham competências diferentes, provocando uma personalização das declarações de frequência nas oficinas e não permitindo uma standardização das mesmas;
- A permissão da entrada e saída dos formandos nas oficinas durante o período de execução das mesmas constitui uma desvantagem para os jovens que saem e entram no sistema a meio das oficinas na medida em que não permite a rentabilização da sua aprendizagem. Os jovens saem muitas vezes antes de concluir a formação pré-profissional para depois voltarem a entrar e começar de novo algo que, mais uma vez não terminam.

Formatada: Tip
Verdana, 9 pt

Nesta conjuntura, a estrutura dos cursos de formação pré-profissional promovidos pelo Centro Protocolar de Justiça (CPJ) deveriam sofrer alguns ajustes. O grande problema passa pela ausência de referências de como a formação pré-profissional deva ser planeada. Tudo o que foi feito até agora partiu do senso comum, tendo natureza experimental para ver como funciona. Existem pois aspectos que têm impreterivelmente que ser melhorados ou modificados. É neste quadro que surgem as sugestões para a elaboração do instrumento que deverá servir para promover a transparência dos módulos na formação pré-profissional. Os planeadores e técnicos dos cursos de formação pré-profissional sugerem que o instrumento deveria ser essencialmente muito acessível e que permitisse dar resposta a algumas questões de nível prático. Concretamente, o instrumento deveria ser estruturado com base nas seguintes dimensões:

Formatada: Tip
Verdana, 9 pt

1. Orientação sobre a organização e planeamento das acções de formação pré-profissional;
2. Directrizes/Referenciais ao nível do funcionamento das próprias oficinas;
3. Orientações sobre definição de conteúdos e competências a adquirir pelos jovens;
4. Critérios de avaliação a seguir pelos formadores.

5. O papel da Modularização

5.1. O papel da Modularização no Sistema de Formação Profissional

De acordo com a "Lei de Bases do Sistema Educativo"³, a organização dos cursos de formação profissional deve adequar-se às necessidades conjunturais nacionais e regionais de emprego, devendo estruturar-se por módulos de duração variável e combináveis entre si, permitindo a construção de percursos individuais de formação flexíveis, através do adequado reconhecimento, validação e certificação de conhecimentos e competências adquiridos, com vista à obtenção de níveis de qualificação sucessivamente mais elevados. Neste sentido, a Comissão Interministerial para o Emprego define o Módulo como o conjunto de unidades organizadas, com uma sequência lógica e didáctica, que levadas à prática visam alcançar um objectivo geral. Assim sendo, a organização modular da formação pretende ser, para o IEFP, um importante catalisador da reforma e modernização dos sistemas de formação profissional que tutela, desde da reforma dos currícula à das metodologias de formação e do papel dos formadores, da reformulação dos perfis de formação ao repensar das articulações entre formação e certificação, pela via de uma nova maneira de olhar e "trabalhar" as competências profissionais. A reorganização dos currícula em termos de competências surge no contexto de uma reflexão sobre a adequação das respostas dos sistemas de ensino e formação às necessidades - em permanente mutação - da economia e da sociedade em termos de competências. À triologia *SABER*, *SABER FAZER* e *SABER SER* contrapõe-se agora a noção de competência como "saber em uso" e, desta forma, o módulo surge como solução didáctica capaz de articular acreditação/formação/certificação e de, por outro lado, operacionalizar uma organização em termos de competências (ESE:sd). Com efeito, compreende-se assim porque no IEFP a noção de módulo está associada a um princípio organizador e porque para o IEFP estas "unidades autónomas de ensino/aprendizagem - os módulos - constituem soluções didácticas visando uma competência profissional reconhecida socialmente e certificada para efeitos de mercado de trabalho (ESE:sd).

Neste âmbito, não sendo um fim em si próprio, a estrutura modular é um meio que permite responder de forma mais eficaz às diferenças dos formandos não só em termos pedagógicos, mas também através da possibilidade de realizar a formação através de caminhos diversos conferindo assim aos utentes da formação maior flexibilidade na construção de percursos em função das suas necessidades e possibilidades.

Parece assim que a modularização tem o seu lugar procurando dotar os sistemas de formação profissional de uma maior racionalidade e flexibilidade ao mesmo tempo que reforça a sua coerência e eficiência aumentando a adaptabilidade às mudanças económicas, tecnológicas e sociais.

Formatada: Tipo de Verdana, 9 pt

Formatada: Tipo de Verdana, 9 pt

³ Lei n.º 46/86 de 14 de Outubro com alterações introduzidas pela Lei n.º 115/97, de 19 de Setembro.

5.2. O papel da Modularização no Sistema de Formação Pré-profissional

Apesar de não existir um Sistema generalizado de Formação Pré-profissional em Portugal, a estrutura dos cursos de formação pré-profissional ministrados pelo Centro Protocolar de Justiça (CPJ) são constituídos por oficinas que por sua vez, se encontram estruturadas por módulos, como no sistema de formação profissional, ainda que com contornos específicos, dadas as características do público-alvo e a consequente especificidade deste tipo de formação.

No entanto não é possível que os módulos em formação pré-profissional visem uma competência profissional reconhecida e certificada para efeitos de mercado de trabalho, tal como é definida pelo IEFP, na medida em que este tipo de formação visa proporcionar aos jovens um despiste vocacional através de um primeiro contacto na área profissional a que determinada oficina reporta.

Como anteriormente referido, os formadores dos cursos de formação pré-profissional planeiam a estrutura dos mesmos com base nos Referenciais Programáticos aplicados no Sistema de Formação Profissional. Contudo, os programas dos cursos de formação pré-profissional não apresentam o mesmo grau de rigidez que os cursos de formação profissional, na medida em que o nível de exigência não é tão elevado (já que apenas se pretende que os jovens tomem um primeiro contacto com as diversas áreas profissionais) e também porque há necessidade de uma flexibilização, dada a especificidade do público-alvo. No entanto, apesar de apresentar diferentes contornos e ainda que apresente um elevado grau de flexibilidade, o papel da modularização na formação pré-profissional assemelha-se ao aparentemente assumido na formação profissional.

Formatada: Tip
Verdana, 9 pt

6. Considerações Finais

A necessidade de ministrar cursos de formação pré-profissional emerge do precoce abandono escolar e do consequente baixo nível de escolaridade dos jovens internados, bem como da duração da permanência dos jovens nos Centros Educativos que condiciona o seu ingresso nos Cursos de Formação Profissional. Deste modo, tornou-se necessário desenvolver formação em curtos espaços de tempo, com objectivos específicos claramente definidos, flexível, abrangendo diversas áreas profissionais a fim de promover o despiste vocacional, capaz de dar resposta em função de cada caso e visando apoiar a progressão dos jovens.

Tomando em consideração as aptidões dos jovens e os seus meios, a formação pré-profissional nos Centros Educativos é imprescindível para preparar os jovens desfavorecidos para o ingresso numa futura formação profissional, incrementar o desenvolvimento de competências ao nível do relacionamento interpessoal e inculcando hábitos ao nível do trabalho de grupo, assiduidade, pontualidade e manutenção de objectos e materiais, valorizando as opções pessoais dos jovens.

No entanto, apesar da existência deste tipo de cursos ser uma necessidade que impera na sociedade contemporânea, e de o facto de a flexibilidade que

Formatada: Tip
Verdana, 9 pt

apresenta como característica principal ser uma consequência do tipo de público-alvo a quem se dirige (em Portugal aos Jovens internados nos Centros Educativos), pode comprovar-se que apresenta diversas debilidades consequentes dessa mesma flexibilidade.

Em termos resumidos podemos verificar que a falta de transparência nos módulos em formação pré-profissional também é visível em Portugal, fazendo por isso todo o sentido a elaboração de um instrumento que possa indicar directrizes no sentido de promover essa mesma transparência.

Referências Bibliográficas

BIBB. (2004). Training modules-BIBB collects and lead the way with good examples (Documento www). URL: <<http://www.bibb.de/en/15572.htm>>

BIBB. (2004). New options for assisting disadvantaged persons in the Vocational Training System? (Documento www). URL: <<http://www.bibb.de/en/11802.htm>>

Casa Pia. (2005). Casa Pia de Lisboa. (Documento www.) URL: <<http://www.casapia.pt/>>

CIME. (2001). Terminologia de Formação Profissional, Alguns Conceitos de Base III. Lisboa: Comissão Interministerial para o Emprego. (Documento www). URL: <http://www.dgefp.msst.gov.pt/emprego_terminologia.htm#biblio>

DGFV. (sd). "Cursos Educação e Formação" in Percursos Formativos para Jovens. (Documento www). URL: <http://www.dgfv.min-edu.pt/frames/cef_1_f.htm>

Ertl, Hubert. (2000). "The concept of Modularisation" in Modularisation of Vocational Education in Europe. Oxford: Symposium Books.

ESE. (sd). "Modularização, competências transversais e níveis de formação" in Reformulação dos Programas da Componente Sócio-Cultural dos Sub-Sistemas de Formação profissional Inicial do Instituto do Emprego e Formação profissional (IEFP). Setúbal: Escola Superior de Educação/Instituto Politécnico de Setúbal.

ESE. (sd). "Estrutura Modular nos processos de educação/formação" in Reformulação dos Programas da Componente Sócio-Cultural dos Sub-Sistemas de Formação profissional Inicial do Instituto do Emprego e Formação profissional (IEFP). Setúbal: Escola Superior de Educação/Instituto Politécnico de Setúbal.

IEFP. (2005). Modalidades de Formação. (Documento www). URL: <http://portal.iefp.pt/portal/page?_pageid=117,104151&_dad=gov_portal_iefp&_schema=GOV_PORTAL_IEFP>

IEFP. (sd). Programas de Reabilitação Profissional- Programa de Preparação Pré-Profissional. (Documento www). URL: <http://portal.iefp.pt/Medidas/medidas/entidades/entidades_5_e.htm>

Formatada: Tipo de Verdana, 9 pt

Formatada: Tipo de Verdana, 9 pt

Formatada: Tipo de Verdana, 9 pt, Portugal

Formatada: Tipo de Verdana, 9 pt

Formatada: Tipo de Verdana, 9 pt, Portugal

Formatada: Tipo de Verdana, 9 pt

Imprensa Nacional- Casa da Moeda. (1986). Lei n.º 46/86, de 14 de Outubro, com alterações introduzidas pela Lei n.º 115/97 de 19 de Setembro- Lei de Bases do Sistema Educativo. Lisboa: Imprensa Nacional- Casa da Moeda.

Ministério da Educação. (2003). Documento orientador da Revisão Curricular do Ensino Profissional. (Documento www). URL:<http://www.gaares.min-edu.pt/ficheiros/Documentos%20orientadores/RevisaoCurricularDoEnsinoProfissional_19-01_2006.pdf

Rosa, Rui Namorado. (2003). Flexibilização do trabalho, flexibilização do ensino, o mesmo objectivo do capital. (Documento www). URL:<http://resistir.info/rui/educacao_ameacada_4html

Santos, Boaventura de Sousa. (2004). Os Caminhos Difíceis da "Nova Justiça Tutelar Educativa". Coimbra: Observatório Permanente da Justiça Portuguesa /Centro de Estudos Sociais/ Faculdade de Economia/ Universidade de Coimbra.

Que Universidade de Terceira Idade no Concelho de Évora?

MARCOS OLÍMPIO¹ e LÚCIA SOBREIRO²

RÉSUMO

A sessão intitulada "Que Universidade da Terceira Idade para o concelho de Évora?" tinha como propósito dar resposta à referida questão, preconizando que a criação de um modelo adequado de Universidade da Terceira Idade deve ser ajustado às condições particulares das populações e do meio envolvente.

PALAVRAS-CHAVE: Universidades da Terceira Idade; Concelho de Évora

Introdução

O texto estrutura-se através dos seguintes tópicos, 1. As Universidades da Terceira Idade; 2. Que Universidade para o concelho de Évora? Este tópico está dividido em dois pontos, 2.1. O concelho de Évora, e o 2.2. Sessão "Que Universidade para a Terceira Idade para o concelho de Évora?" no âmbito das VIII Jornadas do Departamento de Sociologia. No último ponto importa realçar que no presente artigo apenas se relata a sessão sobre a Universidade da 3.ª Idade para o concelho de Évora, uma vez que, não foi possível recolher nem transcrever todas as comunicações apresentadas nesta sessão.

1. As Universidades da Terceira Idade

Neste tópico, como questão prévia, apresenta-se um pequeno historial acerca do surgimento das UTI's (Universidades da Terceira Idade), são referidos dois dos grandes modelos adoptados, o Inglês e Francês. Refere-se também, um pequeno historial do surgimento das UTI's e o seu desenvolvimento no contexto nacional. E não se descurando, enuncia-se ainda, algumas críticas expressadas quanto às UTI's.

¹ Doutorado em Sociologia pela Universidade de Évora e Membro do CISA-AS.

² Aluna finalista do curso de Sociologia na Universidade de Évora.

A primeira universidade para pessoas maduras e idosas, apelidada de "*Université du Troisième Age*", foi fundada pelo Professor Pierre Vellas, docente de Direito Internacional na Universidade de Ciências Sociais de Toulouse, França, no decorrer do ano de 1973. Deste modo, nascia no Departamento da Unidade de Ensino e de Pesquisas da Faculdade de Ciências Sociais da Universidade de Toulouse, o primeiro curso destinado, unicamente, a reformados locais. "Este curso não conferia títulos académicos, nem exigia qualificações especiais, nem exames e tinha como objectivo o estudo dos problemas médicos, sociais e psicológicos dos idosos" (Jacob, 2006:1).

A constituição das Universidades da Terceira Idade vai-se estendendo ao longo dos tempos graças à necessidade sentida pelo segmento dos idosos em relação à sua educação/formação. Pelo rápido desenvolvimento da tecnologia e do conhecimento e o facto da educação começar a ser, cada vez mais, perspectivada como um processo ao longo da vida, valorizando e envolvendo outros contextos e agentes educativos, quebrando a imagem limitada e exclusivista da educação, apenas como educação escolar de preparação para o Mundo de trabalho.

O rápido crescimento numérico das Universidades da Terceira Idade gerou dois modelos diferentes de programas, sendo ambos adoptados ao longo dos anos por um grande número de países. O modelo francês original tem as suas "bases no sistema tradicional universitário, sofrendo alterações à medida que os alunos se tornavam cada vez mais heterogéneos (...) os cursos oferecidos variam de conteúdo, maneira de apresentação e formato. Geralmente o modo de troca de conhecimento é baseado em aulas e cursos abertos, o acesso é aberto e disponível a diferentes cursos universitários, grupos de trabalho, excursões e programas de saúde, e os conteúdos oferecidos são principalmente das áreas humanas e das artes" (Swindell & Thompson, 1995, cit. Cachioni, 1999:146).

No modelo inglês os "alunos mais idosos não precisam de pagar aos professores mais jovens para receber educação (...) são apontados como benefícios desse modelo: o baixo custo para os seus participantes, ao contrário do modelo francês que apresenta altos custos para o seu grupo-alvo, o acesso facilitado, pelo facto das actividades serem oferecidas em câmaras, bibliotecas, centros comunitários, escolas e domicílios. Os horários, currículos e os métodos são mais flexíveis, subsiste uma ampla oferta de cursos/disciplinas e não existe nenhuma restrição académica para a admissão" (Swindell & Thompson, 1995, cit. Cachioni, 1999:146). Este modelo desenvolveu-se, tendo por base, as associações auto-organizadas ou as sem fins lucrativos, proporcionando uma maior participação dos alunos na gestão da UTI, os professores são voluntários e os programas têm uma vertente social e recreativa.

As Universidades da Terceira Idade têm sofrido algumas críticas, a mais frequente vai de encontro ao facto de se separarem os idosos dos outros grupos etários. Mas, não lhes permite uma integração social, como muitas vezes é defendida em discursos oficiais. (Assises Nationales (s.d) :24, 27, 30, cit. Veloso, 2002:5). Uma outra crítica menciona o facto de algumas UTI's serem selectivas e elitistas, uma vez que a população de idosos frequentadores destas instituições pertence, principalmente, a posições

sociais médias e elevadas. Concernente a outra das críticas, revela-se que as actividades das UTI's podem relegar para primeiro plano a finalidade económica, servindo para captar as poupanças das classes médias, ou seja, uma empresa com interesses de captação das poupanças dos idosos.

Quanto ao contexto nacional o aparecimento da primeira UTI deu-se na década de 70. No que se refere à localização geográfica, inicialmente as UTI's situavam-se nos grandes centros urbanos, Lisboa e Porto. A verdadeira "explosão", como Jacob (1999) menciona, só se dá nos finais da década de 90, situação que se pode provar pelo surgimento de mais de 30 novas universidades. Veloso justifica este facto pela maior consciencialização demonstrada por parte do Estado e da sociedade, do papel do idoso e do envelhecimento das populações e, também, do facto da constante realização de seminários e congressos acerca do tema, tais como, o Ano Internacional da pessoa Idosa em 1999 e a uma maior exposição nos meios de comunicação das UTI's (2004:296).

No que se refere a estudos realizados sobre as Universidades da Terceira Idade no âmbito nacional, torna-se indispensável enunciar um estudo de autoria de Esmeraldina Veloso, no ano de 1998, um estudo exploratório, abrangendo todo o universo das UTI's existente na altura, possibilitando obter um "retrato" pioneiro dessas instituições em Portugal.

Finalizando este ponto enuncia-se que as Universidades da Terceira Idade são um movimento de grande sucesso em diversos países, tendo por finalidade a criação de oportunidades de desafio intelectual e de promoção de "um envelhecimento activo" (Cachioni, 1999:158). A educação de idosos também pode ser vista em termos compensatórios, em países com uma taxa de analfabetismo elevada, com vista à alfabetização, à educação básica em saúde e à informação acerca do processo de envelhecimento.

Após a apresentação deste ponto prévio, tem lugar no ponto seguinte, uma breve apresentação do contexto onde decorre a implementação do processo.

2. Que Universidade para a Terceira Idade no Concelho de Évora?

2.1. O concelho de Évora

De acordo com os resultados definitivos dos Censos 2001, a população residente na região Alentejo traduz-se em 534 365 habitantes, sendo no Alentejo Central de 17 3646 habitantes e no concelho de Évora em 56 519 habitantes. O concelho referido completa o maior número de população residente do Alentejo Central. Em termos de comparação pode-se dizer que no decénio de 1991-2001 a população do concelho supra citado aumentou 4,9% em termos de população residente.

Relativamente à caracterização demográfica, o concelho de Évora é uma zona de baixa densidade populacional, ou seja, Évora, em 2001, sendo um concelho com uma área de 1 306Km², e um efectivo populacional de 56 519 habitantes, seria de 43,3 hab/ Km². Torna-se imprescindível mencionar que a população do concelho de Évora têm sofrido um envelhecimento significativo,

idêntico ao do país, mas com uma diferença, iniciou-se mais cedo, na década de 70.

O fenómeno do envelhecimento nesta zona traduz-se por decréscimos simultâneos da natalidade e mortalidade. Pode-se exemplificar com os valores do Índice do Envelhecimento³, fornecido pelo INE, do ano 2003, sendo de 109 no continente português e de 130 no concelho de Évora. Traduzindo-se, no continente por 100 jovens existem 109 idosos, no concelho de Évora, por 100 jovens existem 130 idosos. No que respeita à proporção dos idosos presente no conjunto de todas as freguesias do concelho de Évora (18%), apresenta um valor superior, quer à média nacional (16,4%), e mais reduzida que a média do Alentejo (22,3%), o que significa que se trata de uma população envelhecida em relação ao contexto nacional, mas menos envelhecida face ao contexto regional.

Concernente à actividade económica, importa mencionar que o crescimento de Évora está associado à importância da sua função terciária. De acordo com os Censos de 2001, a maior parte da população está empregada no sector terciário (72,1%). Os sectores primário e secundário contribuem, respectivamente, com (5%) e (30%) da população empregada.

Relativamente ao analfabetismo nos idosos, este é uma realidade nacional tanto regional, no que respeita a Évora, a percentagem de indivíduos (55+anos⁴) sem nível de ensino era de 26,38%, decorrente disto o concelho é constituído por uma taxa de analfabetismo na faixa etária a partir dos 55+ anos um pouco elevada.

Descrito o contexto, no ponto seguinte, dá-se conhecimento dos aspectos mais relevantes que caracterizaram a sessão sobre o tema aí abordado.

2.2. Sessão “Que Universidade para a Terceira Idade para o concelho de Évora?” no âmbito das VIII Jornadas do Departamento de Sociologia.

A sessão intitulada “Que Universidade para a Terceira Idade para o concelho de Évora?” proporcionou-se devido à existência no concelho de Évora de diversas entidades com projectos para uma UTI (Universidade para a Terceira Idade ou Universidade Sénior) e, também pelo facto de não se concretizar a constituição da Universidade da 3ª Idade, com manifesto prejuízo para a população idosa de Évora.

Assim, pareceu ser de todo o interesse que as entidades em causa se esclareçam sobre as perspectivas com que encaram o processo e, que dêem a conhecer publicamente os respectivos projectos. Pretendendo-se recolher valiosas opiniões e sugestões por parte dos interessados, mas sobretudo, desencadear a concretização da referida UTI no concelho de Évora.

³ O Índice de Envelhecimento, também conhecido por Índice de Vitalidade, compara directamente a população idosa com a população jovem, definida como quociente entre o número de pessoas com 65 anos ou mais anos e o número de pessoas com idades compreendidas entre os 0 e os 14 anos. Permite uma leitura do tipo «por cada 100 jovens existem x idosos».

⁴ O facto de se ter relacionado a faixa etária a partir dos (55+ anos) e o número de indivíduos sem nível de ensino, justifica-se pela abrangência das UTI's a públicos a partir dos 50 ou 55+ anos.

A referida sessão ocorreu no âmbito das VIII Jornadas do Departamento de Sociologia, dividindo-se em dois painéis distintos.

O primeiro painel iniciou-se com a intervenção de dois representantes do Centro de Investigação em Sociologia e Antropologia “Augusto da Silva” (CISA-AS), Maria José Rosa Pinto e Marcos Olímpio Santos. Na comunicação que apresentaram, os autores levantaram um conjunto de questões sobre aspectos fundamentais relacionadas com as Universidades da 3ª Idade, tais como, o conceito mais apropriado e expuseram algumas das questões essenciais que iriam ser abordadas e debatidas ao longo da sessão. Foi ainda referido, pelos mesmos, o contributo que o Centro de Investigação em Sociologia e Antropologia “Augusto da Silva” (CISA-AS) tem desempenhado nesta fase do processo de constituição de uma UTI no concelho de Évora.

Na segunda intervenção, a aluna finalista, Lúcia Sobreiro, procedeu à apresentação dos resultados preliminares de um trabalho de investigação em curso para obtenção da licenciatura em Sociologia, expondo o ponto de vista das entidades promotoras da Universidade da Terceira Idade e das Associações de Idosos, Pensionistas e Reformados do concelho de Évora.

A autora do referido trabalho de investigação, sublinhou alguns dados obtidos, entre eles, os Pontos fortes e Oportunidades com que se deparam as entidades promotoras da UTI no processo de constituição de uma UTI em Évora. Estes pontos, destacavam, a grande tradição cultural e académica da cidade de Évora, um conjunto de formadores com capacidade de tempo e vontade para colaborar, a experiência para encarar de forma positiva o desafio da educação dos idosos/flexibilidade de metodologia com públicos diferentes, o facto do concelho de Évora ser um concelho envelhecido e, uma sinergia que é possível de se organizar com diferentes instituições. Quanto aos pontos fracos e ameaças, algumas respostas assentavam na burocracia das instituições, na falta de cultura de parceria entre instituições para a resolução de problemas/ dificuldade em cooperar e alguma inércia das entidades públicas.

A última intervenção esteve ao encargo do presidente da Rede das Universidades da Terceira Idade de Portugal (RUTIS), Luís Jacob. Com a sua comunicação, o autor elucidou os presentes acerca das questões conceptuais de base. Fez ainda, uma breve alusão ao historial do aparecimento e evolução das Universidades da 3ª Idade, apresentou o panorama referente às Universidades da 3ª Idade em Portugal e, finalmente, deu a conhecer modelos de personalidade jurídica, organização, funcionamento, etc.) já adoptados por outras UTI's em Portugal.

No segundo painel, os intervenientes foram os seguintes: António Lula (Vice-Presidente do Conselho de Administração da Fundação Alentejo, Adjunto da Direcção da EPRAL, Formador, Orientador Educativo e Coordenador de Curso), Maria de Jesus Florindo e Dário Zabumba (Representantes da Universidade Sénior de Évora - Associação de Desenvolvimento Comunitário), Nuno Potes Cordovil (Representante de defensores da Universidade da 3ª Idade, de natureza espiritual), Vítor Dórdio (Professor do Ensino Superior Jubilado, Gestor, Vice-Presidente da Direcção Dynmed) e a vereadora Dr.ª Filomena Araújo, como representante da Câmara Municipal de Évora. Os intervenientes neste painel abordaram cada um dos seguintes tópicos: a)

apresentação do projecto da organização que representam e b) exposição das posições e perspectivas da referida organização sobre o futuro do processo.

Depois de apresentados os pontos de vista das cinco instituições interessadas na constituição de uma Universidade da 3ª Idade para o concelho de Évora, importa reter que existe uma concordância entre todos os projectos, no sentido a que a UTI em Évora se assemelhe ao preconizado pelo modelo Inglês, que defende as associações auto-organizadas ou as sem fins lucrativos, proporcionando uma maior participação dos alunos na gestão da UTI. Os professores são voluntários e os programas têm uma vertente social e recreativa, mas há a necessidade de consenso entre entidades para a concretização desta resposta social, que necessita de ser alicerçada no meio envolvente do concelho referido.

3. Conclusões/ Avaliação

Em forma de conclusão, importa sublinhar que, existe uma premente necessidade de enquadrar alguns novos espaços de aprendizagem, tais como as Universidades da Terceira Idade, nas culturas locais. E, em concordância com esta enunciação, a referida sessão, e o porquê inicia, ou seja, que Universidade para a Terceira Idade no concelho de Évora? pretendendo-se com esta iniciativa abarcar a constatação da necessidade e importância das culturas locais no enquadramento das UTI's.

Uma das grandes conclusões desta sessão pública é que a conjuntura no concelho de Évora para a implementação de uma UTI é positiva, contudo, é essencial a condição de parceria, sendo que esta deve ser activa e estratégica, e que vise, sobretudo, os interesses reais de uma UTI, ou seja, o público-alvo. De referir a existência de uma UTI já constituída no concelho de Évora, sendo já membro da RUTIS, a Universidade Sénior de Évora – Associação de Desenvolvimento Comunitário (USE), e que brevemente entrará em funcionamento.

Nesta sessão foi posto à disposição um breve inquérito aos presentes, provocando uma posterior avaliação dos dois painéis. O que se constatou é que na generalidade foram considerados como positivos os esclarecimentos prestados pelos oradores, ainda que, se tenha verificado muitas objecções ao teor das propostas e posições de alguns oradores. Foi também salientado o grande interesse da constituição de uma UTI para a população do concelho de Évora.

Bibliografia

CACHIONI, Meire *et al* (1999). *Universidades da Terceira Idade: Das origens à experiência brasileira*, Debert e al, in Velhice e sociedade, Campinas: Papirus, pp. 141-178.

SOBREIRO, Lúcia dos Prazeres Carvalhosa (2006). Contributo para a implementação de uma Universidade de Terceira Idade no concelho de Évora, Relatório da disciplina *Seminário Temático*, Évora: Universidade de Évora [texto policopiado].

VELOSO, Esmeraldina da Costa (2004) Políticas e contextos educativos para os idosos: um estudo sociológico numa Universidade da Terceira Idade em Portugal, Tese de dissertação para a obtenção do grau de Doutor na Universidade do Minho: Braga, [texto policopiado].

Outros documentos consultados:

CLASE, (2003) Diagnóstico Social da Cidade de Évora, Disponível em: <<http://.cm-evora.pt/dsce.pdf>> (10/02/2006).

CLASE, (2003) Plano de Desenvolvimento, Disponível: em <<http://www.cm-evora.pt/documentos/Dise/plano%20desenvolvimento%20social.pdf>> (10/02/2006).

JACOB, Luís (2006) As origens das UTI's, Disponível: em <<http://www.rutis.org/origem%20das%20ori.pdf>> (20/05/2006).

JACOB, Luís (2006) As UTI's em Portugal, Disponível: em <<http://www.rutis.org/uti%20em%20portugal.pdf>> (20/02/2006).

JACOB, Luís (2006) As UTI's no Mundo, Disponível: em <<http://rutis.org/uti%20no%20mundo.pdf>> (20/05/2006).

INE, (2002) Envelhecimento em Portugal: Situação demográfica e socioeconómica recente das pessoas idosas, Disponível em: <<http://www.ine.pt>> (15/01/2006).

ILHÉU, José Ramalho, Manuscrito sobre a sessão "Que Universidade da Terceira Idade para o concelho de Évora?" no âmbito das VIII Jornadas de Sociologia, (28/04/2006).

UNITED NATIONS POPULATION DIVISION (2002) World Population prospects: The 2000 revision. Nova Iorque: Disponível em : <<http://www.un.org/esa/population>> (10/03/2006).

VELOSO, Esmeraldina (2002) As UTI's em Portugal, contributos para uma caracterização, Disponível em: <<http://www.aps.pt>> (10/02/2006).

Forças Armadas e Globalização

Operações de Apoio à Paz e Impactos na Estrutura Militar em Portugal

MARIA JOSÉ STOCK¹ e MANUEL GODINHO REBOCHO²

RESUMO³

O século XXI alvoreceu agitado em torno da globalização acelerada, das soberanias limitadas e da gestão dos recursos naturais escassos, vitais e estratégicos, cuja localização determina o surgimento de novas potências regionais e a redefinição de toda a polemologia. A Rússia e a China não se comprometem e esperam por melhores oportunidades e momentos mais decisivos, enquanto a União Europeia repensa os parâmetros estratégicos definidores da segurança e defesa e aguarda que os Estados Unidos a protejam. Portugal, no quadro da UE, da ONU e da NATO, carece de umas Forças Armadas representativas e eficazes nos momentos progressivamente mais complexos que o novo paradigma coloca. Para tal, há que investir na sua reestruturação e na formação de elites responsáveis e operacionais.

Meio século volvido após o primeiro e grande surto independentista do mundo afro-asiático surgem, na senda internacional, as velhas ambições de um “mundo novo”, que continuam a encontrar por parte do “velho mundo” as mesmas reticências de então, agravadas hoje pela globalização, pela escassez dos recursos energéticos e pelas contradições internas e ambições nucleares de potências regionais emergentes⁴.

Se, em meados do século XX, as potências coloniais europeias se viram obrigadas a ceder a independência às suas antigas colónias⁵, devido aos

¹ Professora Associada do Departamento de Sociologia da Universidade de Évora.

² Doutorado em Sociologia pela Universidade de Évora.

³ Este artigo esteve na base da comunicação dos autores apresentada nas VIII Jornadas do Departamento de Sociologia, Universidade de Évora, nos dias 28 e 29 de Abril de 2006, tendo sido revisto para efeitos de publicação.

⁴ Veja-se, por exemplo, sobre estas temáticas e respectivos impactos na ordem mundial, Giddens, Anthony, *O Mundo na Era da Globalização*, Lisboa, Editorial Presença, 1999; Huntington, Samuel, *O Choque das Civilizações e a Mudança na Ordem Mundial*, Lisboa, Gradiva, 1999; Javier, Francisco e Penas, Esteban, *Occidentalización, Fin de la Guerra Fria y Relaciones Internacionales*, Madrid, Alianza Editorial, 1997.

⁵ A Inglaterra concedeu a independência à Índia, ao Paquistão, ao Ceilão e à Birmânia, logo após a Segunda Guerra Mundial. A Inglaterra, a França e a Bélgica concederam a independências a todas as suas possessões africanas, entre 1956 e 1961, enquanto Portugal só a partir de 1974 (salvo no caso de Goa, Damão e Diu) se viu obrigado a ceder a sua posição nas Colónias. Sobre a

movimentos independentistas e à fragilidade militar e económica da Europa resultantes das duas Guerras Mundiais, não deixaram, contudo, de reservar para si os meios e recursos que permitiriam o eventual desenvolvimento dessas regiões, que assim se viram limitadas nos seus propósitos, visto os recursos energéticos estarem situados nesses países, sobretudo no Médio Oriente e na Costa Ocidental de África. Recursos escassos e dos quais depende igualmente a sobrevivência do modo de vida dessas potências, enquanto o investimento em energias alternativas não apresente um substituto real para as necessidades de crescimento das suas economias.

As clivagens que decorrem da luta pela partilha desses recursos são manifestas, acentuando-se os conflitos assimétricos e multipolares em torno da sua apropriação e da gestão, conquanto surjam, perante a opinião pública mundial, como suscitados por outras divergências, tais como religiosas, políticas e civilizacionais as quais, embora presentes e relevantes, não se constituem enquanto o verdadeiro cerne da questão.

Não só se alterou a tipologia dos conflitos, como a natureza do “inimigo” e os cenários em que aqueles têm lugar, para além das transformações que inevitavelmente decorrem para a gestão de alianças e, conseqüentemente, para a estratégia e estrutura das Forças Armadas dos diversos Estados e entidades supra nacionais⁶, já que, num mundo multipolar, a interdependência militar se torna muito mais relevante. Sobre esses parâmetros incide igualmente a tentativa hegemónica e a política de globalização militar dos Estados Unidos, internacionalizando-se questões, conflitos e ingerências. Internacionalização essa acelerada pela evolução tecnológica e pelos meios de comunicação e informação global⁷.

Neste quadro, é imprescindível prosseguir os esforços diplomáticos no sentido da concertação, gerando alianças e planeando de forma cooperativa a sua gestão, em moldes que possam prevenir ou obviar potenciais conflitos. Contudo, perante a falência dos esforços diplomáticos para resolver esses conflitos⁸ e mantendo-se, conquanto em novos moldes, uma situação de “delicada balança do terror”⁹, o recurso às armas parece configurar-se como a forma de “arbitragem” preferencial para dirimir os actuais e, supostamente, os próximos conflitos, os quais se pretendem justificar, perante a opinião pública, segundo as oportunidades do momento e de mercado.

questão colonial, entre nós, veja-se Alexandre, Valentim, “O Império Colonial”, in Pinto, António Costa (coord), *Portugal Contemporâneo*, Lisboa, Dom Quixote, 2004, pp. 67-86 sobre o processo de descolonização e Afonso, Aniceto e Gomes, Carlos de Matos, *Guerra Colonial, Angola – Guiné – Moçambique*, Lisboa, Diário de Notícias, 2000.

⁶ Sobre a redefinição da polemologia veja-se “A Segurança e o Novo Mundo”, intervenção de Adriano Moreira, Instituto Superior de Ciências Policiais e Segurança Interna, 7 de Junho de 2005, 7 pp., policopiado.

⁷ Veja-se, a título de exemplo, a influência na agenda internacional das afirmações proferidas no decurso dos meses de Abril e Maio de 2006 pelo Presidente do Irão, Mahmud Ahmadinejad, bem como a retirada pelos EUA, em Maio, da sua proposta ao Conselho de Segurança da ONU sobre as sanções económicas ao Irão.

⁸ Veja-se a título de exemplo, a recorrente ineficácia dos esforços diplomáticos dos EUA e da UE junto do Irão e as sucessivas declarações do Presidente Bush à comunicação social (transmitidas em todos os telejornais nacionais no decurso de Abril de 2006).

⁹ Tal como Albert Vohlstetter caracterizaria então (1958) a situação internacional; citado por Waltz, Kenneth N, *Teoria das Relações Internacionais*, Lisboa, Gradiva, 2002, p. 250.

Concomitantemente, a Europa tem vindo progressivamente a desinvestir no armamento convencional das suas Forças Armadas e a aproximar a condição militar à condição de funcionário público, na convicção de que o nuclear é suficientemente dissuasor para impedir qualquer tipo de veleidades ao "outro". Para o Presidente francês, Jacques Chirac, o uso do nuclear não visa apenas "a integridade do território, a protecção da população e o livre exercício da soberania" mas também a "garantia dos recursos estratégicos (leia-se energéticos)"¹⁰ e a defesa dos aliados"¹¹.

Como sustenta Nuno Rogeiro "(...) mesmo os conflitos por questões eternas (a começar pelos recursos naturais) (...), possuem hoje outros nomes, formulações, máscaras, consequências"¹². Por seu lado, o conceito de aliados, na acepção de Chirac, conduz-nos à afirmação de George W. Bush, segundo o qual os EUA defenderão Israel se este for atacado¹³, enquanto que, para Tony Blair, a intervenção dos aliados no Iraque foi "fundamental para a segurança" do Reino Unido¹⁴. O termo segurança tem os recursos energéticos como sustentação, na medida em que não existe qualquer outro fundamento exequível para justificar aquelas afirmações. Por outro lado, e porque as respectivas seguranças e níveis de crescimento se encontram, por ora, satisfeitas em recursos energéticos e, a prazo, se sustentem com base nas mesmas fontes a que o Ocidente precisa de recorrer, a China e a Rússia defendem partilhar "ideias coincidentes" quanto ao programa nuclear do Irão¹⁵.

Com a chegada, particularmente da China e da Índia, e de outros países do Leste Europeu e do Sudoeste Asiático ao mercado global e às correspondentes necessidades de consumo dos recursos energéticos, agravar-se-ão as fracturas já que, sobretudo os dois primeiros países referidos, prosseguindo metas idênticas às dos países hoje mais ricos e permanecendo os recursos para o efeito escassos, e pese embora o efeito "boomerang" que tal estratégia possa implicar, tenderão a alargar as respectivas áreas de influência, ditadas pelas exigências objectivas de acesso às fontes desses recursos, impondo soluções militares para os problemas económicos.

Caberá, aqui, colocar a questão da (in)suficiência dos recursos em causa para sustentar a difusão a todas as sociedades mundiais do estilo de vida actual dos países mais influentes. Perante a improbabilidade de resposta afirmativa, o cenário mais verosímil será o do agravamento conflitual, já que algumas das projecções realizadas apontam, ao contrário de visões mais optimistas de alguns autores que defendem a inevitabilidade da extensão da globalização e

¹⁰ Sublinhado da nossa responsabilidade.

¹¹ Em entrevista à comunicação social em 19 de Janeiro de 2006. Vejam-se os comentários a esta afirmação da autoria de Adriano Moreira em artigo de opinião ao *Diário de Notícias*, de 21 de Março de 2006, p. 9.

¹² Cf. Rogeiro, Nuno, *Guerra em Paz. A Defesa Nacional na Nova Ordem Mundial*, Lisboa, Hugin, 2002, p. 7.

¹³ Em afirmações à comunicação social, divulgadas por diversos canais televisivos, nacionais e estrangeiros, no decurso de Abril de 2006.

¹⁴ *Diário de Notícias*, de 22 de Março de 2006, p. 14.

¹⁵ *Diário de Notícias*, de 22 de Março de 2006, p.12. Durante as reuniões do Conselho de Segurança da ONU, no início de Maio de 2006, as duas potências referidas votaram sempre em idêntico sentido.

dos seus efeitos positivos a todo o planeta¹⁶, para uma era pós-global que se manifestará como um jogo de soma zero¹⁷.

Do balanço entre a prossecução de metas idênticas e a diferença de pontos de vista acima enunciada, cujos suportes se chamam petróleo e gás natural, os quais se vulgarizaram designar como *interesses estratégicos*, resulta que o Ocidente não encontra meios para impedir o Irão de acrescentar a bomba nuclear ao seu arsenal militar. A inevitável proliferação e diversificação do armamento nuclear parece tê-lo tornado indiferente para a resolução dos conflitos que continuam a surgir em toda a área compreendida entre os Balcãs e a China, passando pelo problema palestino, pelo Médio Oriente e pelo Cáucaso. Porém, conquanto o nuclear não contribua para a paz mundial, concorrerá certamente para agravar a tensão entre os países mais poderosos e os candidatos à posse deste tipo de armamento, o que provocará indubitavelmente o aumento da tensão internacional.

A problemática conflitual que resulta da escassez e da regionalização dos recursos energéticos é agravada pelo facto de ser hoje a Rússia o segundo maior exportador mundial de petróleo, com seis milhões e setecentos mil barris por dia. O que, devido ao elevado preço desta matéria-prima, lhe confere um perfil de potência económica de importância considerável, podendo assim prescindir de aceitar as exigências dos EUA e da UE. A nova Rússia, surge assim, como a grande beneficiária do conflito entre a Coligação Ocidental e o Médio Oriente¹⁸, este último onde se situam as maiores reservas petrolíferas, para além de que tenderá a tornar-se na "fonte de arbitragem" entre estas duas instâncias: não só vê subir em flecha o preço do seu petróleo¹⁹, como se pode tornar no grande fornecedor de armamento para os países com meios para o pagarem devido às receitas de petróleo e gás natural que possuem²⁰.

Determinante para toda esta questão é, hoje, a disseminação do nuclear por todos os continentes, que tornou praticamente nula a sua actual capacidade de eficácia, já que qualquer opção deste tipo pode originar uma resposta equivalente. Além disso, têm-se vindo a intensificar os conflitos repercutidos através da multiplicidade de acções assimétricas e das chamadas "Missões de Apoio à Paz" (MAP)²¹. É neste novo quadro de forças e de interesses

¹⁶ Tal é o caso da última, interessante e polémica obra do autor de *The Lexus and the Olive Tree: Understanding Globalization*: Friedman, Thomas L, *The World is Flat. A Brief History of the Twenty - First Century*, New York, Farrar, Straus and Giroux, 2005, conquanto o autor reconheça a permanência de forças que dificultam o processo, entre as quais a crise energética e efeitos colaterais (cf. *Op. cit.*, p. 371 e ss.).

¹⁷ Igualmente interessante e polémico se mostra, defendendo este último ponto de vista, Deaglio, Mário, *Postglobal*, Roma-Bari, Editori Laterza, 2005.

¹⁸ Esta questão foi colocada, em termos muito coincidentes, por Miguel Monjardino no decurso do III Congresso da Associação Portuguesa de Ciência Política, que decorreu em Lisboa, na Fundação Gulbenkian, nos dias 30 e 31 de Março de 2006, em comunicação intitulada "A Soberania e a Ciência Política: Thomas Hobbes e a Crítica do Conceito de Regime Político".

¹⁹ À data da finalização deste texto, Maio de 2006, o barril de crude vendia-se a 73 US\$, prevendo todos os analistas a subida vertiginosa do seu custo (em média, nos últimos dias de Abril de 2006, tinha vindo a subir 1 US\$ por dia).

²⁰ Em artigo publicado no *Diário de Notícias*, de 20 de Abril de 2006, p.15, escrevia Cadi Fernandes "até ao fim do ano, Teerão deverá dotar-se de 30 TOR M1, de fabrico russo – sistemas de defesa antiaérea que podem atingir todos os tipos de aviões e helicópteros, bem como mísseis de cruzeiro".

²¹ Primeiro intituladas como Operations Other than War (OOTW), depois (MILITAR) OOTW. Sobre a tipologia destas operações veja-se Rogeiro, Nuno, *op. cit.*, especialmente pp. 90-91 e 719 e ss.

internacionais, que Portugal se vê envolvido no Kosovo, na Bósnia Herzegovina, no Afeganistão e, de novo, em Timor²².

Sobre a disseminação do armamento nuclear, Alexei Kojivnikov, Professor da Universidade da Geórgia e Investigador do Instituto da História da Ciência e Tecnologia de Moscovo, defendeu que: “*não há realmente maneira de impedir que o Irão se dote da arma nuclear*”²³, enquanto para Adriano Moreira a disseminação do nuclear e a paridade deste entre os EUA e a Rússia determina a existência de um “*regime de guerra improvável*” e de um “*medo recíproco*”²⁴.

Consequentemente, o dirimir destes conflitos parece depender, cada vez mais, das valências convencionais dos militares. No limite, o General americano Paul Eaton, que comandou o treino das tropas iraquianas entre 2003 e 2004, considera que o Secretário de Estado da Defesa dos EUA, Donald Rumsfeld, tem uma “*confiança pouco realista na tecnologia como substituto do trabalho humano*”²⁵. Contudo, em Portugal, os militares parecem revelar dificuldades na adaptação às novas conjunturas, tanto nacionais como internacionais, tanto políticas como sociais e económicas. Basta atentar ao facto de a actual estrutura organizacional do Exército se manter com padrões idênticos aos do tempo colonial. Excepção feita, nos finais de 2004, quando se ficaria a dever ao então Ministro da Defesa Paulo Portas o encerramento dos Tribunais Militares²⁶, considerado um marco decisivo no funcionamento da instituição, ao retirar-lhe o exercício do poder coercivo interno, atribuindo-se idêntica relevância ao fim do Serviço Militar Obrigatório e à passagem para o profissionalismo, a segunda e sem dúvida significativa alteração no quadro militar nacional²⁷.

Face a toda esta situação pretende-se aqui contribuir para o diagnóstico do caso português, sugerindo concomitantemente propostas que ajudem a harmonizar as posições do poder político, da instituição militar e da sociedade civil²⁸, por forma a otimizar a utilização dos recursos nacionais, em moldes que nos valorizem no mundo, contribuam para o nosso bem-estar e, na medida do possível, para a estabilidade e paz mundial.

Para tal, torna-se necessário reportar e analisar as variáveis que se entendem determinantes para aqueles propósitos, reposicionando as Forças Armadas na estrutura social portuguesa, exigindo-se-lhes níveis adequados

²² Vejam-se dados diversos sobre o envolvimento específico de Portugal, entre 1993 e 2000, neste tipo de missões, *in idem*, pp. 544-545.

²³ Em artigo publicado no *Diário de Notícias*, de 20 de Março de 2006, p. 16.

²⁴ Em artigo de opinião publicado no *Diário de Notícias*, de 21 de Março de 2006, p. 9. Veja-se, do mesmo autor, “As Dependências Internas e Externas da Segurança”, Instituto Superior de Ciências Policiais e Segurança Interna, 15 de Fevereiro de 2006, 10 pp., policopiado.

²⁵ Referido no *Diário de Notícias*, de 21 de Março de 2006, p. 18.

²⁶ Lei n.º 100/2003, *Diário da República* de 14 de Setembro de 2004, que publicou o novo Código de Justiça Militar.

²⁷ Lei n.º 174/99, *Diário da República* de 21 de Setembro, regulamentada pelo Decreto-Lei n.º 289/2000 de 14 de Novembro. Por força da aplicação destes diplomas, em Novembro de 2004 terminou a existência de militares conscritos.

²⁸ Este mesmo tema foi abordado por Saudade Baltazar, em comunicação intitulada “Os Militares e o Poder Político: Contributos para um Enfoque Sociológico”, ao III Congresso da Associação Portuguesa de Ciência Política, que decorreu na Fundação Gulbenkian em Lisboa, nos dias 30 e 31 de Março de 2006, na sequência do seu anterior trabalho *As Forças Armadas Portuguesas. Desafios numa Sociedade em Mudança*, Casal de Cambra, Caleidoscópio, 2005.

de preparação e de empenhamento na missão, de modo a dotá-las de elevados padrões de eficácia nos diferentes tipos de “Missões de Apoio à Paz”. Se, por um lado, a sociedade necessita das suas Forças Armadas para garantir os padrões de bem-estar que actualmente possui, por outro, tem que lhes retribuir com a dignificação necessária, em termos de valores e de remuneração.

No campo internacional e por maiores que sejam as diferenças de capacidades convencionais entre os EUA e os restantes países do mundo, no caso de conflito armado a satisfação dos abastecimentos energéticos nunca será garantida exclusivamente a partir dos bombardeamentos aéreos, por mais intensos que eles sejam, antes se impondo a colocação de tropas no terreno. Com as tropas no chão e as lutas limitadas às grandes áreas urbanas ou de concentração populacional, o armamento convencional e as Unidades Militares muito estruturadas perdem capacidade de movimentação e de eficiência face a um inimigo que se dissimula na população, age de surpresa e em pequenos grupos, e nos locais e meios mais diferenciados possível. Como exemplo deste tipo de manobra táctica, contam-se as minas colocadas nas ruas, dissimuladas em/e com todo o tipo de produtos, bem como os *snipers* (atiradores emboscados). Qualquer destes meios de manobra das forças locais não proporciona grande número de baixas, mas provoca-as continuamente sem que as forças de ocupação encontrem formas de se lhe opor²⁹.

Embora de muito menor capacidade convencional, este procedimento das forças locais provoca três ordens de impactos junto dos países ocupantes: primeiro, origina ou acentua uma opinião pública desfavorável à guerra e à ocupação, devido às baixas humanas de que vai tendo conhecimento, embora as autoridades tendam a subestimar esses números³⁰; depois, determina o surgimento de clivagens entre o poder político e o poder militar, com o primeiro a exigir maior empenho e o segundo a requerer mais e melhores meios de combate e de reconhecimento, relevando as exigências de carácter salarial; por último, a economia dos países envolvidos e, na generalidade, de todos os outros, salvo os próprios produtores, tende a ressentir-se dos gastos provocados pelo aumento dos preços dos produtos energéticos, dadas as perturbações na produção e na comercialização e, também, devido aos gastos com a própria intervenção armada³¹. Portugal

²⁹ Veja-se o que se passa nas ruas iraquianas todos os dias, de acordo com as imagens televisivas com que se é diariamente confrontado.

³⁰ No caso do Iraque, os números oficiais apontam para 2.400 militares americanos mortos, fora os dos restantes países envolvidos no conflito, além de mais de 200.000 civis, sendo de supor que haja alguma filtragem dos números exactos das baixas, face ao impacto que estas informações detêm na opinião pública e nos decisores políticos. Sobre a influência dos *media* na opinião pública e desta no poder político, particularmente ao nível das repercussões da ocorrência de baixas, veja-se de novo Rogeiro, Nuno, *op cit*, pp. 689 e ss.

³¹ Atente-se aos números: antes do ataque americano ao Iraque, em 2003, o preço do barril de petróleo rondava os 20 dólares, poucos meses depois estabilizou à volta dos 60 dólares e, na última semana de Abril de 2006, com as informações de que estava em preparação um ataque americano ao Irão, o preço do barril de petróleo subiu além dos 70 dólares. Entre nós, durante a Guerra de África, guerra de baixa intensidade e de pequenos custos, os encargos nacionais chegaram aos 44% do Orçamento Geral do Estado, acarretando graves dificuldades à Nação, devido à deslocação de recursos para o então Ultramar Português. Hoje, em tempo de paz, os encargos nacionais com as Forças Armadas são da ordem dos 2,2%. Os dois exemplos citados revelam, de forma inequívoca, o impacto económico destas intervenções, para além de todas as outras consequências negativas para o crescimento / desenvolvimento dos países envolvidos.

não tem qualquer posição de destaque nestes novos conflitos mas, por estar na UE, pertencer à NATO e permanecer dependente do exterior em matérias-primas de natureza energética, não pode alhear-se desta problemática, tendo que contribuir para a sua solução e para a paz mundial e assegurando o abastecimento do país em produtos energéticos. O seu envolvimento terá que manifestar-se, em qualquer caso, através da participação militar, cujas acções são hoje designadas pela ONU e pela NATO como “Operações de Apoio à Paz”. Contudo, estas acções só podem ser consideradas como sendo de Paz com base numa interpretação política e social, na medida em que todas elas são levadas a efeito pela força das armas. Sendo certo que nem todas as movimentações dos militares são actos específicos de guerra, enquanto ataques e contra-ataques bélicos, também é claro que a simples existência de uma força militar credível e a sua intervenção, mesmo sem o uso de armas, que condicione o movimento e as acções da envolvente devido à persuasão da sua presença, representa o poder militar, ou como alguns o entendem, um “reordenamento do mundo, *manu militari*”³². Até porque estas forças desenvolvem sempre a sua acção no âmbito de cenários conflituais ou passados, emergentes ou em curso.

É paradigmática a afirmação do então Secretário-Geral das Nações Unidas (entre 1953 e 1961), Dag Hammarskjöld: “*peace keeping is not a job for soldiers, but only soldiers can do it*”³³, o que, numa tradução livre, significa que “a defesa da paz não é obra de soldados, mas apenas eles a podem assegurar”. Esta frase, proferida há perto de cinquenta anos, mantém toda a sua actualidade, já que o mundo se depara com uma situação simples de interpretar, mas de difícil decisão. O Ocidente é forçado a negociar o acesso às fontes energéticas, sabendo que só tem dois caminhos para alcançar esse desiderato: um, representa pagar esses recursos a preços livres de mercado, o que corresponderia à sua subida vertiginosa e ao conseqüente e drástico arrefecimento da economia ocidental e do modo de vida dos seus cidadãos; outro, consiste na reivindicação dos “direitos históricos” sobre esses recursos, o que só será possível, no caso da falência dos esforços diplomáticos e do agravamento do relacionamento internacional, através do recurso às armas.

Qualquer dos dois caminhos referidos para assegurar o abastecimento em recursos energéticos, o primeiro dos quais nos pode manter em equilíbrio mais ou menos instável, enquanto o segundo nos conduzirá à guerra, têm que ser e só podem sê-lo decididos pelo poder político. Todavia, se a decisão para se manter mais duradouramente a paz passar por se ter que previamente fazer a guerra, esta, embora possa apresentar múltiplos fundamentos e justificações, configurar-se-á como a única forma de alcançar os indispensáveis recursos energéticos. Se a opção for pela guerra explícita, para assegurar a “nossa paz”, esta só poderá ser assegurada pelos militares, ficando perfeitamente confirmada a afirmação supra. Sobre isto parecem não existir hoje quaisquer reticências: na geoestratégia dos blocos, e embora se afirme que a “guerra-fria” acabou, o consenso sobre o caminho a seguir parece começar a ser encontrado entre os principais países ocidentais. Basta observar o entendimento que os EUA, a Inglaterra, a França e a Alemanha

³² Rogeiro, Nuno, *op. cit.*, p. 89.

³³ Afirmação contida nos *Manuais de Aprontamento das Tropas para as “Missões de Paz” no Exterior*, documentos de consulta restrita, registados em CD’s, cuja consulta e citação foram devidamente autorizadas para o presente efeito.

assumiram sobre a proibição nuclear ao Irão. Esgotados os esforços diplomáticos, configurar-se-á o confronto militar, cabendo apenas determinar que militares serão os operacionais para o efeito. E basta reter as mais recentes intervenções do Ministro dos Negócios Estrangeiros de Portugal para compreender a inevitabilidade do nosso envolvimento nesse tipo de intervenções³⁴.

É, então, que se coloca em termos mais prementes a necessidade de formar eficazmente as elites militares, entendidas estas enquanto as altas patentes e os operacionais da frente de combate. Para tal, é indispensável reestruturar internamente as Forças Armadas Portuguesas, dotando-as dos imprescindíveis meios de diferenciação entre Tropas de “intervenção” e de “situação”. Dentro das mesmas patentes, os militares têm, hoje, um salário igual e, naturalmente, idêntico sistema de promoções e regalias acessórias. Porém, a uns caber-lhes-á fazer a guerra, com todas as privações e riscos que uma situação desse tipo determina e acarreta, enquanto outros se limitarão a ficar em zonas distantes dos teatros operacionais. Nestas condições, ou uns são compensados abaixo do que lhe será justamente devido, ou outros beneficiam de uma situação de risco que não partilham. Uns são combatentes e outros gestores, ambos necessários, mas enquanto os primeiros carecem, inequivocamente, de formação militar adequada e específica para o desempenho das missões operacionais, os segundos, considerando a natureza das funções que lhe são atribuídas, podem até advir da componente civil da sociedade ou colherem dela as melhores práticas.

As guerras têm hoje duas componentes: por um lado, os bombardeamentos maciços, os quais ficam por conta dos EUA, por outro, a ocupação do terreno, na qual os países aliados terão que participar, nomeadamente Portugal, atendendo à opção do poder político. Se a primeira componente deste conflito fica resolvida, a segunda impõe enormes riscos e privações, dado que os militares que a tiverem que executar estão quase e só por sua conta, na medida em que o armamento actualmente disponível não lhe confere nenhuma superioridade em terreno fechado, tal como se configura o interior das cidades e de quaisquer outros centros populacionais. A título de exemplo, atente-se às missões, acções ou tarefas, actualmente desempenhadas pelos militares que se encontram em missões, ditas de paz, como as que são desempenhadas por militares portugueses na Bósnia Herzegovina, no Kosovo e no Afeganistão: patrulhas, escoltas, postos de controlo móveis, postos de controlo fixos, postos de observação móveis, postos de observação fixos e apreensão de armamento. A última das acções referida envolve, de um modo geral, efectivos ao nível de companhia ou superior, com apoios de fogos que podem assumir diversas proveniências como artilharia ou aviação, já que se esperam reacções da parte que se considera dona do respectivo armamento, que entretanto será apreendido. As primeiras seis acções reportadas são desempenhadas por pequenos efectivos, sem grandes condições para serem apoiados pela aviação ou pela artilharia.

³⁴ Veja-se a posição do MNE no debate parlamentar de 2006-05-03. Freitas do Amaral afirmou então “se não se resolver a situação por via diplomática, o Ministro admite, então, o recurso a sanções, no quadro das Nações Unidas, incluindo, em último lugar, sanções militares”. Cf. *Diário da Assembleia da República*, I Série, n.º 120 de 2006-05-04, p. 5570.

A eficiência do desempenho destas tropas fica, assim, na quase exclusiva dependência da capacidade profissional dos seus membros, capacidade essa que podemos subdividir em três componentes: formação técnico-científica, capacidades emocionais e empenhamento. Será a correcta conjugação destas três valências a permitir a imprescindível eficácia ou determinação nos momentos decisivos, já que, como defendia John Keegan, " *o resultado (...) continuará a ser decidido pelo combate*" e " *num combate, a determinação, ainda que garantida a igualdade dos meios, será o factor principal*"³⁵.

Se a formação técnico-científica se adquire na Universidade, quer esta se designe por Academia ou qualquer outro nome (pese embora a especificidade do ensino militar, trata-se de ensino superior), a aprendizagem da componente estritamente militar / operacional pode ser efectuada na Academia, nas Escolas Práticas ou, ainda, no decurso do desempenho continuado da função.

Quanto às capacidades emocionais são, segundo a doutrina sustentada pelos EUA e assumida pela NATO e pelas Nações Unidas³⁶, as mesmas que para as guerras ou operações convencionais, ou sejam: disciplina doutrinal no desempenho da missão, moral elevada, capacidade de liderança, iniciativa e flexibilidade. Estas valências podem ser aperfeiçoadas durante os treinos específicos, mas têm que existir de forma inata, pois consubstanciam-se em características que a mera formação técnica não consegue criar do nada, apenas as conseguindo melhorar, optimizando-as para os efeitos pretendidos. Decorre daqui, que os militares que estarão nas frentes das referidas missões deverão ser cuidadosamente seleccionados, de forma a permitir elevados padrões de desempenho com diminuição de efectivos, de equipamentos e dos chamados "danos colaterais", que tanto impactam negativamente na opinião pública. Como exemplo da consistência deste último argumento, refiram-se as informações que fizeram as manchetes dos jornais, em meados de Março de 2006. Segundo os *media*, uma patrulha de militares americanos na capital iraquiana, Bagdade, teria assassinado treze civis. Mas, neste mesmo período, uma reportagem televisiva realizada a partir da Embaixada de Portugal, na mesma cidade, informava que nas últimas semanas mais de uma centena de soldados americanos haviam sido mortos por acção de atiradores emboscados.

Ao conjugar as duas notícias, as quais pela natureza das fontes se podem considerar informações³⁷ fidedignas, temos que reconhecer que estes soldados são frequentemente atacados nas ruas das cidades iraquianas por

³⁵ Na sua obra *Intelligence in War*, de 2003; citado por Adriano Moreira em "Apresentação" ao *Livro de Homenagem ao General Pedro Cardoso Informações e Segurança*, Instituto de Altos Estudos Militares, 19 de Fevereiro de 2004, p. 3.

³⁶ Manual de doutrina elaborado pelos EUA e divulgado pelos exércitos dos países aliados. Trata-se de documentação reservada, para cujas citações os autores deste trabalho foram devidamente autorizados. Sobre a importância da componente emocional na eficácia militar no terreno veja-se, especificamente para o caso da Guerra de África, Rebocho, Manuel, *A Formação das Elites Militares em Portugal de 1900 a 1975*, Évora, 2005. (Tese de Doutoramento sob a orientação de Maria José Stock, Universidade de Évora, 548 pp., policopiada, a publicar em breve pela Editora Prefácio, sob o título *As Elites Militares e as Guerras de África*).

³⁷ Em termos de doutrina militar, as notícias surgidas no campo de batalha determinam investigações, as quais, por sua vez, hão-de concluir por informações positivas ou negativas. Se as notícias resultarem em informações positivas, então as tropas actuam. Simplificando, diremos que as notícias conduzem a investigações e as informações conduzem a operações militares.

acção de minas que rebentam à sua passagem ou por disparos de *snipers* estrategicamente colocados. É razoável supor que, imediatamente após a morte de camaradas, provocada por este tipo de acções, os militares se sintam revoltados e emocionalmente descontrolados, predispondo-os para disparar contra os primeiros elementos que lhes surjam pela frente. É evidente que este tipo de atitudes é condenável e não se pode permitir, sendo uma situação que deve ser prevista pelo poder político e pelas chefias pelo que, prosseguir uma selecção destes homens com base nas valências emocionais atrás referidas, será a única forma de as evitar.

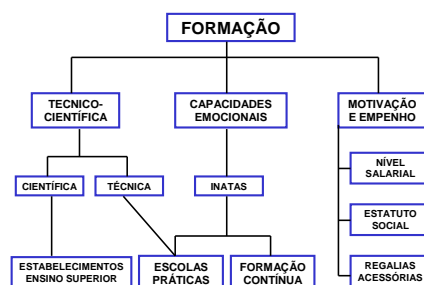
A capacidade que denominamos como empenhamento, que de certo modo está ligada à motivação é, nos dias de hoje, determinada pelo reconhecimento o qual, para além de outros mecanismos em forma de incentivo que o sistema distribui, se considera materializado através dos níveis remuneratórios e das compensações acessórias. No caso dos militares aplicam-se idênticos critérios subjacentes³⁸, não obstante a especificidade da profissão militar³⁹. Não nos podemos esquecer que os actuais conflitos se inserem numa lógica geoestratégica e geopolítica no âmbito da segurança e defesa nacional e da globalização político-militar que o sistema defende e ao serviço do qual os militares se encontram.

A selecção dos militares para as áreas operacionais deve conjugar a valência emocional com a valência designada por empenhamento. Elementos dotados da imprescindível capacidade emocional não podem ser recrutados sobretudo entre a juventude desempregada, sendo forçoso recorrer a parâmetros de selecção significativamente superiores para serem responsabilizados no quadro de umas Forças Armadas dignificadas e valorizadas.

Esquematisando o que atrás ficou dito, apresentam-se no Diagrama 1 as referidas valências e a imprescindível articulação entre elas:

Diagrama 1.

FORMAÇÃO EFICIENTE DE UM EXÉRCITO DE COMBATE



³⁸ O título meramente exemplificativo, refira-se que na Guiné, durante a Guerra de África, chegou a atribuir-se uma compensação monetária aos militares pela captura de armamento ao inimigo.

³⁹ Vejam-se as considerações a que Nuno Rogeiro procede sobre a condição militar e a profissão militar, as questões do "haver" e "dever", o sistema axiológico e hierárquico próprios e sobre o risco associado a esta condição e função, em Rogeiro, Nuno, *op. cit.*, pp. 165 e ss.

É evidente que a questão é complexa e não se pode resumir a exigências de ordem salarial, sendo igualmente determinante introduzir outros mecanismos de reconhecimento e de estatuto social. Para o Ministro da Defesa actualmente em exercício, Luís Amado, é importante que as Forças Armadas “saibam interpretar as expectativas das populações sobre o seu papel”⁴⁰. É precisamente esse papel que a população tem dificuldade em perceber, já que os militares se encontram dispersos por uma estrutura múltipla e diversificada, cuja utilidade dificilmente percebe. Basta observar que as Forças Armadas dispõem, de momento, de cerca de 40.000 efectivos, sendo cerca de metade do Exército Terrestre. Exército este, cuja componente operacional não ascende a mais de 20%⁴¹, o que significa um rácio manifestamente pequeno para que a população o compreenda, aceite a utilidade real dos restantes 80% e os gastos que acarretam para o erário público.

Temos, como se depreende, dois exércitos: o operacional e o administrativo, em que o segundo é cerca de quatro vezes superior ao primeiro. Se estes dois exércitos existirem reflectidos em matéria salarial e outras regalias, passando a um exército *diferenciado*, a população terá maior facilidade em interpretar o seu papel. Porém, não é esse o caso, pois os “dois exércitos” têm as regalias por igual, correspondendo a um exército *indiferenciado*. Neste mesmo sentido parece poder interpretar-se a questão colocada pelo Tenente-General José Luís Pinto Ramalho (Director do Instituto de Ensino Superior Militar): “devemos ter Forças Armadas vocacionais ou ocupacionais”?⁴²

Esta é uma questão que urge definir, na medida em que a própria Lei da Condição Militar⁴³ consagra essa diferenciação ao determinar: “a *condição militar caracteriza-se: (...) Pela permanente disponibilidade para lutar em defesa da pátria, se necessário com o sacrifício da própria vida; (...) Pela sujeição aos riscos inerentes ao cumprimento das missões militares, bem como à formação, instrução e treino que as mesmas exigem*”⁴⁴.

Esta *condição militar* só poderá ser satisfeita pelos militares operacionais, ou pelos que o não sendo directamente, podem permanecer nas frentes de combate para assistir aos primeiros. Depreende-se, claramente, a opção por Forças Armadas diferenciadas ou, seguindo Pinto Ramalho, perante dois exércitos: um vocacional e outro ocupacional. Porém, se no campo de actuação se pode considerar diferenciado, no campo salarial e de outras regalias esse exército é indiferenciado. Desta situação só pode resultar um estado conflitual que, por sua vez, determina a redução da eficácia dos militares e a sua improvável valorização e dignificação.

Temos, assim, que as Forças Armadas Portuguesas e muito particularmente o Exército têm dois tipos de militares e de estruturas: de um lado, os combatentes que actuam em termos e em modos que satisfazem à condição militar, em cujas funções não serão facilmente substituídos; do outro, os que

⁴⁰ Declarações do Ministro da Defesa, Luís Amado, citadas pelo *Diário de Notícias*, de 12 de Abril, p. 8.

⁴¹ Números obtidos no *Anuário do Exército*, referente ao ano de 2004, último disponível.

⁴² Em declarações à comunicação social, *Diário de Notícias*, de 12 de Abril, p. 8.

⁴³ Lei N.º 11/89 de 1 de Junho, *Diário da República*, n.º 125, I Série.

⁴⁴ Art.º 2.º da Lei N.º 11/89 de 1 de Junho, *Diário da República*, n.º 125, I Série.

apenas são militares quanto ao enquadramento profissional, podendo ser substituídos por profissionais cujas aptidões, muito genéricas, não vão para além das exigidas a um normal funcionário público. A este propósito é pertinente a questão levantada por Pinto Ramalho, ou seja: *"até que ponto se devem concessionar a entidades privadas muitos dos serviços até aqui exercidos pelos soldados"*⁴⁵.

No Diagrama 2 apresentamos, de forma esquemática, o que acabámos de desenvolver sobre os "dois exércitos", que agrupam de um lado os combatentes / operacionais e do outro os administrativos / gestores, relacionando-os respectivamente com a "condição militar" e com o "ser militar".

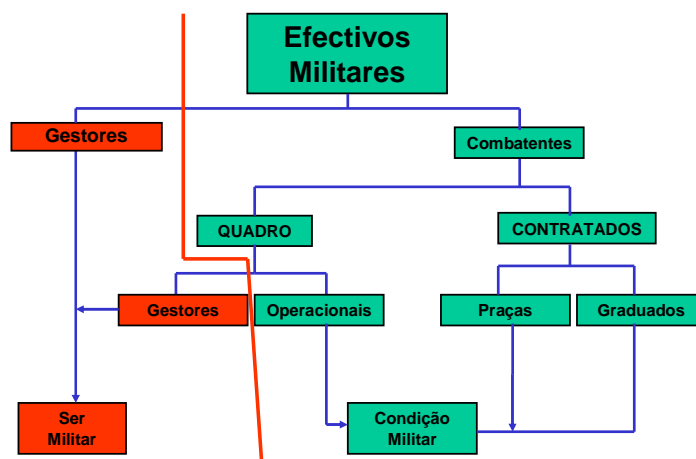
No actual quadro organizativo das Forças Armadas Portuguesas em geral, e do Exército em particular, não restam dúvidas de que se justificou plenamente a passagem do serviço militar obrigatório à profissionalização, como imperativo democrático e social. Contudo, tal medida parece insuficiente face à aceleração das mudanças mundiais e à complexidade dos conflitos contemporâneos, urgindo proceder a outras reformulações, quer no Ensino Superior Militar, quer na formação específica dos operacionais, vocacionados para as operações no terreno, quer na estrutura interna das Forças Armadas.

As novas convulsões mundiais estão, não só a determinar alterações profundas nos centros de poder convencionais, desterritorializando a defesa e a segurança⁴⁶ e assim exigindo a reconfiguração das Forças Armadas, como a provocar o aparecimento de centros de poder regionais e de conflitos assimétricos, impossíveis de colmatar com as actuais doutrinas de actuação militar que regulamentam e instruem o modo de actuação no terreno.

⁴⁵ Em declarações citadas pelo *Diário de Notícias*, de 12 de Abril de 2006, p. 8.

⁴⁶ Sobre este novo conceito estratégico de defesa, veja-se Moreira, Adriano, "A Defesa Nacional e as Forças Armadas", intervenção no Instituto de Defesa Nacional, 7 de Junho de 2002, policopiado, 12 pp. e "A Sociedade Civil e a Segurança Nacional", policopiado, s. d., 13 pp., ambos disponibilizados pelo autor.

Diagrama 2
Representação do Exército Actual



Impõe-se, assim, a reformulação da metodologia tradicionalmente seguida para formar os militares combatentes, atendendo à especificidade das missões, entre as quais “evitar a quebra da paz, restabelecer a paz violada, garantir a continuidade da paz restabelecida”⁴⁷, para além das intervenções humanitárias e das bélicas, quando os conflitos não possam ser dirimidos por outras instâncias. Tal implica um novo enquadramento social e estrutural da profissão militar.

Recolocando a questão da formação militar, dir-se-á que, se nada for feito nesse sentido, correremos o risco de só restarem as soluções mercenárias, com todas as consequências negativas que uma tal situação comporta. Com preocupações similares, o poder político fez publicar a nova Lei Orgânica do Exército⁴⁸, em cujo preâmbulo se afirma que “para Portugal é fundamental a existência de um Exército moderno, adaptado e adaptável às alterações do ambiente político, estratégico e operacional contemporâneo, atento à evolução científica e tecnológica e adequado à realidade da profissionalização. Um Exército em consonância com os recursos humanos e económicos do País, versátil e disponível. Um Exército apto a satisfazer, no seu âmbito, os compromissos externos do Estado, num quadro de segurança internacional cada vez mais colectiva e cooperativa, e de operações militares predominantemente conjuntas e combinadas. Um Exército igualmente preparado para dar o seu contributo na prevenção e na resposta às novas ameaças, designadamente ao terrorismo internacional. (...) A transformação do Exército, a que o presente diploma procede, é norteadada por princípios de

⁴⁷ Cf. Moreira, Adriano, o já citado “A Defesa Nacional e as Forças Armadas”, p. 12.

⁴⁸ Decreto-Lei n.º 61/2006 de 21 de Março, *Diário da República*, n.º 57, I-A Série.

racionalização, simplicidade e economia de meios e corporiza um conjunto de medidas cujo objectivo central é a prontidão da força militar, que se pretende mais flexível, projectável e pronta a ser empenhada". Todavia, as legítimas e saudáveis aspirações políticas explicitadas no preâmbulo deste novo Regulamento não encontram, por ora, materialização no articulado do mesmo.

A reflexão realizada nestas páginas sugere a necessidade de um novo modelo para a formação das elites militares e de um exército de combate eficiente, de resto, perfeitamente concordante com as actuais preocupações políticas, reflectidas na transcrição feita acima. Tendo como referência os elementos constantes no Diagrama 1, poder-se-ão problematizar algumas questões, hoje já discutidas, entre as quais: a especificidade do ensino militar, sendo crucial a questão da liderança e da cadeia de comando⁴⁹; a criação da Universidade das Forças Armadas, pensada já no novo quadro europeu para o ensino superior⁵⁰; a concessão de equivalência a todos os cursos superiores para ingresso na categoria de Oficial; o ingresso dos Oficiais e dos Sargentos nas fileiras com a sua formação científica concluída⁵¹; a exclusividade do ensino / formação técnica ou específica, de carácter militar, às Escolas Práticas; a atribuição central às capacidades emocionais no recrutamento e selecção dos militares para as áreas combatentes; a valorização da qualidade do desempenho, visto que a rotina da função proporciona, só por si, um elevado grau de conhecimentos; o estabelecimento do regime de contrato para todos os Oficiais e Sargentos enquanto permanecerem nos postos combatentes (Alferes, Tenente e Capitão, para os Oficiais, e Furriel, Segundo e Primeiro Sargento, para os Sargentos); a permanência de uns e outros nos postos de combate até perfazerem a idade de 40 anos; a possibilidade de passagem, para a categoria de Oficial, de Sargentos que apresentem elevados padrões de desempenho, devidamente reconhecidos pelos respectivos Comandos Superiores, desde que detenham grau académico correspondente (idêntico princípio para a passagem de Soldado a Sargento); deslocação para áreas de administração dos que forem perdendo capacidades de combate e transferência dos excedentes, que não possam integrar áreas de administração, para outros serviços da administração pública, para os quais tenham conhecimentos e aptidões; diferenciação clara ao nível de vencimentos, estatuto e outras regalias entre os "dois exércitos", etc.

⁴⁹ Cf. Moreira, Adriano, *ibidem*.

⁵⁰ Veja-se *Introdução à Avaliação do Ensino Superior Militar*, Colóquio no Instituto Superior Naval de Guerra, Lisboa, Ed. Conselho Nacional de Avaliação do Ensino Superior (CNAVES), 2001 e "Relatório - Síntese Global", Comissão de Avaliação Externa das Ciências Militares, Julho de 2003, policopiado. Quanto ao Processo de Bolonha, veja-se *Temas do Processo de Bolonha*, Ed. CNAVES e Fundação Oriente, Coimbra, 2005, especialmente a "Nota Prévia" e "Os Caminhos de Santiago", ambos de Adriano Moreira, respectivamente pp. 5, 6 e 167 a 173.

⁵¹ A última grande reforma da Academia Militar, feita pelo anterior regime, através do Decreto-Lei n.º 516/70, de 3 de Novembro, publicado no *Diário do Governo*, n.º 255, de 3 de Novembro de 1970, I Série, já se orientava neste sentido. Entre outras disposições, determinava a al. a), do Art.º 8.º, deste Decreto-Lei, "o 1.º ano (ano que concentrava todas as cadeiras de natureza científica) dos cursos de infantaria, artilharia, cavalaria, administração militar (...) podem ser frequentados, em regime de externato, em qualquer das Universidades onde se processem cadeiras com idêntica designação (...)". Era Ministro da Educação José Veiga Simão. Tal como Adriano Moreira, propugnava a extinção da Academia Militar e a criação da Universidade das Forças Armadas. Antes dos acontecimentos de 25 de Abril de 1974, apenas entre 1958 e 1970 era obrigatório que as disciplinas de carácter científico fossem frequentadas na Escola Militar, formadora de oficiais.

A nova estrutura de formação propugnada conduziria, necessariamente, a outras e mais profundas alterações, com efeitos que devem ser igualmente ponderados, como sejam a eventual diminuição do número de militares em altos postos da hierarquia, a redução de estruturas de comando e de apoio e a diminuição global da carga orçamental, sem prejuízo de se obterem melhorias salariais e da qualidade do armamento⁵².

Urge, pois, um novo modelo de formação e um outro perfil para as Forças Armadas, cujos princípios, objectivos e metodologia, aqui apenas enunciados, depois de discutidos em diferentes esferas decisórias, deverão apostar na eficácia na acção, indiscutível que é a relevância do seu papel para a segurança e defesa dentro e fora do espaço nacional.

Bibliografia Consultada

- AFONSO, Aniceto e Gomes, Carlos de Matos, *Guerra Colonial, Angola – Guiné – Moçambique*, Lisboa, Diário de Notícias, 2000.
- ALBA, Victor, *El Ascenso del Militarismo Tecnocrático*, México, DF, Estudios y Documentos, 1963.
- ALEXANDRE, Valentim, "O Império Colonial", in Pinto, António Costa (coord), *Portugal Contemporâneo*, Lisboa, Dom Quixote, 2004.
- BALTAZAR, Maria da Saudade, *As Forças Armadas Portuguesas: Desafios numa Sociedade em Mudança*, Casal de Cambra, Caleidoscópio, 2005.
- BRZEZINSKI, Zbigniew, *Game Plan: A Geostrategic Framework for the Conduct of the U.S. – Soviet Contest*, Boston, The Atlantic Monthly Press, 1986.
- DEAGLIO, Mário, *Postglobal*, Roma-Bari, Editori Laterza, 2005.
- DOLLFUS, Olivier, *A Globalização*, Mem-Martins, Publicações Europa-América, 1999.
- FRIEDMAN, Thomas L, *The World is Flat. A Brief History of the Twenty- First Century*, New York, Farrar, Straus and Giroux, 2005.
- GIDDENS, Anthony, *O Mundo na Era da Globalização*, Lisboa, Editorial Presença, 1999.
- HOROWITZ, Irving Louis, "The Military Elites" in Lipset, Seymour Martin e Solari, Aldo (eds), *Elites in Latin America*, London, Oxford, New York, Oxford University Press, 1967, pp. 146-189.
- HUNTINGTON, Samuel, *O Choque das Civilizações e a Mudança na Ordem Mundial*, Lisboa, Gradiva, 1999.
- LANOWITZ, Morais, *The Professional Soldier: A Social and Political Portrait*, New York, The Free Press of Glencol, 1960.
- JAVIER, Francisco e Penas, Esteban, *Occidentalización, Fin de la Guerra Fria y Relaciones Internacionales*, Madrid, Alianza Editorial, 1997.
- KERDOUN, Azzouz, *La Sécurité en Méditerranée: Défis et Stratégies*, Paris, Publisud, 1995.
- KLARE, Michael T., *Resource Wars: The New Landscape of Global Conflict*, New York, New York Metropolitan Books, 2005.

⁵² Preocupante é a recente decisão, conquanto na sequência da política do Governo anterior, de diminuir o montante a atribuir à modernização militar e o adiamento da entrega do novo armamento às Forças Armadas. Cf. *O Independente*, 26 de Maio de 2006, p. 27.

- MARCHUETA, Maria Regina, *O Conceito de Fronteira na Época da Mundialização*, Lisboa, Cosmos e Instituto da Defesa Nacional, 2002.
- MOREIRA, Adriano, "A Defesa Nacional e as Forças Armadas", intervenção no Instituto de Defesa Nacional, 7 de Junho de 2002, policopiado, 12 pp.
- MOREIRA, ADRIANO, "Apresentação" ao *Livro de Homenagem ao General Pedro Cardoso, Informações e Segurança*, Instituto de Altos Estudos Militares, 19 de Fevereiro de 2004.
- MOREIRA, Adriano, "As Dependências Internas e Externas da Segurança", Instituto Superior de Ciências Policiais e Segurança Interna, 15 de Fevereiro de 2006, 10 pp., policopiado.
- MOREIRA, Adriano, "A Sociedade Civil e a Segurança Nacional", policopiado, s.d., 13 pp.
- RAMONET, Ignacio, *Geopolítica do Caos*, 3.^a Edição, Petrópolis, Editora Vozes, 1999.
- REBOCHO, Manuel, *A Formação das Elites Militares em Portugal de 1900 a 1975*, Tese de Doutoramento sob a orientação de Maria José Stock, Universidade de Évora, 2005, 548 pp., policopiada, a publicar pela Editora Prefácio sob o título *As Elites Militares e as Guerras de África*.
- ROGEIRO, Nuno, *Guerra em Paz. A Defesa Nacional na Nova Ordem Mundial*, Lisboa, Hugin, 2002.
- TEIXEIRA, Nuno Severiano (coord.), *O Interesse Nacional e a Globalização*, Lisboa, Cosmos e Instituto da Defesa Nacional, 2000.

Temas do Processo de Bolonha, Colóquio, Coimbra, Ed. CNAVES e Fundação Oriente, 2005.

WALTZ, Kenneth N, *Teoria das Relações Internacionais*, Lisboa, Gradiva, 2002.

Fontes Consultadas

Anuário do Exército referente a 2004.

Diário da Assembleia da República, I Série, n.º 120 de 2006-05-04.

Lei n.º 100/2003, *Diário da República* de 14 de Setembro de 2004, que publicou o novo Código de Justiça Militar.

Lei n.º 174/99, *Diário da República* de 21 de Setembro, regulamentada pelo Decreto-Lei n.º 289/2000 de 14 de Novembro

Lei n.º 11/89 de 1 de Junho, *Diário da República*, n.º 125, I Série.

Decreto-Lei n.º 61/2006 de 21 de Março, *Diário da República*, n.º 57, I-A Série.

Decreto-Lei n.º 516/70 de 3 de Novembro, *Diário do Governo*, n.º 255, I Série.

Introdução à Avaliação do Ensino Superior Militar, Colóquio no Instituto Superior Naval de Guerra, Lisboa, Ed. Conselho Nacional de Avaliação do Ensino Superior (CNAVES), 2001.

Manuais de Aprontamento das Tropas para as "Missões de Paz" no Exterior, documentos de consulta restrita.

"Relatório - Síntese Global", Comissão de Avaliação Externa das Ciências Militares, Julho de 2003, 45 pp., policopiado.

Jornais Consultados

Diário de Notícias: 20-03-2006; 21-03-2006; 22-03-2006; 12-04-2006; 20-04-2006.

O Independente: de 26-05-2006.

Novas Configurações Organizacionais e Desenvolvimento de Recursos Humanos: o Caso das Redes de Empresas

MARIA MANUEL SERRANO¹

RESUMO

As transformações do contexto de inserção e de actuação das empresas leva-as a pôr em marcha processos de reorganização interna e a adoptar novas formas de relacionamento com o meio ambiente, numa lógica de adaptação e de sobrevivência.

No âmbito das configurações organizacionais emergentes, desenvolvem-se novas lógicas relacionais baseadas na confiança, na cooperação e na dependência recíproca. A divisão do trabalho, determinada pelas empresas centrais, baseia-se nas características das operações do processo produtivo destinadas a cada unidade da rede. Tal distribuição tem implicações no sistema tecnológico e na estrutura de qualificações, o que possibilita a arrumação das empresas em duas categorias: empresas com trabalho qualificado (empresas cabeça) e empresas com trabalho desqualificado (empresas mão).

Estas e outras alterações nos sistemas produtivos colocam novos desafios à gestão dos recursos humanos e sugerem a pertinência de uma gestão de recursos humanos transversal ao conjunto das empresas da rede.

PALAVRAS-CHAVE: Novas Formas de Empresa; Empresa em Rede; Recursos Humanos

1. Condições de emergência de novas formas de empresa

A transformação das condições ambientais, essencialmente a partir do segundo choque petrolífero (1981/1982), impulsionou a transformação dos sistemas organizacionais e impôs novos ritmos de mudança. Neste contexto, foi possível identificar as tendências de evolução da empresa moderna centradas em três eixos: a estrutura (fronteiras), as estratégias (internalização/externalização) e os processos organizacionais (poder/controlo) Scott (2004).

De facto, a evolução das formas estruturais da empresa moderna é marcada por dois movimentos: a diversidade das relações inter-empresas, que reflecte a complexidade do meio ambiente, e a emergência de estruturas em redes,

¹ Assistente no Departamento de Sociologia da Universidade de Évora e Doutoranda em Sociologia Económica e das Organizações no ISEG.

como corolário da transformação das estruturas internas (Filleau & Ripoull, 2002: 266). Destas mutações resultou um conjunto de características, de princípios e de paradigmas de organização radicalmente diferente das estruturas, mecanismos e processos herdados da era industrial. Consequentemente, a questão da delimitação das fronteiras organizacionais, que durante décadas² ocupou um lugar central na análise organizacional, altera-se face à complexificação do meio ambiente, à emergência de novas formas organizacionais e à propagação de novas lógicas relacionais inter-empresas.

Durante os anos 1980, com o duplo objectivo de aumentar a sua dimensão e a capacidade de resistência às pressões da concorrência mundial, as empresas optam por estratégias de crescimento e de internalização, ou seja, procuram encontrar internamente a resposta para todos os desafios externos, pela absorção de todo o tipo de recursos com base numa estratégia de integração vertical.

Em termos estratégicos, a década de 1990 é marcada por um movimento inverso - a externalização (*outsourcing*). As opções das empresas evoluíram na direcção da especialização na respectiva actividade principal, ou seja, centram-se na sua área de negócios principal. Esta conduta possibilitou às empresas conservar internamente apenas as funções consideradas fundamentais ou estratégicas (possibilitando os processos de emagrecimento organizacional - *downsizing*) e subcontratar a realização das tarefas complementares necessárias ao exercício da sua competência principal (Scott, 2004; Filleau & Ripoull 2002).

Após terem privilegiado políticas de integração vertical e de controlo hierárquico dos recursos, as empresas optaram por se reorganizar de um modo mais flexível, sob a forma de rede, antecipando uma poderosa dinâmica relacional, organizacional e contratual. Percebe-se pois, que as configurações organizacionais em rede surjam como reacção e resposta à crescente complexidade do meio ambiente (Fréry, 1996 *apud* Filleau & Ripoull, 2002: 269).

2. A empresa em rede: contributos para a sua definição

Entre as configurações estruturais emergentes genericamente designadas por novas formas de empresa, encontra-se a empresa em rede³, uma forma

² Max Weber (1864-1920) definiu as organizações como um espaço de relações sociais “fechadas”, com acesso limitado a determinados indivíduos e com limites impostos por um chefe ou director assistido por um *staff* administrativo. Com o advento das concepções de sistema aberto, os teóricos reconheceram a dependência da organização relativamente ao ambiente, mas continuaram a enfatizar a necessidade de a organização se “defender” das influências externas e de proteger o seu centro técnico das perturbações ambientais. A proliferação de estudos sobre as fronteiras organizacionais colocou novas variáveis em análise (actores, relações, actividades e aspectos normativos) e possibilitou a afirmação de novas concepções sobre as organizações (Thompson *apud* Scott, 2004: 10).

³ Outras noções possíveis para designar a mesma realidade, ou realidades próximas, são: “organização em rede”, “rede de empresas” (Butera, 1991); “empresa transaccional” (Coase); “quase-firma” (Eccles); “estrutura dinâmica de redes” (Miles e Snow); “macro-empresas” (Dioguardi); “empresas em sistema solar” (Piore e Sabel). O conceito de rede é também usado para definir as modalidades não convencionais de estruturação das actividades no interior das fronteiras de uma mesma organização (Weiss 1994b). Identifica igualmente a “empresa modular”

híbrida de organização, que cobre diversos tipos de empresas e de situações económicas (Butera 1991: 55).

Na terminologia de Thorelli (1986), o conceito de empresa em rede aplica-se a “um conjunto de várias firmas ligadas por relações de trocas suficientemente fortes para criarem sub-mercados contratuais no interior do mercado global. O que caracteriza a rede é a «empresa» comum [empresa central] que liga os diferentes parceiros e as transacções que se estabelecem em torno dessa «empresa» partilhada” (*apud* Filleau & Ripoull, 2002: 269).

Neste tipo de associação, cada um dos parceiros da rede conserva a sua independência jurídica, mas na prática podem funcionar como extensões ou departamentos da empresa central (cliente). Este modo de funcionamento sustenta-se num novo quadro relacional entre empresas, no qual prevalecem relações de dependência recíproca (duráveis e contínuas), que possibilitam a valorização de complementaridades entre empresas e a troca de recursos e de informações em função da especialização de cada actor da rede (Weiss, 1994b: 42).

Genericamente a noção de rede aplica-se às situações de descentralização de actividades⁴ de uma empresa central para outras empresas subcontratadas⁵, resultando desse comportamento estratégico uma diversidade de situações e de designações (Butera, 1991).

Mais especificamente, a mesma noção de empresa rede designa as “fileiras” (Bellon) e as “constelações de empresas” (Lorenzoni), ou conjuntos de empresas ligadas entre si por um ciclo de produção⁶; aplica-se igualmente aos sistemas de empresas de base territorial ou distritos industriais (Marshall, Becattini) e às zonas de forte potencial inovador como os parques tecnológicos⁷. Outra categoria de empresa em rede é preenchida por agrupamentos de empresas juridicamente autónomas mas com laços associativos geradores de serviços ou de valores⁸; os acordos⁹ típicos da

ou “virtual” (Brilman 1997). Designa também mesoconfigurações económicas de alta intensidade relacional que formam um tecido conectivo com os seus parceiros e os seus concorrentes (Weiss 1994a).

⁴ A descentralização de actividades inclui a produção manufactureira e a prestação de serviços de vários tipos.

⁵ O alastramento do fenómeno da subcontratação apresenta contornos processuais diferenciados. Em Itália, por exemplo, assistiu-se a uma verdadeira explosão quantitativa e qualitativa da subcontratação e conseqüente nascimento de uma nova geração de empresas: as empresas industriais não manufactureiras. Já nos EUA, a descentralização efectuou-se a partir de firmas industriais que detinham o papel de “ direcção industrial” sobre os subcontratados situados no estrangeiro, especializados na produção de peças mas também em produtos finais (Butera, 1991: 55).

⁶ A origem desta ligação - que não é de natureza jurídica nem cultural, podendo inclusivamente estabelecer-se na base de simples acordos - pressupõe a existência prévia de um sistema comum de cooperação funcional (Butera, 1991: 56).

⁷ Neste caso *Silicon Valley* é, provavelmente, o exemplo mais ilustrativo e esclarecedor.

⁸ A título de exemplo referem-se as confederações de artesãos, as cooperativas de produção ou de consumo.

⁹ Este tipo particular de acordos, para além do conteúdo económico, gera sistemas de empresas fundadas em obrigações contratuais e não sobre a propriedade ou a hierarquia. Contrariamente ao que se passa nos acordos clássicos, cujo primeiro objectivo é a troca económica, põem em jogo elementos de ordem estrutural como sejam os “projectos comerciais”, o portfólio de actividades, a investigação e desenvolvimento, a localização e a lógica de produção, a estrutura dos sistemas de informação e de telecomunicações do grupo ou as políticas de desenvolvimento de recursos humanos (Butera 1991: 56).

indústria electrónica ou química são igualmente assimiláveis por este conceito, bem como as grandes empresas “que se fazem pequenas” ou seja, as grandes estruturas que se articulam em “quase-empresas”¹⁰ praticamente autónomas.

A empresa rede enquanto novo modelo de empresa, para além da variedade de denominações e de situações que comporta, associa um conjunto de elementos que possibilita encontrar um denominador comum: a) trata-se, em todos os casos, de “empresas híbridas”, situadas na fronteira da hierarquia e do mercado; b) os domínios da técnica e da gestão não coincidem forçosamente com os domínios do jurídico e da organização; c) os processos económicos e a organização não dependem da estrutura de cada empresa em particular, mas das relações das empresas entre si (Butera, 1991:58).

Em suma, a ideia base da empresa em rede é limitar a actividade interna das grandes empresas às competências estratégicas e confiar as restantes a outras empresas menores. Porém, a estratégia de externalização das actividades banais não define por si só, a empresa em rede. O modelo de empresa em rede, que começou por ser uma espécie de direcção das produções externas, tende a externalizar porções cada vez mais importantes do seu valor acrescentado e estende-se progressivamente a áreas estratégicas como é o caso da investigação e desenvolvimento (Desrousseaux *apud* Brilman, 1997: 168).

A reorganização estrutural das empresas em rede é frequentemente apontada como o formato que melhor traduz as novas realidades organizacionais. Em sentido lato, este modelo agrega um conjunto de entidades ligadas entre si, implicadas em processos económicos que convertem recursos em bens e serviços para consumidores finais, indivíduos ou organizações (Axelsson & Easton *apud* Weiss 1994b: 41). Caracteriza-se também pela acção complementar e organizada de numerosos módulos inseridos numa cadeia que comporta as diversas fases do ciclo de produção e que deve, para produzir valor, ser concebido de forma aberta, alargando-se aos fornecedores (e às suas próprias cadeias), aos distribuidores e aos clientes (Rullani *apud* Weiss 1994b: 41). É ainda uma forma híbrida de organização inter-empresas baseada em valores como a confiança, a cooperação e os laços de longo prazo (Weiss, 1994a).

3. Implicações para os Recursos Humanos

Por comparação com os esquemas de trabalho tayloristas/fordistas, a originalidade dos sistemas em rede não está no uso inovador do recurso trabalho, mas na instauração de novas dinâmicas relacionais¹¹, onde sobressaem as relações de cooperação inter-empresas. Note-se que estas

¹⁰ São unidades de menor dimensão, partes integrantes de um grupo económico, que recorrem frequentemente à subcontratação externa, possuem estruturas, políticas e sistemas operatórios capazes de exercer influência na organização em domínios como as normas de qualidade, o saber-fazer das empresas subcontratadas e o mercado (Butera, 1991: 56).

¹¹ A natureza das relações de trabalho tradicionais transforma-se e aproxima-se de lógicas relacionais próprias de um prestador de serviços ou de um trabalhador independente e os seus clientes. Prevê-se que esta tendência, imposta pela competição mundial, pelas novas tecnologias da informação e veiculada pelos modos de gestão será primeiramente visível nos EUA, enquanto na Europa a legislação laboral tenderá a atrasar o processo (Brilman 1997: 306).

relações modificam substancialmente a lógica das transacções de trabalho, no sentido em que as relações de trabalho autónomo prevalecem sobre as de trabalho subordinado e que as relações empregador/empregado substituem as relações empregador/assalariado¹² (Bellusi e Camuffo *apud* Weiss, 1994a: 99).

As estratégias de desintegração vertical e de externalização, enquanto caminhos para maximizar a eficiência e minimizar os custos, têm consequências ao nível dos recursos humanos. Internamente, a redução de actividades faz diminuir o número de empregos e consequentemente os efectivos; externamente assiste-se à formação e desenvolvimento de PME geradoras de novos empregos. Neste contexto, parte dos encargos com pessoal das grandes empresas é transferida para as empresas subcontratadas.

O modelo de divisão do trabalho entre empresas operacionaliza-se do seguinte modo: a empresa central concentra as fases operacionais cruciais (mais produtivas, mais qualificadas e de alta tecnologia) e deixa às unidades periféricas as actividades do ciclo de produção menos determinantes (menos qualificadas). Tendencialmente, as empresas subcontratadas empregam pessoal menos qualificado, pagam salários inferiores, dispõem de menos condições de trabalho¹³, realizam menor investimento (ou nenhum) em formação e desenvolvimento e privilegiam modalidades contratuais que favorecem as formas precárias de emprego (Weiss, 1994a).

No domínio das políticas de recursos humanos as empresas centrais privilegiam a flexibilidade qualitativa e quantitativa ou seja, mantêm um núcleo de trabalhadores fixo, qualificado e bem remunerado e um número de trabalhadores flutuante, contratados em situação precária em função das necessidades de produção¹⁴.

Para Castillo (1998: 71) tais políticas empresariais têm consequências ao nível das condições em que se exerce o trabalho e sobre as qualificações. Na parte do processo produtivo da empresa central – a que se relaciona directamente com o mercado e ostenta juridicamente a produção global do produto – concentram-se os departamentos de investigação e de recursos humanos, as elevadas qualificações e as boas condições de trabalho; o que no processo de divisão do trabalho se identifica como *empresa cabeça*. Do outro lado, predomina o trabalho de execução, piores condições de trabalho e uma elevada percentagem de operários especialistas; o que se identifica como *empresa mão*, tendencialmente desqualificada.

Esta ideia é partilhada por Butera (1991: 89) ao reconhecer que nas *empresas cabeça* a complexidade e o aperfeiçoamento do sistema tecnológico requer níveis elevados de competência, que permitam o controlo de

¹² Esta situação é particularmente evidente quando o assalariado decide enveredar por uma actividade autónoma, tornando-se ele próprio subcontratado do seu antigo empregador (Weiss, 1994a: 99).

¹³ Castillo (2005) aponta a subcontratação como a “primeira causa” dos acidentes de trabalho graves ou mortais em Espanha.

¹⁴ No “modelo de empresa flexível” Atkinson apresenta a diferenciação de três grupos de trabalhadores: o núcleo estável dos trabalhadores-chave, os grupos periféricos e os trabalhadores externos à empresa (Kovács, 2002: 83).

processos e a resolução de problemas, e a adopção de estratégias de formação com vista a aumentar o sentido de responsabilidade e a evitar erros.

Brilman (1997) previa para o início do século XXI o seguinte cenário para a estrutura da população activa: um quarto da população seria constituído por trabalhadores permanentes, qualificados e bem pagos; o outro quarto seria constituído por trabalhadores periféricos ou empregados em empresas subcontratadas, em empregos pouco qualificados ou mal pagos e precários; a outra metade seria composta por trabalhadores marginais com trabalhos ocasionais ou sazonais.

Outras visões prospectivas centraram-se no papel que a empresa em rede viria a protagonizar no futuro e avançam as seguintes ideias: a) a formação do pessoal das empresas subcontratadas seria assegurada pelas empresas centrais, de modo a adequar as competências dos parceiros às suas próprias exigências de qualidade; b) as empresas centrais ajudariam as subcontratadas a tornarem-se verdadeiros parceiros, auxiliando-as a por em prática ferramentas de gestão que permitam responder, de modo autónomo, às exigências de qualidade requeridas (Villela *apud* Weiss, 1994a: 102).

As tendências inscritas nestes cenários convidam a equacionar a passagem de uma situação de ausência de um modelo de Gestão de Recursos Humanos (GRH), para uma situação ideal em que existiria um modelo de GRH transversal às empresas da rede, que favorecesse a integração do pessoal não subordinado e a formulação de estratégias funcionais.

Na mesma linha de pensamento Paché (*apud* Weiss, 1994a: 102) evoca a emergência de uma continuidade organizacional transversal aos diferentes parceiros, nomeadamente através de um projecto industrial comum que pudesse conferir uma identidade cultural própria à rede e suscitar sentimentos de pertença. Neste caso o papel da GRH seria de catalisação e de supressão das fronteiras organizacionais.

Percebe-se que os novos contextos laborais produzem alterações em vários domínios e colocam novos desafios à gestão dos recursos humanos. Reconhece-se a necessidade de um novo modelo de desenvolvimento humano que valorize os seguintes aspectos: a) a formação adquirida antes e durante o exercício da profissão; b) a aquisição continua de competências e a construção da empregabilidade; c) a construção de carreiras por via da mobilidade profissional e da acumulação de experiências; d) a alternância de empregos, de salários e de actividades independentes; e) o funcionamento do mercado de trabalho; f) a criação de valor acrescentado em cada empresa da rede, por via dos recursos humanos.

Bibliografia

- Brilman, Jean (1995), *L'entreprise Réinventée*, Paris, Les Éditions Organisations.
- Butera, Federico (1991) *La Métamorphose de L'Organisation: Du Château aux Réseau*. Paris: Les Éditions d'Organisations.

- Castillo, José Juan (2005). Contra os Estragos da Subcontratação no Trabalho: Trabalho Decente. In Kovács, Ilona (Org.). *Flexibilidade de Emprego. Riscos e Oportunidades*. Oeiras: Celta Editora.
- Castillo, José Juan (1998). Qualificação do Trabalho e Distritos Industriais. In Kovács, Ilona & Castillo, Juan José. *Novos Modelos de Produção: Trabalho e Pessoas*. Oeiras: Celta Editora.
- Filleau, Marie-Georges & RIPOULL, Clotilde Marques (2002). *Teorias da Organização e da Empresa. Das correntes fundadoras às práticas actuais*. Oeiras: Celta Editora.
- Harrison, Bennett (1997). *Lean and Mean*. New York: The Guilford Press.
- Pfeffer, Jeffrey (1994). *Competitive Advantage Trough People: Unleashing the Power of the Work Force*. Boston: Harvard Business School Press.
- Reis, José (1992). *Os Espaços da Indústria. A regulação económica e o desenvolvimento local em Portugal*. Porto: Edições Afrontamento.
- Reis, José (1988). Território e Sistemas Produtivos Locais : Uma reflexão sobre as economias locais. *Revista Crítica de Ciências Sociais*. 25/26: 127-141.
- Scott, W. Richard (2004). Reflections on a Half-Century of Organizational Sociology. *Annual Review of Sociology*. 30: 1-21.
- Veltz, Pierre (1994). Hierquias e Redes na Organização da Produção e do Território. In Benko, Georges & Lipietz, Alain (Org.). *As Regiões Ganhadoras. Distritos e redes os novos paradigmas da geografia económica*. Oeiras: Celta Editora.
- Weiss, Dimitri (1994a). Nouvelles Formes d'Entreprise et Relations de Travail. *Revue Française de Gestion*. 98: 95-103.
- Weiss, Dimitri (1994b). Les Nouvelles Frontières de l'Entreprise. *Revue Française de Gestion*. 100: 38-49.

As Forças Armadas como Opção: Representações Sociais dos Jovens

MARIA DA SAUDADE BALTAZAR¹ e FERNANDO ROMEIRA²

RESUMO

A viragem no panorama geopolítico internacional, após a queda do muro de Berlim, tem vindo a traduzir-se numa evidente alteração do tipo de conflitualidade e o eclodir de novas perspectivas sobre o modo de lidar com a mesma. Conjuntura que exige forças militares preparadas e adequadas ao actual ambiente estratégico, e em que o modelo de profissionalização assume particular importância. A presente comunicação pretende, a partir desta contextualização, apresentar os principais resultados alcançados de um estudo desenvolvido junto de jovens que optaram por ingressar nas unidades do Exército sedeadas no Alentejo.

PALAVRAS-CHAVE: Profissionalização das Forças Armadas; Motivações; Expectativas; Satisfação; Representações Sociais; Unidades do Exército no Alentejo.

1. Questões introdutórias

Na ausência da bipolaridade ideológica da Guerra fria e dos atributos clássicos das guerras mundiais, nos últimos anos tem-se vindo a assistir a profundas mudanças, no plano político e estratégico, decorrentes dos inúmeros riscos, incerteza e ameaças no contexto internacional.

Com as novas condições de risco, as ameaças tornam-se cada vez mais atípicas e multidimensionais, pelo que as FA's de conscrição paulatinamente perderam legitimidade técnica, económica, geoestratégica e sociopolítica (Haltiner K. in Boene 2001) O que se traduz na necessidade de se evoluir para formas crescentemente profissionalizadas de serviço militar, baseadas, em tempo de paz, em pessoal exclusivamente voluntário. Voluntariado que permite acrescer os níveis de prontidão e de desempenho por se tratar de recursos humanos mais qualificados e aptos para o cumprimento das tradicionais missões de defesa militar assim como das missões de prevenção de conflitos ou de resolução de crises no âmbito multilateral.

O modelo de profissionalização das Forças Armadas pressupõe a reconfiguração da instituição militar assente em dois vectores: capacidade de

¹ Professora Auxiliar no Departamento de Sociologia da Universidade de Évora.

² Aluno finalista do curso de Sociologia na Universidade de Évora.

recrutamento baseada nas suas necessidades e capacidade de reconversão dos militares (que durante o período de contratação não alcançaram vínculo permanente à instituição militar) com vista à sua reinserção na vida civil.

A tendência para o abandono do serviço militar obrigatório na generalidade dos países ocidentais, em que Portugal não é excepção, terá necessariamente diversas implicações, e em particular nas designadas relações civil-militares. Neste contexto, no nosso país e seguindo o exemplo francês, o Dia da Defesa Nacional foi instituído como uma forma privilegiada de sensibilizar os jovens para a temática da Defesa Nacional e divulgar o papel das FA's.

A profissionalização das Forças Armadas constitui-se como um processo contínuo, dinâmico e complexo que exige a permanente interacção da instituição militar com a sociedade e com o próprio Estado. "O êxito deste novo modelo depende, assim, da capacidade que as Forças Armadas evidenciarem na cativação dos efectivos de que necessitam, não só do ponto de vista quantitativo, mas também na sua dimensão qualitativa" (Resende, 2006: 5).

Decorrente deste contexto, e no âmbito do Seminário Temático da Licenciatura em Sociologia, foi desenvolvida uma investigação que teve como objecto de estudo as "Motivações, Expectativas e Satisfação dos militares em RV/RC das unidades do Exército no Alentejo", cujos pressupostos metodológicos e principais resultados alcançados serão também aqui apresentados.

2. O serviço militar em Portugal

No início da década de 90 do século passado, à semelhança de outros países, Portugal adaptou um sistema de defesa militar adequado às alterações produzidas na cena política internacional. E neste contexto decidiu avançar com o referido processo de adaptação, na perspectiva da sua harmonização com o novo pensamento político e estratégico em matéria de segurança e defesa e da sua racionalização face aos recursos nacionais disponíveis. Na prática, tratou-se de criar umas Forças Armadas com efectivos mais reduzidos, mas mais flexíveis, bem equipados e treinados, capazes de actuar em múltiplos cenários e sob diversas dependências, simultaneamente aptas à defesa do País, a missões externas em tarefas de acções de paz, humanitárias e de cooperação e também a outras missões de interesse público.

O modelo adoptado assentou num sistema misto semi-profissionalizado de serviço militar. A prestação de serviço militar dos cidadãos, para além dos serviços nos quadros permanentes (QP), foi-se processando sob formas distintas, com natureza voluntária e obrigatória, tendo em Setembro de 2004 sido alterado para um sistema de voluntariado e contrato de prestação de serviço militar em tempo de paz.

Neste momento a modalidade de recrutamento em Portugal é o voluntariado³, não esquecendo que existem quer na sociedade civil quer no grupo militar outras opiniões que se têm mantido fiéis em torno da dicotomia

³ Cf. Decreto-Lei nº 289/2000 de 14 de Novembro – Regulamento da Lei do Serviço Militar.

voluntariado/conscrição, havendo até, quem defenda o regresso do serviço efectivo normal, passado pouco mais de um ano da sua extinção. Nesta perspectiva, enquanto ao serviço militar obrigatório se associa uma alargada representatividade social das Forças Armadas, traduzida pelo fluxo de grande número de conscritos, a constituição de forças voluntárias foi sendo identificada com um grau crescente de profissionalização militar, e uma aproximação aos valores de mercado predominantes na sociedade civil. Factores como as remunerações, gratificações ocupacionais e certo tipo de regalias profissionais, assumem aqui particular destaque, no âmbito das motivações para a adesão ou permanência na carreira militar.

É justamente no âmbito desta profunda transformação, que parecem emergir alguns constrangimentos associados a dificuldades de recrutamento e fidelização de efectivos, sobretudo em termos qualitativos e, se assiste cada vez mais à integração das mulheres nas Forças Armadas. Mesmo em países onde predomina o modelo de serviço militar obrigatório, a possibilidade de recurso às mulheres tem sido identificada como um acréscimo potencial dos recursos humanos disponíveis e, particularmente, com o acesso a níveis de qualificação superiores.

Segundo Helena Carreiras (1997) em Portugal, a entrada de mulheres nas Forças Armadas aconteceu de forma súbita e relativamente imponderada no final dos anos 80 do século XX. No entanto, o processo adquiriu um ritmo que surpreendeu muitos analistas, ao contrário do que poderia esperar-se num país ainda marcado pela dominância, no plano das relações de género, de um modelo cultural patriarcal, de umas Forças Armadas assentes na conscrição, embora preparando já a transição para o modelo de voluntariado. A entrada de mulheres nas Forças Armadas conheceu uma evolução quantitativa e qualitativa muito significativa durante a década seguinte. Em 1994 as 1300 militares portuguesas representavam ainda uma percentagem residual, no ano 2002 existiam cerca de 3100 mulheres militares, constituindo 8 % do total de uma força global de 36 000 efectivos. Informações estatísticas mais recente, referem que no início de 2006 estas já ocupavam no Exército 19 % dos Regimes de Voluntariado e Contrato, com cerca de 2688 mulheres em 14213 militares, sendo que 1,93 % já pertenciam ao quadro permanente.

Em Portugal, o sistema de prestação de serviço militar é uma opção que está constitucionalmente consagrada, o que determina globalmente as formas e duração do serviço, os processos de mobilização em tempo de guerra e paz assim como a natureza de reservas. As características do serviço militar seguem, consequentemente, o disposto legal, compreendendo as modalidades de prestação do serviço militar em regime de voluntariado, contrato ou quadros permanentes mas conserva a convocação e mobilização obrigatória, prevista, para os casos em que “a satisfação das necessidades fundamentais das Forças Armadas seja afectada, ou prejudicada a prossecução dos objectivos permanentes da política de defesa nacional”⁴.

As operações de recrutamento, iniciadas com o recenseamento militar, no ano em que o cidadão completa 18 anos, desenvolve-se então por um determinado período de tempo, em que se procede o oferecimento do

⁴ Cf. Dec-lei n.º 289/2000 de 14 de Novembro.

cidadão ou cidadã. No acto de candidatura o cidadão declara a sua vontade de prestar serviço militar efectivo em regime de voluntariado (RV) ou regime de contrato (RC) sendo informado das normas estatutárias aplicáveis a cada uma das formas de prestação de serviço e demais condições a que estas se encontram sujeitas.

Para todos os efeitos legais, o RC é equivalente ao contrato administrativo de provimento e o militar contratado equiparado a agente administrativo. "O serviço efectivo em RC compreende a prestação de serviço militar voluntário por um período mínimo de dois e máximo de seis anos, com vista à satisfação das necessidades das Forças Armadas ou ao eventual ingresso nos QP"⁵. Podem no entanto, "ser criados, por decreto-lei, regimes de contrato com a duração máxima até 20 anos para situações funcionais cujo grau de formação e treino, tipo de habilitações académicas e exigências técnicas tornem desejável uma garantia de prestação de serviço mais prolongada."⁶

De acordo com o mesmo quadro legal o serviço efectivo em RV compreende a prestação de serviço militar voluntário por um período de 12 meses. De salientar, que este serviço voluntário é remunerado e não "voluntário" na sua pura acepção do termo, isto é, o jovem encontra-se nessa situação de livre escolha, mas é pago pelo trabalho que realiza nesse período de tempo.

Na situação das mulheres segue-se o mesmo regime aplicado aos elementos masculinos, diferindo apenas na obrigatoriedade de recenseamento militar. Para as mulheres o recenseamento militar não é obrigatório quando atingem os 18 anos de idade, no entanto, se o fizerem, ficam automaticamente sujeitas às mesmas obrigações militares, nomeadamente o de "comparecerem anualmente ao Dia da Defesa Nacional".⁷

De facto, toda esta alteração do tradicional sistema de serviço militar leva a que o Estado Português, tal como o fizeram outros estados europeus, institucionalize um conjunto de mecanismos que, por um lado, sejam apelativos ao ingresso nas fileiras e, por outro, viabilizem a reinserção dos jovens militares no mercado de trabalho, finda a prestação do serviço castrense. Tais mecanismos, de naturezas e configurações diversas, consubstanciam uma realidade complexa que a própria lei denomina como sistema de incentivos. Foi criado então, um conjunto de "Incentivos à Prestação de Serviço Militar nos RC e de RV"⁸ e que constituiu um instrumento essencial à satisfação das necessidades de pessoal, no âmbito da nova política de recrutamento e sustentação de efectivos militares, orientada para a plena profissionalização das Forças Armadas. Para o efeito estes diversificados incentivos cobrem áreas de apoio à formação profissional e obtenção de qualificações académicas, bem como outras de âmbito social e inserção na vida civil.

⁵ Cf. art. 45.º Dec-lei n.º 289/2000.

⁶ Cf. nº 3 do art. 28º da Lei n.º 174/99 de 21 de Setembro – Lei do Serviço Militar.

⁷ Cf. art. 75.º do Dec-lei n.º 289/2000 – Dia da Defesa Nacional – com o *terminus* do serviço efectivo normal, o Dia da Defesa Nacional constitui o momento de contacto privilegiado entre as F.A e os jovens e ocorre todos os anos nas unidades militares dos três ramos das Forças Armadas, na rede escolar de ensino e noutros equipamentos públicos com condições para o efeito como forma de proporcionar aos jovens o contacto directo com a realidade das F.A. A presença neste dia é obrigatória para todos os homens e facultativo para as mulheres.

⁸ Cf. Decreto-Lei n.º 320-A/2000, de 15 de Dezembro alterado pelo Decreto-Lei n.º 118/2004.

Um dos maiores desafios que se coloca à implementação do sistema profissionalizado é o recrutamento e fidelização de efectivos para prestação do serviço militar e consequente reinserção profissional na vida civil dos que durante este período não passam para os QP. Como é sabido, todas as mudanças necessitam de tempo para se afirmar e numa instituição como a militar as alterações têm de ser gradualmente consolidadas para não porem em risco todo o sistema de defesa nacional, acrescendo o facto de que em Portugal, com particular destaque, estas mudanças estão indubitavelmente ligadas a questões orçamentais. A média europeia de recursos atribuídos à defesa ronda os 2% do PIB, no nosso país situamo-nos abaixo desse valor, o que tem sido manifestamente insuficiente para a garantia desta perspectiva de evolução das Forças Armadas portuguesas.

3. Os jovens e as Forças Armadas

O conceito de juventude torna-se particularmente significativo se pensarmos que, nas últimas décadas, os jovens têm sido a categoria social mais exposta aos efeitos de uma crise estrutural, de incerteza económica, com reflexos evidentes no desajustamento do sistema de ensino e mercado de trabalho, nas dificuldades crescentes de acesso ao emprego, no desemprego juvenil, etc.

Neste contexto, e retomando a ideia defendida por alguns sociólogos, podemos dizer que “é-se jovem mais tempo”. Há mesmo quem admita o prolongamento desta “condição social” juvenil após a entrada no mundo do trabalho, na medida em que têm vindo a ampliar-se as formas de precariedade e insegurança laboral que, objectivamente, se transformam em obstáculos à emancipação e independência económica susceptíveis de permitir aos jovens a obtenção de um novo estatuto social. Daí que o ajustamento das aspirações dos jovens às possibilidades do mercado de emprego se apresente como uma das questões que mais frequentemente se coloca às sociedades contemporâneas e com particular destaque nas instituições responsáveis pelo processo de socialização dos jovens neste contexto de mudança. Não descurando o papel da família, a juventude actual é condicionada em grande medida pela democratização escolar que aliada ao prolongamento dos estudos provocou um alargar da etapa que separa a infância da entrada na vida profissional.

Neste sentido, é ao longo da sua permanência no seio da família e da instituição escolar, que os jovens interiorizam os padrões culturais e princípios éticos que regem o relacionamento social e adoptam os comportamentos fundamentais para a sua integração e participação na dinâmica do processo social.

De forma semelhante o serviço militar, quer assente num regime de conscrição ou voluntariado, embora compreensivelmente com maior proeminência para o primeiro caso, acaba neste sentido por completar este ciclo de integração dos jovens face às normas e valores da sociedade em que estão inseridos. As Forças Armadas em geral e o Exército em particular, surgem também como uma oportunidade que os jovens têm de se “desligarem gradualmente” da família, da escola e prepararem o seu futuro de acordo com o quadro cultural deixado pelos seus antecessores.

Segundo V. Marques dos Santos “O processo de transmissão geracional das referências da herança cultural, devem começar no seio da família, prolongar-se pela escola e terminar a sua fase de enquadramento institucional básico com a prestação do serviço militar” (citado por Baltazar, 1993: 31).

No entanto, e apesar da entrada para o serviço militar acontecer numa fase de transição que marca profundamente os indivíduos, uma fase de amadurecimento psíquico e de necessidade de auto-afirmação, hoje, as Forças Armadas começam a ser entendidas, tanto pela camada juvenil, com pelos seus próprios familiares como uma oportunidade de ocupação profissional, isto é, numa sociedade em constante mutação onde os “valores patrióticos” são alterados e substituídos por outros, nomeadamente os económicos, a instituição militar revela-se como uma oportunidade de interesse pessoal. As Forças Armadas deixam de ser consideradas “um ritual de iniciação” (Zulaika, 1989: 17), tal como o foi considerado pelas gerações anteriores, e transforma-se sim, num excelente empregador, principalmente em tempos de maior dificuldade para encontrar empregos.

O indivíduo toma em proveito próprio certas condições que a instituição lhe pode facultar ao mesmo tempo que procura corresponder aos interesses da instituição (Baltazar, 1993). Perspectiva que se consubstancia no modelo proposto por Moskos (1988) e que refere dois factores de fulcral interesse na motivação dos indivíduos pela profissão militar, designando-os de tipo-ideais: institucional e/ou ocupacional. Este argumenta que para além de factores intrínsecos usualmente associados à especificidade “institucional” das Forças Armadas (disciplina, estrutura, prestígio e preparação cívica, entre outros), encontram-se outros de dimensão ocupacional ou pessoal, sendo de destacar a segurança e estabilidade no emprego, a existência de melhores oportunidades profissionais que na vida civil, a falta de alternativas em termos profissionais. Por não se tratar de pólos opostos de uma só dimensão, um indivíduo pode expressar orientações ocupacionais sem rejeitar valores tradicionais, naquilo que Segal (1986) apelida de *profissionalismo pragmático*, uma mistura de orientações institucionais e ocupacionais.

O que leva a afirmar que os militares que aderem ao serviço militar, parecem pretender associar estas duas dimensões, pois ainda que fortemente motivados por factores institucionais não descaram os factores ocupacionais.

4. Estudo Sociológico - “Motivações, Expectativas e Satisfação dos militares em RV/RC das unidades do Exército no Alentejo”

4.1. Pertinência da temática em análise e metodologia utilizada

O *terminus* do Serviço Efectivo Normal (vulgo serviço militar obrigatório) em Setembro de 2004 e a profissionalização das Forças Armadas, perante os múltiplos impactes que necessariamente daí advêm, justificam desde logo a pertinência do tema escolhido.

Em complemento, qualquer estudo desta natureza pretende contribuir para a promoção do conhecimento sobre a temática em análise, e para o efeito realça-se o interesse em identificar as principais motivações que levam os jovens a aderir a um tipo de ocupação profissional com características tão

distintas de qualquer outra profissão. Por outro lado, pretende-se conhecer se todas as orientações aprovadas pelos sucessivos governos com vista à constituição de umas Forças Armadas profissionais têm alcançado os seus desideratos, nomeadamente se estes têm conseguido ir de encontro às expectativas dos militares em questão.

Relativamente aos principais pressupostos metodológicos, numa primeira fase optou-se por proceder à análise de diverso material bibliográfico recolhido, nomeadamente informação teórica e empírica sobre o tema como forma de tomar conhecimento de trabalhos anteriores. Neste sentido, foi também efectuado um inventário e apreciação de um conjunto de publicações pertinentes sobre o domínio da investigação.

Por outro lado, foi também privilegiada a observação directa como técnica de recolha de dados. Essa observação directa, que se poderá também confundir com a observação participante, permitiu que os dados fossem recolhidos em ambiente militar e em permanente contacto com a população estudada.

Todavia, como principal técnica de recolha de informação foi utilizada o inquérito por questionário⁹, aplicado a militares em RV e RC a desempenhar funções nas unidades do Exército no Alentejo: Quartel-General da Região Militar do Sul em Évora, Regimento de Cavalaria nº3 em Estremoz, Escola Prática de Artilharia em Vendas Novas e os Regimentos de Infantaria nºs 3 e 8 em Beja e Elvas, respectivamente.

Uma vez que se optou neste estudo por uma amostra probabilística estratificada, os inquiridos repartem-se do seguinte modo: 250 (89,6%) enquadram-se na categoria de Praça, 19 (6,8%) na de Sargento e 10 (3,6%) na categoria de Oficial.

No que respeita ao tempo de serviço militar, em média, estes jovens estão no Exército há mais de dois anos, existindo no entanto uma percentagem de 6,5% com mais de 6 anos de permanência nas fileiras. Atributo que poderá revelar que estes se encontram suficientemente integrados na instituição militar para se aperceberem da realidade quotidiana que se vive nos quartéis, da mesma forma que já dispuseram de tempo suficiente para identificarem aquilo que desejam para o seu futuro profissional.

Quanto aos regimes, 9,7% dos militares encontram-se a prestar serviço militar em RV e 90,3% estão em RC. Isto demonstra que os indivíduos preferem, desde o início, servir no Exército por um período mínimo de dois anos em vez de optarem pelo RV, que obriga a uma permanência de apenas um ano.

4.2. Perfil sociológico dos militares em RV/RC

Pretende-se neste tópico apresentar um conjunto de informações que são tidas como elemento auxiliar da interpretação da temática central do presente trabalho. A informação em referência oferece um retrato do segmento populacional abrangido, no que respeita à distribuição por sexo,

⁹ O tratamento e análise dos dados relativamente aos 279 questionários aplicados, teve por base a aplicação de software apropriado, nomeadamente SPSS 11.5 e MICROSOFT EXCEL.

idade, escolaridade, situação socio-económica e cultural das suas famílias de origem.

Para o efeito, em termos de distribuição por sexos, a maioria dos elementos inquiridos são do sexo masculino, correspondendo a 76,3% do total, enquanto as mulheres representam 23,7%. Cifra que corresponde a semelhante representatividade feminina nas Forças Armadas para o território nacional.

A média de idades dos militares incluídos neste estudo foi de 22,3 anos, sendo a moda de 22 anos. A idade máxima e mínima oscila entre os 31 e 18 anos respectivamente.

O estado civil da maioria dos indivíduos (81,4%) é solteiro, apenas 17,2% são casados ou vivem em união de facto. Ainda de acordo com os dados recolhidos, 10,4% têm filhos e destes, 11,9% dos casos constituem-se como o único sustento das suas famílias.

No que concerne ao distrito de residência, pode-se inferir que os jovens ao ingressarem no Exército tendem a optar por unidades militares que se encontram próximas das suas áreas de residência. Verificou-se ainda que os militares, salvo raras excepções, residem na área de influência do quartel onde se encontram colocados.

Neste sentido, a maioria dos militares reside nos distritos de Évora, Portalegre, Beja, Faro e Setúbal, conferindo à dimensão regional um poder explicativo a não menosprezar para um maior entendimento da problemática em análise.

Relativamente às habilitações académicas, os dados apresentados indicam que 33,3% dos militares inquiridos possuem o ensino secundário incompleto, 27,2% têm o 3º ciclo completo (9º ano) e 23,3% possuem o ensino secundário completo. 7,2% dos indivíduos detêm o 3º ciclo incompleto e apenas 4% possuem graus escolares inferiores. Salienta-se que 5% frequentam o ensino superior. Também acresce o facto de nas categorias de sargentos e oficiais o mínimo de habilitações exigidas ser o 12º ano. É certo que não se pode generalizar os resultados deste estudo a todas as unidades do país, no entanto, é um indicador que deverá ser tido em conta uma vez que a incorporação dos jovens no Exército segue os mesmos critérios de selecção a nível nacional.

De um modo geral, a ocupação profissional do(a) companheiro(a) dos militares em estudo permite inferir que pertencem a um estrato social médio ou médio baixo. Apenas 7,1% são quadros superiores, enquanto um significativo número de elementos (40,9%) têm companheiros(as) que são também militares. De acordo com os dados recolhidos, as mulheres militares são as que mais optam por companheiros militares.

Em complemento, e com base nos dados recolhidos, em termos de habilitações escolares, 32,7% dos(as) companheiros(as) dos militares RV/RC possuem o ensino secundário completo, 26,9% o ensino secundário incompleto, 11,5 frequentam o ensino superior e 5,8% têm formação superior. Isto demonstra uma ligeira superioridade do grau de ensino do(a) companheiro(a), face ao que o militar possui; não obstante 23% dos casos situarem-se abaixo do 3º ciclo (9º ano).

Face às habilitações literárias dos pais, verifica-se que é no ensino primário que se encontram os valores mais elevados, 33,6% no caso do pai e 34,5% no caso da mãe. No entanto, e em termos gerais, estes detêm um capital escolar baixo variando entre o ensino primário e o 9º ano. A percentagem com habilitações escolares decresce abruptamente a partir dos 11º/12º ano, não ultrapassando os 4% o número de indivíduos com formação superior.

No que respeita à ocupação profissional dos pais pode-se confirmar o que atrás se fez referência. De facto, os dados revelam que uma percentagem bastante significativa dos progenitores tem uma ocupação profissional pouco qualificada. De resto, 41% (no caso do pai) ocupam preferencialmente duas profissões (motorista e empregado da construção civil) e 17,9% pertencem às Forças Armadas ou de Segurança. Os restantes elementos são funcionários públicos (13,7%), comerciantes (10,3%) entre outras profissões de menor significado estatístico.

No caso da mãe a situação é semelhante: 22,2% são empregadas fabris ou de limpezas, 17,2% trabalham como auxiliares de educação ou em lares de terceira idade, 15,2% são comerciantes, 8,1% funcionárias públicas, 7,1% são quadros superiores, e 6,1% laboram na agricultura.

Analisados alguns dos dados referentes à caracterização sócio-familiar destes militares não podemos, no entanto esquecer, que a realidade que aqui foi traçada, em termos de origens sociais dos indivíduos não é específica das Forças Armadas Portuguesas, dado que a mesma situação se tem verificado com as Forças Armadas de outros países cujo modelo de serviço militar assenta na profissionalização. No âmbito de um estudo desenvolvido por Bertrand Böene (cf. Resende, 2005), a propósito da profissionalização das Forças Armadas na Europa, verificou-se que a população mais susceptível aos empregos de regime de contrato é composta, maioritariamente, por jovens que deixam o sistema educativo com um diploma de estudos secundários e com origens sociais modestas. Segundo o autor, esta situação está associada à questão dos rendimentos proporcionados pelas Forças Armadas, aos incentivos previstos e à formação possibilitada. Isso faz com que a instituição militar seja vista como uma segunda oportunidade educativa.

Pelo que se conclui que este segmento populacional, sobre o qual incide o estudo, evidencia traços de evidente similitude com o que se passa noutros países europeus.

4.3. O modelo de profissionalização das Forças Armadas: representações sociais dos jovens militares a desempenhar funções nas unidades do Exército no Alentejo

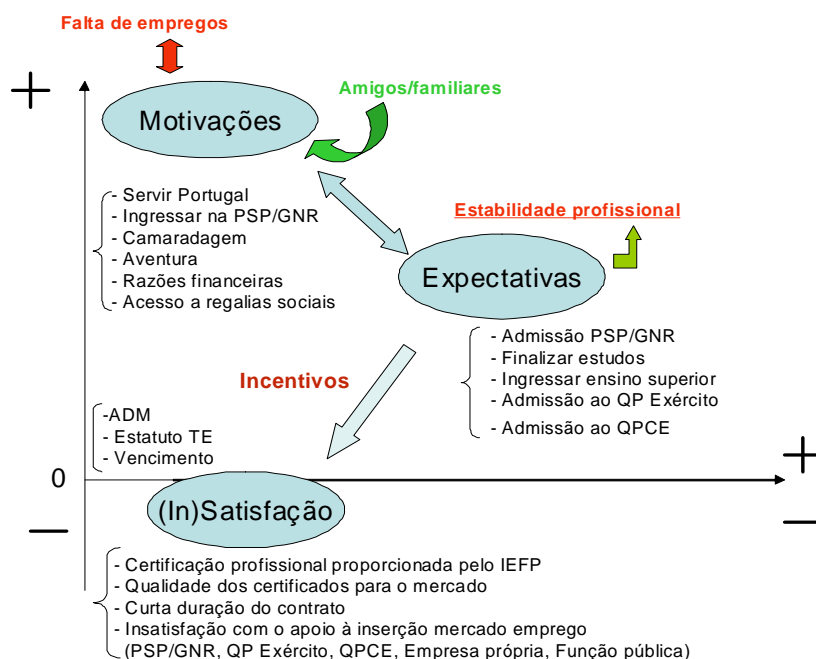
A ordem mundial vigente, as novas formas de ameaças e riscos deixaram de justificar a manutenção de exércitos assentes em modelos de recrutamento por conscrição, pelo que é um facto aceite entre inúmeros autores e especialistas na área da Defesa de que o futuro das Forças Armadas passará, indiscutivelmente, pela constituição de exércitos totalmente profissionais baseados no sistema voluntário de recrutamento. As características actuais das Forças Armadas, as missões que lhe são acometidas e os múltiplos teatros de operações nos quais podem intervir, contribuem decisivamente

para que a sua profissionalização surja como uma necessidade de adaptação ao contexto internacional.

A nova configuração dos conflitos a isso obriga e Portugal, à semelhança de outros países, iniciou em Setembro de 2004 a profissionalização das suas Forças Armadas baseadas no modelo de recrutamento voluntário em tempo de paz. De igual forma emerge daqui um outro pressuposto de que o serviço militar obrigatório se associa a uma alargada representatividade social das Forças Armadas, a constituição de forças voluntárias tem seguido uma aproximação aos valores de mercado predominantes na sociedade civil.

A figura abaixo representada resume de uma forma, que se pretende clara, os objectivos que foram traçados no âmbito deste estudo, nomeadamente que motivações, expectativas e grau de satisfação denotam os jovens militares em RV e RC, na área geográfica em análise.

Os jovens militares e o seu ingresso no Exército



Fonte: Questionário às Motivações, Expectativas e Satisfação dos Militares em RV/RC

O modelo proposto apresenta as três dimensões em que se desenrolou toda a pesquisa.

Neste sentido e no que respeita aos factores que motivaram estes jovens a aderir ao RV/RC conclui-se que estes ingressaram no Exército, essencialmente, pela possibilidade de desenvolver uma actividade de prestígio assente em valores como a amizade e camaradagem e pela vontade em servir Portugal, seguida da possibilidade de um emprego seguro. Se analisarmos estas questões à luz do modelo Institucional/Ocupacional de Charles Moskos (1988), é de realçar que o que motivou estes jovens a ingressar no Exército foi a procura de maior estabilidade profissional. Ainda que fortemente motivados por factores institucionais (vontade em servir o país e a instituição militar) não descuraram a estabilidade profissional, o que não surpreende, uma vez que “um emprego remunerado é hoje indispensável como via de obtenção de receitas que permitem, quer a subsistência, quer a melhoria generalizada da qualidade de vida (Perista, 1999: 127). A posição tomada por estes jovens permite confirmar a hipótese formulada no início do estudo, e que se reportava à ideia de que as principais motivações destes jovens para ingressarem no Exército foi a vontade em servir o país (factor institucional) e a falta de empregos no mercado civil (factor ocupacional).

Em relação aos principais canais de informação sobre as Forças Armadas é de realçar a posição ocupada pelas redes de sociabilidade em que os jovens se inserem, principalmente as constituídas pelos familiares e amigos. De facto é através destas redes que a maioria dos jovens têm conhecimento das formas de prestação de serviço, no entanto, não se constituem como elementos decisivos na tomada de decisão. De realçar que o Dia da Defesa Nacional surge como meio de conhecimento da instituição militar de importância muito residual (apenas 2,5% dos jovens o referem), facto que deverá merecer uma reflexão mais profunda, uma vez que no actual quadro legislativo este é tido como o dever militar que tem como finalidade sensibilizar os jovens para a temática da Defesa Nacional e divulgar o papel das Forças Armadas.

Pode-se ainda assinalar a influência que o mercado de trabalho exerce sobre tais motivações de ingresso no Exército. Mais de 67% dos militares RV/RC declararam que a sua permanência nas fileiras é motivada pela falta de alternativas de emprego no mercado de trabalho civil e mais de 70% ponderam a hipótese de abandonar o Exército se surgir uma oportunidade de emprego. Estes dados são pois elucidativos do que atrás foi referido, isto é, ainda que fortemente motivados para servir os valores da organização militar e do país, estes militares olham para o Exército como uma ocupação capaz de assegurar uma relativa estabilidade profissional.

Quanto às expectativas profissionais e pessoais pode-se afirmar que foram encontradas algumas diferenças entre as várias categorias de militares em estudo. É evidente por parte dos oficiais a preocupação em terminar os estudos superiores e a vontade em ingressar nas forças de segurança (PSP/GNR). Por outro lado, também não deixa de ser preocupante a situação de 20% dos oficiais inquiridos, que revelaram não ter qualquer objectivo delineado, o que suscita inevitavelmente uma certa apreensão face ao futuro que os aguarda. A categoria de praças continua a ter como principal expectativa ingressar nas forças de segurança e participar em missões de apoio à paz. Já os sargentos preferem ingressar no quadro permanente do

Exército não descurando também outras possibilidades (PSP/GNR, Função Pública, ensino superior).

Ainda neste domínio pode-se afirmar que tais objectivos traçados por homens e mulheres variam consideravelmente nalgumas dimensões. As principais divergências são: os militares do sexo feminino afirmam não estarem muito disponíveis para participarem em missões de apoio à paz e preferem aquando da passagem pelo exército usufruírem dos incentivos em matéria de acesso no ensino superior. Ao contrário do que acontece com os homens são poucas as jovens que permanecem no Exército sem objectivos de futuro profissional claramente definidos.

Relativamente ao grau de satisfação dos militares conclui-se que estes têm uma opinião tendencialmente negativa face ao pacote de incentivos proposto pelo Governo para o RV/RC. De grosso modo, pode-se afirmar que a insatisfação é generalizada entre as três categorias profissionais. Isto é, são as condições de apoio à inserção no mercado de trabalho e a duração do tempo máximo de contrato que são assinaladas como bastante negativas. Já a satisfação com o vencimento revela divergência de opinião entre as categorias de militares: os oficiais são os que atribuem o valor mais positivo à remuneração que auferem seguidos pelos sargentos; as praças consideram que o vencimento que a instituição militar lhes proporciona é insuficiente. No que concerne ao apoio social as opiniões dividem-se, existindo uma relativa satisfação no que toca à assistência na doença aos militares (ADM). O estatuto trabalhador-estudante, é um outro incentivo que também denotou uma ligeira satisfação por parte dos militares.

Porém constatou-se que é bastante significativo o número de indivíduos que revelaram não ter qualquer conhecimento sobre os incentivos propostos. Facto que pode desde logo corroborar a ideia já apresentada de que os jovens optam pelo ingresso na vida militar como uma alternativa de emprego mais favorável no momento e sem que tenham objectivos de futuro claramente definidos, logo nem são impelidos a conhecer um pouco mais acerca dos incentivos que a lei lhes consagra.

É ainda de realçar que da análise dos resultados, também, é possível concluir que tanto os oficiais como os sargentos e praças valorizam mais um aumento da duração do tempo de contrato do que propriamente um aumento de vencimentos.

Posturas que parecem encaminhar-se para a ideia central de que os jovens optam pelo ingresso na vida militar, não obstante as motivações de natureza institucional, por se tratar de uma oportunidade de entrar no mercado de trabalho que confere estabilidade profissional, mas com o *terminus* perfeitamente determinado (caso não passem aos QP). O ingresso nas Forças Armadas assume um carácter temporário, que na designação de E. Erikson é um período de moratória social, e terá um papel de reconhecida relevância se o prazo de vigência do contrato se traduzir, com base no sistema de incentivos consignados, em actuações que possibilitem minimizar este constrangimento. Premissa que exige que os jovens militares tracem com algum rigor o seu futuro mais próximo – situação que não ocorre com a frequência necessária. Mas paradoxalmente continuam a defender um prolongamento do tempo de contrato! Quererá isto significar que os jovens,

por se encontrarem em média há mais de 2, 5 anos na instituição militar, e vendo o seu contrato aproximar-se do fim, estão conscientes das acrescidas dificuldades de ingresso no mercado de trabalho civil, suspeição que se poderá traduzir na vontade de aproveitar o pacote de incentivos e concomitantemente programar o seu futuro, ou então simplesmente revela a vontade de prolongar uma situação de estabilidade profissional embora “com fim à vista”?

5. Considerações finais

Seguindo a designação de A. Giddens (2000), *o novo perfil de risco* que tem vindo a emergir traduz-se num previsível e alargado espectro de implicações sobre as Forças Armadas, em que a profissionalização do serviço militar assume uma dimensão de reconhecida importância na necessária adaptação estruturante do sistema de defesa nacional ao contexto internacional.

Muitos são os desafios que se colocam a Portugal nesta matéria, uma vez que todas as Forças Armadas profissionais se encontram dependentes das dinâmicas do mercado de trabalho, por estas influenciarem quer a capacidade de recrutamento quer a capacidade de manter ou fidelizar os jovens. “Neste sentido, o sucesso da profissionalização implica encontrar mecanismos que tornem o recrutamento menos dependente das características conjunturais do mercado de trabalho, ou seja, que potenciem as Forças Armadas enquanto oportunidade de emprego com valor próprio, em detrimento da ideia de oportunidade de emprego por falta de alternativas” (Resende:2006: 5).

A pesquisa desenvolvida nas unidades do Exército sedeadas no Alentejo permitiu corroborar tais preocupações, as quais colocam as Forças Armadas Portuguesas e em particular o Exército em situação de precaridade renovável. Que só poderá ser ultrapassada, se a profissionalização do serviço militar for tida como um desafio contínuo, sustentado e integrado, e que exige uma inequívoca interacção entre a instituição militar, Estado e sociedade. Contexto em que os jovens surgem como um segmento populacional de fulcral importância para se (re)pensar a profissionalização do serviço militar em Portugal.

Bibliografia

- BALTAZAR, M. Saudade (1993) *Jovens a cumprir o serviço militar na Escola Prática de Artilharia – Enquadramento teórico e suas consequências sociais*, (Policopiado) ISCSP, Lisboa, Universidade Técnica de Lisboa.
- BOENE, Bernad e DANDECKER Christopher (2001) *Les armées professionnelles et le liens armée-Etat-société, au Royaume-Uni*, Paris, Ed. Centre d'études en Sciences Sociales de la Défense.
- CARREIRAS, Helena (1997) *Mulheres nas Forças Armadas Portuguesas*, Lisboa, Edições Cosmos.
- ERIKSON, Erik H. (1976) *Identidade, Juventude e Crise*, Rio de Janeiro, Zahar Editores.

- GIDDENS, Anthony (2000) *O Mundo na Era da Globalização*, Lisboa, Editorial Presença.
- MOSKOS, Charles C. e WOOD, Frank R. (ed.) (1988) "The Military: more than just a job?" Washington, Pergamon - Brassey's In MARINHO, Liliana (2001), *PSP: Adaptação e integração profissional dos elementos femininos com funções policiais*, Lisboa, Instituto Superior de Ciências Policiais e Segurança Interna.
- PERISTA, Heloísa. (1999) *Os usos do tempo e o valor para o trabalho – uma questão de género*, «Estudos série A: estudos gerais», Lisboa, Comissão para a Igualdade no Trabalho e na Empresa.
- RESENDE, José Manuel *et al* (2005) *Estudo sociológico : Jovens e Forças Armadas*, UNL/FCSH/Fórum Sociológico, Lisboa, DGPRM – Ministério da Defesa Nacional.
- SEGAL, David (1986) "Measuring the institutional occupational change thesis", *Armed Forces and Society*, 12 (3):351-376.
- ZULAIKA, Joseba (1989) *Chivos y soldados. La mili como ritual de iniciación*, San Sebastián, Baroja.

Legislação

- Dec. Lei nº 289/2000 de 14 de Novembro – *Regulamento da Lei do Serviço Militar*
- Lei nº 174/99 de 21 de Setembro – *Lei do Serviço Militar*
- Dec-lei nº 320-A/2000 - *Regulamento de Incentivos à prestação de serviço militar nos Regimes de Voluntário e Contrato*

A Escola e os Comportamentos Desviantes: Novas Tendências

NUNO POIARES ¹

RESUMO ²

No presente texto o autor apresenta uma breve reflexão sobre o estado da arte dos factores de risco emergentes em ambiente escolar, mormente no que se refere aos comportamentos desviantes na Escola hodierna e no seu meio envolvente, mas também, mais recentemente, com uma extensão alargada ao seio dos lares das famílias com o advento das potencialidades das novas tecnologias. Que fenómenos têm surgido no meio escolar no seguimento das mudanças sociais? Qual o papel da família, da comunidade escolar, das autarquias, da rede social, das comissões de protecção de crianças e jovens e das forças de segurança? As parcerias podem ter um papel estratégico? E que contributo pode dar a Sociologia, enquanto ramo especializado do conhecimento, na compreensão destes fenómenos? A estas e outras questões pretende o autor discernir com o objectivo de gerar um maior questionamento e um possível aprofundamento sobre o conhecimento neste domínio.

PALAVRAS-CHAVE: Escola; Comportamentos Desviantes; Projecto Escola Segura

Convirá igualmente relembrar que a escola actual é substancialmente diferente da escola de há uns anos atrás: "a escola deixou de ser o lugar em que se aprende a ler, escrever e contar para ser orientada por objectivos mais vastos: o da formação integral do aluno, o do desenvolvimento de uma acção concreta no meio" (Teixeira, 1995, p. 37). (Curto: 1998: 16).

Sumário:

- I.** Dos motivos da escolha do tema.
- II.** A Escola e os comportamentos desviantes.
- III.** Alguns dados empíricos.
- IV.** O papel estratégico das parcerias.
- V.** A Emergência da Sociologia do Crime e da Violência.
- VI.** Bibliografia.

¹ Mestre em Sociologia pela Universidade de Évora.

² O presente artigo representa um resumo da comunicação apresentada no dia 28 de Abril de 2006 nas VIII Jornadas do Departamento de Sociologia da Universidade de Évora, subordinadas ao tema "Questões Sociais Contemporâneas".

1. Dos Motivos da Escolha do Tema

A ideia da abordagem do presente tema no âmbito das VIII Jornadas do Departamento de Sociologia da Universidade de Évora, surgiu no seguimento de um convite que foi endereçado à minha pessoa no sentido de leccionar na Escola Superior de Saúde do Instituto Politécnico de Beja, no âmbito do curso de pós-graduação em "A Criança/Adolescente e o Ambiente Seguro". A disciplina a ministrar, de forma partilhada, foi designada como "A Escola e os Comportamentos Desviantes".

Tendo em conta essa realidade e a existência de uma variadíssima panóplia de informação sistematizada pareceu-me assim muito actual e oportuno que, tendo em consideração o tema escolhido para as Jornadas – "Questões Sociais Contemporâneas" – uma reflexão sobre esta problemática seria bem acolhida, tratando-se de um contributo eventualmente enriquecedor em um espaço que se delineou como um pólo congregador de práticas e experiências, sem se olvidar as teorias mais conhecidas, visando o aprofundamento do conhecimento no ramo da Sociologia e proporcionando uma discussão alargada entre docentes, investigadores e alunos.

Na verdade, a problemática dos comportamentos desviantes em meio escolar é um domínio que transcende em muito as ideias de mero afrontamento à disciplina ou à autoridade dos professores. Aliás, muitos destes actos são considerados para alguns investigadores, como comportamentos naturais e que correspondem a necessidades percebidas ao longo do crescimento humano. Conforme referem Maria Costa e Dulce Vale, o "conflito com as normas e valores vigentes, o desafio à autoridade, o conflito com outras gerações e a necessidade de ser diferente, são lugares comuns na descrição do período etário que é a adolescência. Estes são fundamentais ao nível familiar, na conquista de alguma autonomia por parte do jovem e estabelecimento de relações de interdependência com os pais, caracterizadas por um equilíbrio entre vinculação e autonomia. A ruptura ou afastamento temporários são muitas vezes indispensáveis no prosseguimento destas mudanças, podendo este corte ser manifesto mais ou menos abertamente." (Costa e Vale, 1998: 19). Por outro lado Berkovitz (1987) "salienta o papel da agressividade na adolescência enquanto reforçadora de sentimentos de mestria, de domínio ou de reforço do ego." (Costa e Vale, 1998: 15).

A indisciplina não será pois tratada neste espaço, deixando essa reflexão para outras páginas. No entanto, importa lembrar que existem trabalhos interessantes sobre a problemática da indisciplina, como por exemplo os estudos de Pedro Curto (1998) e os de João Amado e Isabel Freire (2002). Acresce que, tal como refere Daniel Sampaio, a "questão da indisciplina na escola é um mar de equívocos. Embora seja o tema que mais inquieta os professores nas diversas acções de formação, é difícil criar uma linguagem comum que contribua para alguma eficácia na acção. Por exemplo, quando se classifica um comportamento como «excessivo», qual o limiar de que partimos? Quando se designa uma acção como «desadequada», que referência utilizamos? Como ter a certeza de que um acto é intencional, se pouca ou nenhuma pessoa o observou directamente e ninguém sabe exactamente o que vai na cabeça do autor?" (Sampaio, 2001: 121). É desta ambiguidade que nos queremos afastar por ora.

2. A Escola e os Comportamentos Desviantes

2.1. Uma proposta de definição da problemática

Como em qualquer estudo sociológico – ainda que o presente documento esteja longe de assim ser classificado – a nossa primeira tarefa (já o clarividente Émile Durkheim o referia) deve ser sempre tentar definir a problemática em análise.

É certo que o “quotidiano escolar proporciona uma enorme diversidade de vivências sociais, desde as situações nas quais professor e alunos entre si se encontram, num quadro formal de ensino e de aprendizagem, em que uns e outros possuem à partida estatutos e papéis bem definidos, até às situações de carácter mais ou menos informal, nas quais os papéis e os estatutos decorrem das interacções que se desenvolvem espontaneamente entre pares. (...). A relação entre pares constitui um aspecto fundamental do desenvolvimento socioemocional e sociocognitivo da criança e do adolescente, contribuindo de forma decisiva para a construção social do conhecimento de si próprio e dos outros.” (Amado e Freire, 2002: 49).

A Escola surge pois como um quadro *sui generis* onde as inter-relações humanas geram inúmeras reacções e a catadupa de mudanças no universo exógeno consegue gerar novos fenómenos intramuros. Na verdade, “enquanto sistemas em constante interacção com o meio que nos rodeia, influenciamos e somos influenciados pelas relações que se estabelecem intra e inter contextos e entre estes e a sociedade mais alargada. A escola é, por inerência, ilustradora desta multiplicidade de relações que se estabelecem, o que exige um certo cuidado de análise e de actuação. (...). As situações perturbadoras de vida escolar ou do bem-estar dos seus actores, como o são situações de agressividade, violência, vandalismo ou outros comportamentos perturbadores e causadores de mal-estar, devem ser, como todas as outras, analisadas nesta globalidade. Assim, para além de todos os factores relacionados com o jovem que é autor do comportamento, há também a considerar o papel das vítimas e do próprio observador. Para além destes, há ainda a escola, ela própria, como passível de ser geradora de agressividade.” (Costa e Vale, 1998: 32).

Através do conceito de violência em contexto escolar alguns autores englobam um vastíssimo conjunto de comportamentos ilícitos. Parafraseando Costa e Vale, na “área do que é globalmente considerado violência no contexto escolar, encontrámos vários estudos e modelos explicativos que tomam como ponto de partida objectos de análise, que surgem sob designações de *vandalismo*, *bullying*, *perturbações do comportamento* (*conduct disorders*), *passagens ao acto* (*acting out*), *comportamento de oposição* (*oppositional behaviour*), *perturbação da atenção com hiperactividade* (*attention deficit disorder with hyperactivity* ou ADD-H), *comportamento delinquente*, *défice de competências* ou *factores desenvolvimentais*.” (Costa e Vale, 1998: 10).

No entanto, na presente reflexão optei, muito simplesmente, pela terminologia de “comportamentos desviantes”, na perspectiva de envolver uma noção com uma abrangência mais lata, sem entrar em discussões

teóricas sobre a dimensão da noção de comportamentos desviantes, mas tão só na perspectiva de dimensionar a problemática como qualquer acto ou omissão que represente um prejuízo para terceiros (as vítimas) ou para o próprio autor (como o consumo de estupefacientes ou a auto-mutilação), cuja conduta seja reprovada pela sociedade em que se insere o próprio autor moral ou material desse acto e que, neste caso em concreto, se situe fisicamente em meio escolar ou, mais extensivamente, no canal convergente (casa-escola).

2.2. Novas Tendências

No presente capítulo abordarei de forma muito sucinta algumas realidades que devem suscitar alguma reflexão por parte da comunidade educativa. Primeiro fenómeno: o aumento dos crimes violentos. É um lugar comum que, tal como refere Luís Elias, o “aumento dos crimes violentos é uma realidade que chegou não só às escolas como ao global da criminalidade na sociedade, uma vez que o Relatório Anual de Segurança Interna de 2004 indica um aumento dos crimes violentos na ordem dos três por cento. Neste capítulo da violência escolar estão ainda os crimes de vandalismo e dano que aumentaram 13 por cento.” (Costa, 2005: s/n).

No entanto, e porque é sobre o meio escolar que estamos a falar, importa analisar com algum discernimento os dados públicos: na verdade, no ano lectivo de 2004/2005 houve um total de 2518 ocorrências nas áreas escolares (a nível nacional) a par de valores como os do ano lectivo de 2003/2004 (2831 ocorrências), o ano de 2002/2003 (2797 ocorrências) e o ano lectivo de 2001/2002 (2818 ocorrências). Estes registos embarcam actos como ameaças de bomba, furtos, roubos, posse/uso de arma, vandalismo/dano, injúrias/ameaças, ofensas à integridade física, posse/consumo de estupefacientes, ofensas sexuais, etc. Contudo, apesar da diminuição global da criminalidade no ano lectivo transacto, os números não deixam de ser reveladores de que ainda existe muito trabalho a encetar. Um dado meramente elucidativo diz respeito ao agravamento verificado nas situações de ameaça de bomba em estabelecimentos de ensino (+28,6%), sobretudo na época dos exames.

“A violência, não sendo um fenómeno novo, nem tão pouco recente, é-o contudo, na forma como de há uns tempos a esta parte se vem impondo nas nossas vidas, enquanto cidadãos comuns, profissionais e/ou investigadores. (...) Paralelamente, a escola surge como um dos palcos possíveis desta mesma violência, neste caso, percebida como ocorrendo essencialmente entre os jovens. A questão assume aqui redobrada preocupação, porquanto este deveria, supostamente, ser um contexto de aprendizagem (também) de normas e valores de relação e de respeito pelo outro (...)” (Costa e Vale, 1998: 09). “Associada à violência estão os crimes com armas de fogo que também acontecem nas escolas. A arma de fogo foi mesmo apreendida a 39 alunos em 2002/2003 e a 45 alunos no ano seguinte. Tendo assim, um aumento de 15,4 por cento.” (Costa, 2005: s/n). É pois um fenómeno preocupante, com contornos complexos e que vai obrigar seguramente à adopção de medidas cada vez mais restritivas da liberdade de todos os que circulam em recintos escolares, nem que em *ultima ratio*, se venham a

aplicar revistas sumárias com detectores de metais à entrada das escolas, a implementação generalizada da videovigilância e um reforço do papel do professor enquanto elemento disciplinador.

Segundo fenómeno: o *bullying*. “Na sua utilização mais corrente, *bullying* significa implicar com as pessoas, geralmente alguém mais fraco ou mais novo do que o próprio. (...) apesar da concepção mais comum, é essencial distinguir diferentes tipos de *bullying*, nomeadamente o grave e não grave e o físico e psicológico, este último no mínimo tão grave como o físico (Reid, 1989). (...) Apesar de as definições mais precisas variarem, o *bullying* surge na literatura como tendo na globalidade as seguintes características: causa sofrimento, podendo este ser a dor física ou a perturbação emocional (...); há o uso deliberado da agressão (...), ou seja, há a intenção de provocar sofrimento (...); a agressão pode ser física, verbal ou psicológica (...); relativamente à sua frequência, Reid (1989) refere que pode ser esporádico ou ocorrer durante um período considerável de tempo, enquanto Flood (1994) afirma o seu carácter repetitivo em oposição a um incidente isolado; existe uma desigualdade de poder a favor do ou dos agressores (...); os agressores podem ser uma ou várias pessoas ou ainda vários grupos de pessoas em momentos diferentes (Reid, 1989)” (Costa e Vale, 1998: 13).

“Efectivamente, as situações mais problemáticas são aquelas em que se estabelece uma relação de poder assimétrica entre dois ou mais alunos, na qual um deles (ou um grupo) desempenha de forma repetida, sistemática e intencional o papel de agressor sobre outro que se submete ao papel de vítima. Neste caso estamos perante um fenómeno típico de violência entre pares, designado em língua inglesa por *bullying* ou *mobbing* e que em língua portuguesa poderemos chamar de maus tratos entre iguais.” (Amado e Freire, 2002: 54).

Terceiro fenómeno: a auto-mutilação ou o *cutting*. “Todas as semanas é atendido no Hospital de Santa Maria, em Lisboa, um jovem que se auto-mutilou. (...). A auto-mutilação já é considerada em alguns países como a «nova anorexia» e até já tem nome, *cutting*. Na Grã-Bretanha e nos Estados Unidos, onde os números são considerados alarmantes, foram abertas linhas telefónicas de SOS e há atendimento clínico para o tratamento de adolescentes que se auto-flagelam.” (Marques, 2002: 18). Este comportamento de risco é caracterizado por “cortes na pele, queimaduras, puxões no cabelo, picar, arranhar, raspar, bater e engolir objectos. (...). A maioria dos casos de auto-mutilação ocorre sobre a pele. A pele é cortada – com uma faca ou lâmina – arranhada ou raspada – com tesouras, garrafas, vidros ou outros materiais abrasivos. O corte superficial do pulso ou do antebraço é o acto mais usual. As feridas são frequentemente escondidas ou não expostas.” (Marques, 2002: 18).

Na verdade, “a desagregação familiar vivida com mais ênfase nas periferias das grandes cidades, a preocupação dos pais em relação à profissão, a pouca atenção concedida aos problemas que afligem os jovens na «idade das emoções» são apenas alguns dos factores que empurram os adolescentes para atitudes tão drásticas. Que, alerta Daniel Sampaio, são situações muito frequentes, neste momento em Portugal.” (Marques, 2002: 18). Num estudo português “participaram, numa primeira fase de investigação, 628 adolescentes, estudantes do 10.º ano, 11.º ano e 12.º ano de escolas

secundárias de Lisboa, de ambos os sexos e com idades compreendidas entre os 15 e os 18 anos. Dos adolescentes inquiridos 48,2% já teve ideias de suicídio, 42,8% já desejou realmente morrer, 35% já se automutilou, 21,6% já teve algumas ou muitas vezes este tipo de comportamento e 7% tentou suicidar-se.” (Marques, 2002: 18).

As tendências para-suicidas – apesar de no contexto escolar não ser ainda um fenómeno problemático – devem levar a comunidade escolar a procurar conhecer melhor os sinais de potenciais factores de risco. “Todos os anos, cerca de 600 portugueses põem termo à vida. Sabe-se que a taxa é maior no Sul, especialmente no Alentejo. O que poucos conhecem é que há grupos organizados de pessoas que incentivam o suicídio – e que explicam, a interessados, os vários métodos possíveis para levar os seus intentos a cabo com sucesso. (...). Na *Internet* multiplicam-se os sites especializados no assunto. (...) Um dos sites (...) está construído sob a forma de um livro. É um guia prático do suicídio, com a descrição dos vários métodos possíveis, e com os prós e os contras de cada um deles.” (Nunes, 2006: 02). No seguimento desta realidade importa dizer que, por vezes, a violência sobretudo psicológica que é infligida em meio escolar acaba por encontrar ecos em casa, através da *Internet*, onde as crianças são ameaçadas dentro do próprio quarto ou escritório. Os pais muitas das vezes ignoram a realidade – por falta de tempo para conversar ou porque o próprio filho não tem coragem para fazer frente a um obstáculo que lhe parece intransponível – mas, na verdade, a pressão exercida na escola e com prolongamentos no seio familiar vai começar a trazer seguramente consequências que ainda terão de ser avaliadas com serenidade, mas que estão a levantar inúmeros problemas às vítimas.

Como já se referiu é um lugar comum que o Alentejo apresenta a taxa de suicídio mais elevada do país. Em termos comparativos entre os casos verificados nas idades mais jovens e as restantes faixas etárias, diria que, no caso das cidades de Beja e Moura os números são elucidativos: desde o ano de 1999 até 2005 suicidaram-se trinta e duas pessoas (cinco em Moura e vinte e sete em Beja). Destas, vinte e sete eram homens e cinco mulheres, o que vem confirmar que se suicidam mais pessoas do sexo masculino, sendo certo que é no sexo feminino, nas idades mais jovens, que se verifica com maior incidência o para-suicídio, ou seja, o acto que simula ou imita o suicídio, no qual é o agente de uma acção que, real ou potencialmente, o agride mas sem o objectivo final de autodestruição (Kreitmaan e Feuerlein, 1969). Nestas cidades, vinte pessoas puseram termo à vida através de enforcamento e doze pelas mais diversas formas (com arma de fogo, envenenamento, na via férrea, intoxicação com medicamentos, etc.). O ano com a taxa mais elevada de suicídios foi 1999 (dez mortes) seguido pelo ano de 2004 (oito). O maior número de suicídios verificou-se na faixa acima dos 59 anos de idade (treze). No extremo oposto encontra-se a faixa dos 45/55 anos (um) e dos 15/25 anos (três suicídios), números que, apesar da pouca expressividade, devem conduzir sempre a alguma reflexão quanto aos motivos que levam pessoas tão jovens a procurarem uma solução tão dramática.

3. Alguns Dados Empíricos

Na presente reflexão optámos por apresentar alguns dados disponíveis e que já foram divulgados no âmbito do relatório anual de segurança interna, relacionados com as ocorrências criminais e não criminais em estabelecimentos de ensino das cidades de Beja e Moura. Os números apresentados no quadro seguinte versam não só os actos ilícitos perpetrados por alunos e ocorridos no interior das escolas, mas também todos aqueles que foram registados no trajecto de casa para a escola e vice-versa; por indivíduos estranhos à escola que circulavam no seu interior; alunos embriagados na escola, alunos que transpõem a vedação da escola para a via pública sem autorização; entre outras inúmeras situações que, diariamente, os profissionais das forças de segurança locais vão detectando ou tendo conhecimento através de denúncias. Vejamos:

OCORRÊNCIAS CRIMINAIS							
Tipificação / Ano	2000	2001	2002	2003	2004	2005	Totais
Roubos	1	1	2	2	3	0	9
Furtos	6	6	9	4	8	8	41
Agressões	2	5	4	7	4	7	29
Ameaças	2	6	1	1	4	1	15
Consumo Droga	1	2	3	0	0	0	6
Tráfico Droga	1	0	0	0	1	0	2
Abandono Seringas	1	0	0	0	0	0	1
Danos	2	4	3	5	1	5	20
Injúrias	0	2	0	0	0	0	2
Ameças Bombas	0	1	0	0	1	3	5
Atentado Pudor	0	0	1	0	0	0	1
Posse arma branca	0	0	0	0	0	3	3
Actos Exhibicionistas	0	0	1	0	0	0	1
Totais	16	27	24	19	22	27	135

OCORRÊNCIAS NÃO CRIMINAIS							Totais
	2000	2001	2002	2003	2004	2005	
TOTAIS	12	3	1	5	4	1	26

ANOS	2000	2001	2002	2003	2004	2005	TOTAIS
Ocorrências Criminais	16	27	24	19	22	27	135
Ocorrências não Criminais	12	3	1	5	4	1	26
TOTAIS	28	30	25	24	26	28	161

Fonte: NOI/CP/BEJA.

Numa análise muito elementar, podemos verificar com facilidade que os furtos, as agressões, os danos e as ameaças são de facto as situações mais detectadas em meio escolar. Nos últimos seis anos verificou-se alguma estabilidade no número de ocorrências, com um valor máximo de 27 casos nos anos de 2001 e 2005 e um valor mínimo de 16 no ano de 2000. O consumo e o tráfico de droga, ainda que apresentem indicadores pouco alarmantes, carecem de uma atenção permanente por parte de toda a comunidade educativa, na medida em que são realidades que, por arrastamento, conseguem atrair outros fenómenos, bem como representam actos ilícitos com repercussões muito mais gravosas – em termos físicos e psicológicos – do que os simples furtos ou mesmo as agressões. As ameaças de bomba, sobretudo na época dos exames, começam igualmente a ser uma realidade tendencialmente crescente. No entanto, sabe-se igualmente que ocorre diariamente um leque alargado de situações não denunciadas, infligindo crianças que sofrem sozinhas no silêncio e na escuridão dos seus quartos.

4. O Papel Estratégico das Parcerias

A Escola já foi entendida como um espaço reservado aos professores e alunos e cujos problemas internos apenas a eles diziam respeito. Hoje reina outra filosofia. A comunidade educativa foi alargada e entende-se actualmente que na resolução dos problemas devem ser chamados outros actores estratégicos: para além dos professores, também os pais, as juntas de freguesia, as forças de segurança, as comissões de protecção de crianças e jovens, as câmaras municipais, a rede social, etc.

Muito recentemente, no “seio do Grupo Coordenador do Programa Escola Segura do Conselho Consultivo para a Formação das Forças e Serviços de Segurança (CCFFSS) do MAI foi identificada a necessidade de formação dos docentes das Escolas nas áreas da autoridade e clima de segurança nos estabelecimentos de ensino (...)” (DN/PSP, 2005a: 01). Essa acção visou contribuir “para o fortalecimento das relações e parcerias entre Forças de Segurança, Conselhos Executivos, Professores e restantes membros da comunidade educativa, bem como o esclarecimento sobre qual o papel da PSP no âmbito do Programa Escola Segura e sua importância na prevenção e

melhoria no sentimento de segurança nas escolas.” (DN/PSP: 2005a: 03). Esta formação teve uma dimensão nacional e realizou-se em parceria com 64 Centros de Formação de Professores, com uma duração de 25 horas e abrangendo um total de 1280 docentes. Na cidade de Beja a acção de formação teve a duração de quatro dias e a intervenção do Oficial de Polícia ocorreu no dia 03 de Maio de 2005, contando com a presença de 23 professores. A formação contemplou quatro grandes áreas: autoridade e liderança, cultura e clima de escola, segurança na escola; e o Programa Escola Segura. É pois um bom exemplo da preocupação alargada relativamente ao clima de (in)segurança reinante nas escolas. Se não fosse um problema real, não assistiríamos seguramente a um investimento desta dimensão.

Outras medidas têm avançado. Por exemplo, “mais de 300 professores vão reforçar, a partir de Setembro, as 291 Comissões de Protecção de Crianças e Jovens (CPCJ). A medida tem como principal objectivo melhorar a articulação com as escolas na sinalização de menores em risco. Armando Leandro, presidente da Comissão Nacional de Protecção de Crianças e Jovens em Risco (CNPCJR), confirmou (...) que está em curso um protocolo com o Ministério da Educação para colocar a meio-tempo entre um a três professores em todas as comissões concelhias (actualmente só existem nas principais). A justificação é o facto de serem os professores o principal meio de aviso de crianças em risco.” (Nascimento, 2006: 14).

As forças de segurança também têm demonstrado, sobretudo a partir da década de noventa do século passado, uma vontade inequívoca em ultrapassar com eficiência os índices preocupantes de criminalidade que começavam a envolver o público estudantil. Na verdade, tais medidas tiveram um forte impulso político, na medida em que o Projecto Escola Segura nasceu de um protocolo entre o Ministério da Administração Interna (MAI) e o Ministério da Educação (ME). No entanto, actualmente, os Agentes que exercem funções no âmbito escolar assimilaram totalmente o espírito que se pretendia verificar, factor exteriorizável nos inúmeros relatos abonatórios que apresentam as forças de segurança como um parceiro imprescindível na resolução dos diversos problemas da população escolar, não só em matéria de segurança, mas também, por exemplo, no âmbito da realização de acções de sensibilização para alunos, pais e professores sobre temas como a prevenção rodoviária, a prevenção de comportamentos de risco, a toxicodependência e conselhos genéricos de prevenção criminal.

Como se referiu, quando o Projecto Escola Segura nasceu visou essencialmente “garantir as condições de segurança da população escolar e promover comportamentos de segurança escolar através da vigilância das escolas e das áreas envolventes, do policiamento dos percursos habituais de acesso às escolas e através de acções de sensibilização junto dos alunos para as questões de segurança” (DN/PSP, 2005b: 01). “O Programa Escola Segura tem revelado, ao longo dos anos, virtualidades que devem ser reforçadas, destacando-se: a coordenação ao nível local, que fortalece as sinergias entre as escolas, as famílias, as comunidades locais e as forças de segurança; a promoção de acções de sensibilização e formação orientadas para a comunidade educativa; uma maior sensibilização das famílias, da escola, das forças de segurança, das comunidades locais e da opinião pública para o

problema das violências nas escolas; a melhoria da imagem pública das forças de segurança; a melhoria efectiva da segurança das comunidades educativas, apesar de se verificarem incidentes pontuais em determinadas áreas mais problemáticas.” (DN/PSP: 2005b: 03). Em 2005 foi publicado o Despacho conjunto n.º 105-A/2005 de 2 de Fevereiro que veio definir as regras do Programa Escola Segura, documento que veio “redefinir, harmonizar e consagrar legalmente conceitos, objectivos, âmbitos e estrutura” do referido Programa. Actualmente, na “área de responsabilidade territorial da PSP, a população escolar existente nos estabelecimentos de ensino públicos e privados do primeiro, segundo e terceiros ciclos, ensino secundário e ensino universitário no ano lectivo de 2004/2005 foi de 1.005.428 alunos.” (DN/PSP, 2005b: 04), o que representa uma enorme responsabilidade.

No entanto já se percebeu que o ónus da segurança nas escolas deve ser um projecto partilhado por toda a comunidade educativa e onde outros parceiros podem ter um papel estratégico, como é o caso da rede social, realidade mais recente mas que, em determinadas localidades, já começou a dar frutos porque, na verdade, ainda continuam a ser as pessoas a fazer a diferença. A tendência é pois a verificação do reforço do trabalho em parceria, multidisciplinar, consensual e onde todos devem ter assento. Os problemas da Escola deixaram de ser uma competência exclusiva dos professores e a segurança deixou de ser um factor que deve ser resolvido apenas pelas polícias (GNR e PSP). A Escola hodierna tornou-se mais dinâmica e exigente porque as mudanças sociais obrigam a uma grande capacidade de adaptação das instituições às novas exigências. Daqui ressalta o papel-chave do trabalho em parceria e as suas potencialidades. Na verdade, tal como refere de forma clarividente Luís Elias em relação ao aumento da violência, é “necessário compreender de onde vem o aumento da violência e levar as instituições a actuarem mais e mais perto dos estudantes.” (Costa, 2005: s/n).

5. A Emergência da Sociologia do Crime e da Violência

O estudo dos comportamentos desviantes e, de uma forma genérica, a investigação no âmbito das ciências criminais tem ganho uma especial projecção no seio académico. Multiplicam-se os cursos breves, as pós-graduações, os mestrados os seminários e as conferências em torno deste tipo de temáticas. A criminalidade, os comportamentos de risco e as áreas convergentes são actualmente esferas exploradas nos mais diversos domínios científicos. Não raras vezes os especialistas – apresentados como criminologistas, sociólogos ou sociólogos criminais, psicólogos criminais, entre outros títulos – são chamados a intervir junto dos Órgãos de Comunicação Social, com as suas explicações teóricas, sobretudo no plano da Sociologia e da Psicologia, relativamente aos problemas criminógenos que afligem as sociedades hodiernas. O título meramente exemplificativo basta apontar algumas referências conhecidas na variadíssima panóplia de iniciativas universitárias nesta matéria: o curso de mestrado em Psicologia do Comportamento Desviante da Universidade Lusófona de Lisboa; o curso de mestrado em Sociologia (especialização em Crime, Violência e Sentimento de Insegurança) da Faculdade de Ciências Sociais e Humanas da Universidade Nova de Lisboa; o curso de licenciatura em Psicologia Criminal do Instituto

Superior de Ciências da Saúde Egas Moniz; o curso de mestrado em Psicologia Legal do Instituto Superior de Psicologia Aplicada; o curso de mestrado em Ciências Criminais e Comportamentos Desviantes da Faculdade de Medicina da Universidade de Lisboa; o curso de mestrado em Criminologia da Escola de Criminologia da Faculdade de Direito da Universidade do Porto, os cursos de licenciatura, mestrado e doutoramento em Psicologia da Justiça da Universidade do Minho, entre outros.

Muito recentemente, no dia 27 de Abril de 2006, um dia antes das VIII Jornadas do Departamento de Sociologia da Universidade de Évora, realizou-se um Seminário na cidade de Faro, organizado pela Faculdade de Direito da Universidade do Porto, a Universidade do Algarve e o Centro de Investigação do Instituto Superior de Ciências Policiais e Segurança Interna, com o alto patrocínio do Ministério da Administração Interna, que abordou a temática "Reuniões, Manifestações e Actuação Policial". Mais um tema, entre tantos outros, que continuam a mover professores, estudantes ou meros interessados por estes domínios emergentes cada vez mais actuais.

A Sociologia do Crime e da Violência, enquanto área especializada do conhecimento, pode de facto dar um contributo relevante para a compreensão do fenómeno criminal e, no caso concreto, na área geográfica do Alentejo. Actualmente, o domínio dos comportamentos desviantes surge como uma das áreas preferenciais de investigação de um reduzido número de membros do Centro de Investigação em Sociologia e Antropologia *Augusto da Silva* da Universidade de Évora, conforme uma lista oportunamente divulgada. Mas é preciso, na nossa humilde opinião, ser mais ambicioso. A universidade eborense, através do seu Departamento de Sociologia, deve pois encetar uma reflexão séria relativamente à necessidade do aprofundamento desta área emergente, pela escassez evidente de estudos sobre esta problemática no Alentejo e pelo pioneirismo que representaria tamanha incursão, através da apresentação no mercado de oferta pós-graduada neste domínio e, em um futuro desejável, a criação de uma Escola de Sociologia Criminal.

O repto está lançado. A decisão fica a aguardar o duto discernimento.

Bibliografia

AMADO, João da Silva e FREIRE, Isabel Pimenta

2002 *Indisciplina e Violência na Escola: Compreender Para Prevenir*, Teoria – Guias Práticos, Porto: Edições ASA.

CONTRERAS, Mónica

2006 *Os Dias de Uma Escola Normal*, in Revista Única, Jornal Expresso n.º 1743, 25MAR2006, pp. 34-46, Lisboa: Jornal Expresso.

COSTA, Maria Emília e VALE, Dulce

1998 *A Violência nas Escolas*, Lisboa: Instituto de Inovação Educacional.

COSTA, Cláudia Lima da

2005 *Polícia regista mais de 200 ofensas sexuais nas escolas*, in Portugal Diário, <http://www.portugaldiario.iol.pt/comuns/imprimir.php?id=525090> (consulta em 25/04/2005).

CURTO, Pedro Mota

1998 *A Escola e a Indisciplina*, Porto: Porto Editora.

DIRECÇÃO NACIONAL DA PSP

2005a *Acção de Formação "Autoridade e Clima de Segurança nas Escolas"*, OP 4876, 17MAI2005, Lisboa: DN/PSP (DEPOP).

2005b *Relatório de Actividades do Programa Escola Segura (Ano Lectivo 2004/2005)*, OP 8593, 07OUT2005, Lisboa: DN/PSP (DEPOP)

MARQUES, Rita

2002 *Jovens em sofrimento: Automutilação marca adolescentes portugueses*, 23AGO2002, Sociedade, pp. 18-19, Diário de Notícias.

NASCIMENTO, Ana Luísa

2006 *Professores Reforçam Comissões de Menores: Crianças – Mais Situações de Risco Detectadas nas Escolas*, in Correio da Manhã, pp. 14, 07Abril2006, Lisboa: Correio da Manhã.

NUNES, Luís

2006 *Net dá "empurrão" a suicidas*, in Tal&Qual, pp. 02-04, n.º 1345, 31Março2006, Lisboa: Tal&Qual.

SAMPAIO, Daniel

2001 (1996) *Voltei à Escola*, 7.ª Edição, Lisboa: Editorial Caminho.

Estudo Sociológico sobre o Karaté em Portugal

VÍTOR ROSA ¹

RESUMO

Esta comunicação tem por objectivo apresentar um breve resumo da investigação em curso no âmbito do programa de Doutoramento em Sociologia, no Instituto Superior de Ciências do Trabalho e da Empresa (ISCTE). O tema – Estudo Sociológico sobre o Karaté em Portugal – insere-se na Sociologia do Desporto/Sociologia das Organizações Desportivas.

PALAVRAS-CHAVE: Sociologia; Sociologia do Desporto; Desporto; Artes Marciais; Karaté

1. Objecto de Estudo

Quem hoje entrar num *dojo* (centro de prática) de *karaté*, em Portugal, ou noutra parte do mundo, verá, na generalidade dos casos, os *karatecas* (praticantes de *karaté*) vestidos com um denominado «*kimono*» branco, do qual faz parte um cinto que distingue os praticantes por graduações (*kyus*, desde o branco até ao castanho; *dans*, a partir do cinto negro).

O mestre (*sensei*), ou o mais graduado na sua ausência (também chamado de *sempai*), normalmente cinto negro, é quem dá a aula que inicia-se e termina por rituais próprios de saudação. É ele que dá as vozes e ordens de comando do treino. Algumas caracterizam-se por serem em japonês: contagem, nomes das técnicas de defesa e de ataque, movimentos corporais, etc. É ele que decide quando e o momento de ir mais além no treino.

As aulas variam entre os dois e três dias por semana, e têm, normalmente, uma duração de uma hora e meia. Os treinos seguem um clima de ordem (alinhamento por ordem de graduações e tempo de prática) e de respeito (silêncio, obediência).

O *mestre* corrige a execução dos alunos (*feedback* positivo ou negativo), exemplificando quando acha necessário (modelo a ser interiorizado). De vez em quando, e à sua ordem, os alunos executam um grito, chamado de *kiai*.

O treino decorre com um aquecimento muscular (designado de *taisô*) e depois com técnicas de defesa e de ataque isoladas (*kihon*), ou com um ou mais parceiros (*kumité*), com movimentos pré-estabelecidos. Também é dada ênfase aos denominados *katas* (conjunto ordenado e codificado de

¹ Doutorando em Sociologia, ISCTE.

acções técnico-táticas de combate, executadas de forma encadeada sem oposição), de dificuldades inegáveis, que caracterizam as "escolas", normalmente referidas como estilos² (*ryu*). Estes últimos pertencem a organizações geralmente tituladas de associações, e estas costumam denominar-se como membros de associações ou até federações nacionais, que se agrupam em internacionais.

Todos estes aspectos exteriores são apresentados como caracterizadores do *karaté*, aparecendo tal significantes em competições desportivas, estágios de *mestres* nacionais e estrangeiros, aulas e treinos, filmes, etc.

O *karaté* é um facto social, pois desbobra-se em múltiplas vertentes: é construído e veiculado por imagens, discursos e práticas; materializa-se em conteúdos claramente identificáveis. Por outras palavras, o *karaté* constitui uma linguagem, uma prática e uma cultura identitária; veicula a expressão de sentimentos de pertença e tem uma matriz de significados estruturadores, de competições de vida e de padrões de conduta.

Apesar da sua importância ser reconhecida internacionalmente, esta modalidade tem sido considerada como um objecto sem dignificação própria das investigações académicas. Rareiam os estudos que tomam o *karaté* como objecto parcial ou integral de análise. Para além dos estudos serem poucos, os dados oficiais estatísticos são confusos e muito incoerentes. E, em nosso entender, a escassez de publicações com informação e dados que ajudem a compreender esta modalidade desportiva é uma das fragilidades mais significativas. O que se sabe então?

- i. Existe uma significativa mancha de federações, associações e clubes, ligadas a esta modalidade ou a outras semelhantes;
- ii. A reflexão científica nesta área é ainda incipiente, mas em nítida evolução, quer em termos de quantidade, quer em termos de qualidade, com o despertar das universidades, dos seus docentes e investigadores, para as problemáticas geradas pela dicotomia desporto/arte marcial.

O nosso trabalho pretende introduzir uma perspectiva de análise que não tem sido considerada noutros estudos que se debruçam ou debruçaram sobre o tema: Quais os problemas da difusão do *karaté* em Portugal? Quais as dificuldades, em termos temporais e espaciais? Qual a génese e o desenvolvimento do *karaté* em Portugal? Que quadro legislativo existe? *Karaté*: profissão ou vocação? Qual o perfil sociológico dos praticantes? Quais os motivos que os levaram para esta prática? O que levou a que o *karaté* esteja mais radicado em algures do que nenhures? Vantagens e desvantagens do benevolato do dirigismo nas organizações ligadas à modalidade? Qual a relação de forças agregadoras e desagregadoras da organização do *karaté*? Quais as causas e efeitos disso? Que dados numéricos existem sobre a orgânica do *karaté* e qual a sua regularidade? Por que é tão diminuta a participação das mulheres no *karaté*? Porquê a necessidade dos praticantes justificarem a autenticidade de um estilo? As

² Os estilos de *karaté* "tradicional" praticados em Portugal são: Shotokai, Shotokan, Wado-Ryu (estilos japoneses), Gojo-Ryu e Shito-Ryu (okinawenses).

respostas a estas e outras questões estão por esclarecer. Por isso, cada um de nós tem de dar passos explicativos sobre o que ainda não foi explorado. As práticas desportivas constituem, assim, um permanente desafio à prática científica.

2. Objectivos da Investigação

- a) Conhecer a génese e o desenvolvimento do *karaté* em Portugal. Uma perspectiva sobre esta evolução permitirá tirar conclusões sobre as “escolas”, diferenças, conflitos entre os actores, etc. Este objectivo não deve ser entendido como uma simples aplicação da perspectiva sociológica ao passado, mas antes como uma forma de contribuir para uma melhor compreensão dos comportamentos dos indivíduos e das organizações do presente.
- b) Traçar o perfil de forma sociológica dos praticantes de *karaté* a nível nacional, nomeadamente em termos dos seus atributos (género, idade, nível de escolaridade, classe, religião, etc.), normas e valores.
- c) Analisar as motivações dos indivíduos conducentes à prática do *karaté* em particular, como actividade física de manutenção, lazer, reabilitação, recreação, defesa pessoal, competição, explorando eventuais diferenças entre esses motivos em função do sexo, idade, situação na profissão, estado civil, nível de escolaridade, zona geográfica.

3. Metodologia

Tendo como referência o problema de investigação formulado, e em função dos nossos propósitos, optou-se por uma combinação de métodos e técnicas de observação usadas nas ciências sociais: observação documental, observação directa, observação-participante, entrevistas, inquérito por questionário. O cruzamento das diversas fontes de informação (quantitativa e qualitativa), de observação e compreensão, alarga horizontes e revela dimensões do fenómeno que, de outro modo, permaneceriam ocultas.

4. O Que são Artes Marciais/Desportos de Combate?

Etimologicamente, a palavra «marcial» não é uma designação Oriental, mas sim Ocidental. Vem do latim *martialis* (de Marte), e significa «relativo a militares ou guerreiros», «corajoso», «bélico». Por inferência, ao usar-se o termo «arte marcial», para as artes de lutas conhecidas, seríamos levados a crer serem estas artes de combate meros instrumentos de guerra.

Baseados nesta perspectiva, e reconhecendo serem muitas das artes de luta práticas milenares e de períodos históricos deveras conturbados por conflitos internos e guerras de conquistas em todo o Oriente, pode-se considerar que toda a preparação individual, ou mesmo colectiva, objectivava unicamente a preparação para um fim específico: eliminar o adversário ou inimigo da

maneira mais rápida e mais eficaz. Era uma preparação com fins eminentemente guerreiros.

Ainda durante muitos séculos, no Oriente, as guerras inter e intra povos, contribuíram decisivamente para que as artes de guerra (artes marciais) fossem cada vez mais eficazes nos seus confrontos. Em busca dessa eficiência e eficácia, muitas dessas práticas de guerra foram fundidas e aperfeiçoadas, tornando-se as técnicas utilizadas nos combates cada vez mais letais quer pelo uso de todas as partes do corpo como instrumentos contundentes, quer pelo uso dos mais diferentes tipos e tamanhos de armas (v. g.: *naginata*, *bô*, *jô*, *matracas*, *tonfa*, etc.).

Com o desenvolvimento das sociedades, e o decorrente aparecimento de instrumentos mais eficazes no campo de batalha, além da abolição dos usos e costumes e códigos feudais bem definidos no Oriente, e da modernização das regras de convivências sociais, foram proporcionadas às antigas artes marciais adaptações aos novos contextos que lhes eram apresentados. Foi neste período de grandes mudanças sociais que as artes marciais foram fundidas e revistas nos seus princípios básicos, possibilitando a sua absorção pelos sistemas de segurança colectiva do mundo Oriental e a consequente absorção das suas práticas de luta pelo mundo Ocidental, agora com dimensões psicossociais e pedagógicas bem delineadas.

Esta sucinta digressão procurou apenas resgatar um conceito que, no *stricto* senso, se encontra deslocado, em conformidade com o *modus vivendi* das sociedades modernas, onde o combate sem regras foi “abolido”, sendo substituído tal confronto, de mãos e armas, pela representação simbólica do desporto³.

Se actualmente os grupos sociais já não se exercitam para o desenvolvimento de actividades guerreiras, como as sociedades feudais do Oriente, é porque os objectivos das práticas de luta foram transferidos de uma necessidade colectiva de defesa para uma necessidade meramente de defesa individual, tendo como universo, nesta expressão, cada indivíduo numa busca contínua de se conhecer, assim como no atendimento das suas necessidades biológica, psicológica e social. No entanto, não devemos esquecer o treino das artes marciais para efeitos de combate específico nas forças armadas, sobretudo nos corpos especiais. Ou o desenvolvimento de artes heterogéneas para trabalho de policiamento, como, por exemplo, o *krav maga* israelita.

Figueiredo (2003: 45) afirma que «as artes marciais ou desportos de combate, inseridos no estudo da Motricidade Humana, emergem como contextos interessantes de desenvolvimento humano na multidimensionalidade bio-psico-sócio-axiológica». São formas sofisticadas de combate que, contrastando com outras formas de arte, se caracterizam pela natureza lesional das suas técnicas, pois procuram neutralizar um oponente infligindo dano, ou mesmo «a morte», do oponente. Assim, está sempre implícito um elemento de perigo na sua prática, devido à própria

³ Entende-se por “desporto” todas as formas de actividades físicas que, através de uma participação organizada ou não, têm por objectivo a expressão ou o melhoramento da condição física e psíquica, o desenvolvimento das relações sociais ou a obtenção de resultados na competição a todos os níveis.

característica letal das técnicas. De forma a cumprir esse objectivo, a arte marcial faz uso de uma complexa manipulação da anatomia e fisiologia humana, quer para se tornar mais eficaz nos seus objectivos, quer pelo facto da sua acção ser exercida directamente no corpo do adversário.

O conceito sobre as artes marciais foi evoluindo. As artes marciais nos nossos dias têm um fim cultural, educativo e formativo, e não o de lesionar ou matar um adversário. Recorde-se que as artes de defesa oriental constituíram durante séculos uma peça fundamental na educação de milhões de crianças. É devido a uma certa pedagogia destas práticas que valores como a rectidão, a honestidade, a coragem, a disciplina, o respeito e a justiça podem ser associados e transmitidos através da aprendizagem das artes marciais.

Vejamos, sumariamente, alguns elementos associados a estas práticas:

- a) Existem diferenças de atitude no empenhamento e fervor associados a estas práticas, quando exercidos por praticantes avançados ou por iniciados. Os primeiros dizem que “sentem” o que estão a fazer, enquanto os segundos limitam-se a “imitar”, na esperança de um dia venham também a sentir;
- b) Existe um carácter místico em torno destas práticas;
- c) Caracterizam-se por serem praticadas em grupos fechados, com um “espírito” próprio, um envolvimento emotivo forte, a existência de guias ou *mestres*, que são aqueles que dominam os “segredos” da actividade e são capazes de executar coisas que os outros não conseguem;
- d) Os *mestres* são os condutores do grupo;
- e) Em todos os grupos existe uma disciplina mais ou menos rígida, um código ético rigoroso, um sentimento comunitário;
- f) Existe uma hierarquia forte, levando, nalguns casos, a criar um clima de adulação ao chefe, de uma total submissão às suas directivas, senão mesmo ao limite do fanatismo;
- g) A transmissão dos conhecimentos é normalmente feita através da iniciação de alguns eleitos, numa relação *mestre*-discípulo. Isso é uma garantia prévia para manter a fidelidade do discípulo e a continuidade da relação hierárquica;
- h) As artes marciais têm uma estrutura hierarquizada de cima para baixo, controlada pelos *mestres*, e outra para as graduações e respectivos cintos. O desporto tem uma estrutura vertical, em processo de base electiva, mais ou menos democrática. É inevitável que estas duas formas estruturais antagónicas venham a chocar-se, quando os *mestres* começarem a perceber que passam a ser chamados de treinadores e que passam a andar às ordens dos dirigentes, que sendo eleitos escapam ao controlo das graduações, porta de acesso ao poder na estrutura marcial, mas que se torna inoperante na estrutura desportiva.

5. Alguns Resultados da Investigação

Com a natural carga subjectiva na selecção, aqui se tenta deixar assinalado as principais conclusões que a pesquisa tem permitido chegar, não esquecendo que o resultado de investigação é precário e provisório, como todos os produtos da actividade científica.

1. As artes marciais são formas de luta corpo a corpo, com ou sem armas, normalmente de origem oriental, japonesa, chinesa, coreana, vietnamita, etc., que utilizam técnicas altamente eficazes, desenvolvidas como método de sobrevivência em sociedades em que o perigo de morte era uma constante. Sendo certo que as condições actuais são bastante diferentes das que deram origem às artes marciais, o que se traduz num abrandamento de rigor da eficácia que se lhes exige, elas não deixam de constituir um património riquíssimo de métodos sofisticados de lutar.
2. Na época actual, as motivações que atraem os praticantes são muito diversificados: desejo de praticar exercício físico, necessidade de “manter a linha”, busca de um espaço de afirmação através da competição, atracção pelo “mistério” do poder sobre-humano, necessidade de auto-defesa, como compensação para a situação de permanente insegurança, característica do dia-a-dia das sociedades modernas. A defesa pessoal não deve ser entendida como uma técnica ou conjunto de técnicas para uma pessoa se defender de um ou mais de diversos tipos de ataque, mas sim como um estado de preparação psíquica e física, que surge como resultado de uma prática sistemática de uma arte marcial. No entanto, deve-se ter presente que o ensino orientado simplesmente para a defesa pessoal pode constituir um aspecto perigoso em si mesmo, não só por ser ineficaz, como por não conduzir a um aperfeiçoamento global do ser humano, objectivo esse que as artes marciais procuram. A técnica não é um fim em si, mas sim um meio físico de aperfeiçoar o carácter e a atitude perante a vida e o semelhante. A incidência exclusiva na técnica de defesa pessoal pressupõe que o outro é sempre um inimigo, tornando-se por isso, egoísta e anti-social.
3. As artes marciais são de tal modo atraentes que são os próprios pais ou encarregados de educação a obrigarem os seus filhos a praticarem uma arte, por estarem convencidos de que eles vão aprender a defender-se. E assim o mercado para esta actividade existe, e a pressão para o satisfazer aumenta dia-a-dia, o que constitui um terreno fértil para os charlatões. E isso contribui para o seu descrédito.
4. Outra característica importante das artes marciais é a disciplina a que obriga os seus praticantes, o que se vai reflectir positivamente nos aspectos da vida quotidiana, como a regularidade nos estudos, no trabalho, na sociedade, e empenho com que passam a encarar as suas obrigações. Esses aspectos são frequentemente referidos pelos praticantes e seus familiares, e os estudos feitos comprovam-no.
5. Existe um elevado número de artes marciais, todas diferentes, ou pelo menos reclamando um espaço próprio: *aikido*, *jiu-jitsu*, *karaté*,

kendo, kung-fu, shorinji-kempo, taekwondo, viet-vo-dao, yoseikan-budo, etc. Estas estão todas legalizadas em Portugal. Apesar das naturais diferenças que as distinguem, pode-se nelas encontrar características comuns:

- São formas de luta altamente eficazes em caso de combate real;
 - Exigem elevado grau de destreza e capacidade volitivas;
 - São fortemente hierarquizadas (modelo herdado dos sistemas políticos e sociais orientais do passado), e os seus *mestres*, os detentores dos “segredos” da arte, têm um poder absoluto;
 - A transmissão de informações e conhecimentos não obedece a planos que visam a mais rápida assimilação por parte dos alunos, nos aspectos técnicos e da eficácia, mas sim privilegia uma espécie de “culto”, cheio de práticas e rituais próprios;
 - Reclamam-se de uma filosofia própria;
 - Prevalece a relação individual *mestre-discípulo*;
 - Apresentam características auto-reprodutivas, isto é, os alunos ou “discípulos” mais adiantados ajudam o *mestre* e, mais cedo ou mais tarde, temos novos *mestres*.
6. Relações entre a prática de artes marciais e os benefícios para o indivíduo estão extensamente documentadas na literatura internacional, razão por que é escolhido por elevado número de pessoas. Os textos publicados comprovam que no domínio afectivo, cognitivo e social existem benefícios com a prática de artes marciais:
- Reforça a auto-estima;
 - Melhora a resposta aos desafios físicos;
 - Fortalece a saúde e a autonomia física;
 - Proporciona maior estabilidade emocional e menor agressividade;
 - Aumenta a auto-confiança;
 - Aumenta a capacidade de atenção e de concentração;
 - Aumenta as capacidades de memorização e de desempenho académico;
 - Aumenta o respeito próprio e pelos outros.
7. A prática de artes marciais tem uma interacção social, em que o *dojo* é um “microcosmos”, procurando ser um modelo para a sociedade.
8. As associações têm tendência a reflectir os privilégios do *mestre*, o que coloca grandes dificuldades de articulação com os órgãos directivos oficializados na estrutura do Código Civil. Mesmo quando o *mestre* não existe, a sua imagem é transposta para um “conselho técnico”, o qual

normalmente funciona em litígio com a direcção, à qual tenta sempre sobrepor-se, na medida em que o “conselho técnico” têm assento os *mestres*, ou os mais graduados, enquanto as direcções são normalmente integradas por praticantes menos graduados, “fáceis de manobrar” nas decisões. Outro aspecto interessante é o seguinte: o papel do *mestre* na organização é o de dirigente, no *dojo* é o de treinador, na competição é o de árbitro. Mas continua a ser praticante. O papel é múltiplo.

9. De referir também que a organização autocrática e hierárquica das artes marciais, opõe-se à democrática do desporto. Os valores subjectivos às graduações, são incompatíveis com os resultados objectivos das provas. Os riscos de uma arte marcial entrar no campo desportivo, mesmo que parcialmente, estão patentes no *judo*, no *karaté*, no *taekwondo*, só para dar três exemplos, estão completamente descaracterizados como arte marcial, de que ainda conserva alguns adornos. Sem rodeios, as artes marciais, tal como se praticam, são exercícios físicos que se podem encarar como desporto. A vertente do desporto de alto rendimento ou competitiva são uma consequência natural destes pressupostos.
10. Na evolução das artes marciais em Portugal há a considerar duas fases: a primeira, que vai até início de 1974, caracteriza-se por ser um período em que a prática se pautou por um rigor, disciplina e até misticismo, por vezes exacerbados ou injustificáveis. Os centros de prática eram em número muito reduzido e o controlo Estatal era muito apertado. A segunda fase, que começa com a Revolução de Abril de 1974, que introduziu um clima de maior abertura, potenciando de uma maior difusão dos estilos e proliferação dos centros de prática, movimento consonante com a democratização do desporto em geral.
11. Na impossibilidade de abordar todas as práticas orientais, esta investigação debruça-se, essencialmente, sobre a arte de combate de mãos nuas surgida em Okinawa – a principal das ilhas *Ryukyu*, um pequeno arquipélago situado na encruzilhada das antigas rotas comerciais que ligavam a China, a Formosa e o Japão –, e que talvez tenha sido a que mais rapidamente se popularizou no Ocidente, depois de ter sido aprendida por muitos soldados norte-americanos aí estacionados numa base militar, após a Segunda Guerra Mundial. É, hoje, conhecida como *karaté* (a via das mãos vazias). Como técnica de defesa pessoal, como modalidade desportiva ou simplesmente como treino físico, o *karaté*, dentre as várias artes/modalidades, impôs-se aos poucos em Portugal.
12. O *karaté* foi inicialmente um meio de vencer o inimigo no campo de batalha. Como o nome indica, facilmente se depreende que o *karaté* é a arte de combate com as mãos vazias. Muitas vezes associa-se ao *karaté* o sufixo *do*, que significa via, caminho. Nesta arte marcial o praticante dispõe de uma enorme variedade de possibilidades técnicas, possíveis de efectuar num combate, nomeadamente utilizando de uma maneira metódica e eficaz as suas armas naturais (pés, mãos, cotovelos, joelhos, etc.). Estas “armas” são treinadas metodicamente, a fim de serem capazes de colocar fora de combate um eventual agressor. O *karaté* é, não só, uma excelente forma de auto-defesa como também uma oportunidade de adoptar um estilo de vida saudável e equilibrado. Como

desporto e arte marcial convida à disciplina e desenvolve o poder de concentração e de atenção. É uma modalidade extremamente disciplinada. A prática do *karaté* desenvolve a resistência, a força, a velocidade, a flexibilidade, etc., ou seja, todas as capacidades físico-motoras. Mas não se limita à corporeidade, enquanto contexto biológico. Actualmente, o *karaté*, enquanto espaço humano, é um “produto” ou o resultado de um processo organizado a partir das relações que se estabelecem necessariamente entre a formação social e o seu território, entre a organização do espaço e a organização social. Só o património espacial é que permite receber as marcas de “convivialidade”, produz identidades, gera memórias, e dá sentido às práticas dos praticantes. As relações sociais, no seu conjunto, pressupõem a existência de condições físicas e materiais apropriadas ao seu normal funcionamento. Um desses suportes ou condições é o espaço físico (o *dojo*).

13. Afastado do currículo da disciplina de Educação Física, onde praticamente todas as outras modalidades são já ensinadas, o *karaté*, em Portugal, continua muito ligado a associações e clubes da modalidade. No entanto, nalgumas instituições de ensino superior vocacionadas para a formação de professores começa a dar os primeiros passos, como, por exemplo, a Faculdade de Motricidade Humana, Universidade Técnica de Lisboa. No País vizinho, mais concretamente na Província de *Castilha y Leon*, o sistema educativo prevê uma hora semanal de escolha individual do aluno.
14. O *karaté* pode oferecer respostas positivas aos adolescentes, muitas vezes, confrontados com a alteração do seu ser e do seu corpo. Cria um sentido à vida, à medida que descobre que o seu corpo se transforma em Homem.
15. Originalmente, a arte de luta desarmada não tinha posições, graus, uniformes ou cintos coloridos. Era usada para o treino altamente especializado de guerreiros para combate, e o grau de eficiência do lutador era determinado pela sua habilidade de matar e sobreviver. Como o arco e flecha e a espada, a luta desarmada tornou-se obsoleta para a guerra – assim, nós a transformámos numa diversão.
16. O *karaté*, tal como outras artes marciais orientais, experimenta a possibilidade da formação do homem através de uma prática que visa dominar o adversário sem o ferir. Apesar da realidade histórica de raízes profundas, não deveremos exagerar nas mitologias nem em imaginários desmesurados. A diversidade de estilos existentes deve ser reconhecida como riqueza partilhada, compatível com a coesão do conjunto. No entanto, sabemos que construir um sistema de convivência baseado na liberdade e respeitador dos direitos é uma tarefa lenta e complexa. Destruí-lo é mais fácil e muito mais rápido.
17. A prática do *karaté* é o meio através do qual a população praticante encontra um espaço de desenvolvimento individual e colectivo, que os identifica enquanto comunidade, com interesses e expressões específicas. Uma associação/clube não deve rever-se tão-só nas vitórias e nas taças conquistadas, mas também (e acima de tudo) nos serviços prestados à comunidade. O infantilismo dos praticantes, o despotismo dos dirigentes,

o imobilismo das mentalidades e o conformismo dos métodos pressupõe um desporto esquizofrénico e alienante. E não é isto, por certo, o que se quer fazer progredir.

18. Existem duas perspectivas sobre o *karaté*. Há os que o defendem como desporto pelo desporto e os que o defendem como arte pela arte. No caso do desporto, o *karaté* desenvolve-se actualmente animado pela ambição de ser modalidade olímpica.
19. Em território português, o *karaté* têm vindo a evoluir lentamente desde 1963 e, por vezes, parece regredir devido a determinados factores, entre os quais as divisões que se têm criado no seu seio, pelo aparecimento de instrutores de competências e formação duvidosas, pela escassez de manuais científicos, metodológicos e de pedagogia de ensino-aprendizagem, etc.
20. A massificação comercial da arte, com a agravante de terem fragmentado o *karaté* numa miríade de estilos e escolas leva a que as enciclopédias especializadas já não os consigam abarcar na sua totalidade, e que a coordenação dos estilos de *karaté* está longe de ser pacífica à luz de algumas convicções profundamente arreigadas. Cada associação tem o seu regulamento de graduações e de exames.
21. A FNK-P é a organização portuguesa responsável pela divulgação e promoção desta arte marcial ou modalidade desportiva. Agrega várias associações e clubes. Apesar das limitações (humanas e financeiras), julgamos que, no futuro, deverá encontrar os meios e terá que ter maior disponibilidade para colaborar nos estudos que são produzidos, quer pelo IDP, quer por outras instituições, quer ainda pelos investigadores. A formação de instrutores/treinadores e juizes árbitros de competição tem constituído uma preocupação que se tem reflectido não só na realização de cursos, estágios e encontros dirigidos, mas também na elaboração e divulgação de trabalhos técnicos junto dos seus filiados.
22. Tem sido fértil, em Portugal, o fenómeno de criação de associações de *karaté*, nomeadamente resultantes de clivagens entre dirigentes e instrutores. Existem perto de uma centena de associações, legalmente constituídas, proliferando os "presidentes", os "directores-técnicos", "os treinadores/instrutores", os "seleccionadores", etc.

Referências Bibliográficas

- BOAVENTURA, João Correia (1995), *Estudo sobre as artes marciais orientais e as organizações não governamentais: mundiais, internacionais e nacionais*, Lisboa, Ministério da Educação, Instituto do Desporto, INDESP/IDP.
- BOURDIEU, Pierre (1979), *La Distinction. Critique sociale du jugement*, Paris, Les Éditions de Minuit.
- BRUNO, Rosa; HENRIQUES, Gil e GONÇALVES, Rodrigo (2005), *Abordagem dos desportos de combate nas aulas de educação física*, UTL-FMH e Escola Secundária D. Diniz, Acção de Formação de 23/05/2005

(policopiado).

- CLEMENT, Jean-Paul (1980), *Etude comparative de trois arts martiaux: Lutte, Judo et Aïkido*, Paris, INSEP.
- COOK, Harry (2004), *La Grande Histoire du Karaté Shôtôkan*, Budo Editions-Editions de l'Eveil, Noisy-sur-école, France.
- DEFrance, Jacques (1995), *Sociologie du Sport*, Paris, La Découverte.
- ESCUDEIRO, Pedro (2003), «As lesões nas Artes Marciais e a Necessidade de Intervenção do Fisioterapeuta», in *Revista Mon- Atualizações de Budo*, n.º 2, Abril, pp. 68-77.
- FIADAIRO, José Manuel (1984), «Artes Marciais/Desportos de Combate – Evolução ou Vias Diferentes?», in *Ludens*, 8 (3), pp. 35-39.
- FIADAIRO, José Manuel (1986), «O Processo de Formação nas Artes Marciais», in *Revista Horizonte*, Lisboa, Livros Horizonte, vol. II, n.º 12, Março-Abril, pp. 194-198.
- FIGUEIREDO, Abel (1985/86), *Subsídios para a Génese do Karaté em Okinawa-Japão*, Lisboa, Instituto Superior de Educação Física.
- FIGUEIREDO, Abel (1987), «O Significado Actual do Karaté», in *Revista de Educação Física e Desporto - Horizonte*, Lisboa, vol. IV, Dossier n.º 22, Nov.-Dez., pp. I-VII.
- FIGUEIREDO, Abel (1989a), «A Legislação Actual das Artes Marciais», in *Bushido – Revista de Artes Marciais e Desportos de Combate*, Lisboa, n.º 3, Março, pp. 39-42.
- FIGUEIREDO, Abel (1989b), «A Licenciatura nos Desportos de Combate», in *Bushido – Revista de Artes Marciais e Desportos de Combate*, Lisboa, n.º 10, Outubro, pp. 12-13.
- FIGUEIREDO, Abel (1990), «O Desenvolvimento do Karaté Nacional (A Tensão entre arte marcial e Desporto de Combate)», in *Bushido - Artes Marciais e Desportos de Combate*, Lisboa, n.º 22, Outubro, pág. 22.
- FIGUEIREDO, Abel (1993), «O Karaté em Portugal - Uma Nova Era? Um Novo Conceito Organizativo?», in *Bushido - Artes Marciais e Desportos de Combate*, Lisboa, n.ºs 48-51/52; 56, Dezembro 1992 - Abril/Maio 1993; Setembro/Outubro.
- FIGUEIREDO, Abel (1995), «A Emergência do Karate-do», in *Cinturão Negro - Revista Internacional de Artes Marciais*, Portugal, n.º 25, pp. 14-21.
- FIGUEIREDO, Abel (1997a), «Os Desportos de Combate nos Programas de Educação Física», in *Horizonte - Revista de Educação Física e Desporto*, Lisboa, vol. XIV, n.º 80, Nov.-Dez., pp. 36-39.
- FIGUEIREDO, Abel (1998), «Os Desportos de Combate nas Aulas de Educação Física», in *Revista Horizonte - Revista de Educação Física e Desporto*, Lisboa, vol. XIV, N.º 81, Jan.-Fev., Dossier.
- FIGUEIREDO, Abel (2000), «As Artes Marciais do Século XXI - Os Fundamentos Pré-Modernos das Artes Marciais», in *Cinturão Negro*,

- Budo International, Madrid, n.º 77, Abril, pág. 44.
- FIGUEIREDO, Abel (2003), «A Institucionalização das Graduações dos Budo», in *Revista Mon – Actualizações Budo*, Monte de Caparica, n.º 2, Abril, pp. 45-49.
- FONSECA, António Manuel (2001), *A FCDEF-UP e a Psicologia do Desporto: Estudos sobre Motivação*, Porto, Faculdade de Ciências do Desporto e de Educação Física da Universidade do Porto.
- GARFINKEL, Harold, (1967), *Studies in Ethnomethodology*, New Jersey, Prentice-Hall, Inc.
- GIRTON, G. D. (1986), «Kung-Fu: Toward a praxiological hermeneutic of the martial arts», in GARFINKEL, Harold (ed.), *Ethnomethodological Studies of World*, London & New York: Routledge, pp. 60-91.
- HAUMONT, Antoine ; LEVET, Jean-Louis e RAYMOND, Thomas (1987), *Sociologie du Sport*, Paris, PUF.
- JAMET, Michel (1991), *Le Sport dans la Société, entre Raison(s) et Passion(s)*, Paris, L'Harmattan.
- LALANDA, Piedade (1998), «Sobre a metodologia qualitativa na pesquisa sociológica», in *Análise Social*, vol. 33, Lisboa.
- LE BRETON, David (1991), *Passions du risque*, Paris, Métailié.
- LE REST, Pascal (2001), *Le Karatéka et sa Tribe, Mythes et Réalités*, Paris, L'Harmattan.
- LE REST, Pascal (1997), *La voie du Karaté, une technique éducative*, Chartres, Imprimerie Durand.
- LE REST, Pascal (2001), *Prévenir la violence*, Paris, L'Harmattan.
- MACINTOSH, P. C. (1963), *Sport in Society*, London, Watts.
- MAGNANE, George (1964), *Sociologie du Sport*, Paris, Gallimard.
- MAISONNEUVE, Jean (1976), «Le corps et le corporéisme aujourd'hui», in *Revue Française de Sociologie*, XVII, pp. 551-571.
- MARIVOET, Salomé (1998), *Aspectos Sociológicos do Desporto*, Lisboa, Livros Horizonte
- MILLS, C. W. (1975), *A Imaginação Sociológica*, Rio de Janeiro, Zahar Editores.
- MOREIRA, Carlos Diogo (1994), *Planeamento e Estratégias de Investigação Social*, Lisboa, ISCSP.
- MYRDAL, Gunnar (1950), *A Objectividade nas Ciências Sociais*, Lisboa, Assinio & Alvim.
- PARLEBAS, Pierre (1986), *Éléments de Sociologie du Sport*, Paris, PUF.
- PERRIN, E. (1985), *Culte du corps. Enquête sur les nouvelles pratiques corporelles*, Lausanne, P. M. Favre.

- POCIELLO, Christian (1987), *Sports et Sociétés. Approche socio-culturelle des pratiques*, Paris, Ed. Vigot.
- POCIELLO, Christian (1995), *Les cultures sportives: pratiques, représentations et mythes sportifs*, Paris, PUF.
- RAMOS, A. J. C. (2001), *Efeito do Treino de Karate-Do Okinawa Goju-Ryu nos conteúdos da consciência*, Lisboa, Dissertação de Mestrado, Faculdade de Motricidade Humana da Universidade Técnica de Lisboa.
- RAYMOND, Thomas (1991), *Histoire du Sport, (Que sais-je?)*, Paris, PUF.
- SÉRGIO, Manuel (1976), *Desporto em Democracia*, Lisboa, Seara Nova.
- SÉRGIO, Manuel (1987), *Para uma Epistemologia da Motricidade Humana*, Educação Física e Desporto, Lisboa, Compendium.
- SÉRGIO, Manuel (1989a), *Motricidade Humana - Uma Nova Ciência do Homem*, Cruz Quebrada, ISEF-UTL.
- SÉRGIO, Manuel (1989b), *Educação Física ou Ciência da Motricidade Humana*, Papirus, Campinus.
- SÉRGIO, Manuel (1996), *Motricidade Humana: Um Paradigma Emergente*, Editora da FURB, Blumenau.
- SÉRGIO, Manuel (2003), *Alguns Olhares sobre o Corpo*, Lisboa, Instituto Piaget, Coleção Epistemologia e Sociedade/216.
- SILVA, Augusto Santos e PINTO, José Madureira (org.) - (s/d), *Metodologia das Ciências Sociais*, Porto, Biblioteca das Ciências do Homem, Edições Afrontamento, 6.
- SILVA, João Pais de Almeida e (1926), *O Sport e a Decadência da Raça*, Coimbra, Tese de Doutoramento, Faculdade de Medicina da Universidade de Coimbra, Tipografia Bizarro, Editora da Faculdade de Medicina de Coimbra.
- STOLEROFF, Alan David (2000), «Profissão ou vocação: instrutores de Karaté em Portugal», in Acta do IV Congresso Português de Sociologia, Coimbra, pp. 1-7.
- STOLEROFF, Alan David (2004), «Sobre a Produção de Regras da Inter-Ação em Comunidade: O Dojo de Karate», comunicação apresentada no V Congresso Português de Sociologia, realizado de 12 a 15 de Maio, Universidade do Minho, Braga, sob o tema geral *Sociedades Contemporâneas: Reflexividade e Acção*.
- TOKITSU, Kenji (1993), *La Voie du Karaté. Pour une théorie des arts martiaux japonais*, Paris, Col. Points - Série, Éditions Seuil, Janeiro.
- TOKITSU, Kenji (1994), *Histoire du Karate-Do*, "Le Monde des Arts Martiaux", Paris, S.E.M.
- TOKITSU, Kenji (1997), *Histoire du Karate-Do*, reimpressão da 1.^a edição de 1994, Paris, Col. *Le Monde des Arts Martiaux*, Éditions SEM.
- TOKITSU, Kenji (2002), *Les Katas, Arts Martiaux, Transformations Sociales*

au Japon, Editions DésIris, France.

VIGARELLO, George (2000), *Passion sport*, Paris, Textuel.

Atelier II

Turismo: Fenómeno Multidimensional

Enoturismo – Elementos para uma Etnografia da Rota dos Vinhos do Alentejo

GABRIEL GALVOEIRA¹

RESUMO

O enoturismo, fundamenta-se na viagem motivada pela apreciação do sabor e aroma dos vinhos, das tradições, relacionado com a vinha e o vinho.

O objectivo do enoturismo é transformar a vinha e o vinho num evento cultural e com isso mostrar os aspectos históricos e culturais das regiões que o produzem.

Esta actividade (enoturismo) só faz sentido em quintas e explorações ligadas à produção de vinhos que reúnam infra-estruturas de acolhimento e meios humanos qualificados que tornem esta prestação de serviços num valor de satisfação superior e que tem como objectivo fidelizar o cliente.

A Feira da Vinha e do Vinho de Borba como atractivo turístico.

O enoturismo como potencialidade turística para o Alentejo.

PALAVRAS-CHAVE: Enoturismo; Rota dos Vinhos; Vinhas; Vinhos; Tradições; Regiões Produtoras

Enoturismo e a Rota dos Vinhos do Alentejo: algumas notas

1. Enoturismo

Considerando que Portugal é um país onde se produzem vinhos de grande qualidade, o enoturismo ou turismo vitivinícola, pode contribuir para o desenvolvimento regional. O enoturismo, fundamenta-se na viagem motivada pela apreciação do sabor e aroma dos vinhos, das tradições, relacionado com a vinha e o vinho.² O objectivo do enoturismo é transformar a vinha e o vinho num evento cultural e com isso mostrar os aspectos históricos e culturais das regiões que o produzem.

¹ Aluno do Curso de Turismo e Desenvolvimento da Universidade de Évora.

² http://www.girus.com.br/viagens/conceitos.php?cod_conceito=7 (20/10/05 – 22:25)

Esta actividade (enoturismo) só faz sentido em quintas e explorações ligadas à produção de vinhos que reúnam infra-estruturas de acolhimento e meios humanos qualificados que tornem esta prestação de serviços num valor de satisfação superior e que tem como objectivo fidelizar o cliente.

2. Rota dos Vinhos

A Rota dos Vinhos foi criada em 1992 e é um instrumento que tem como objectivo promover o turismo vitivinícola aproveitando o interesse de potenciais visitantes nacionais e estrangeiros a estas regiões do vinho. A Rota dos Vinhos conta com três rotas: a Rota do Guadiana, a Rota Histórica e a Rota de S. Mamede.

Pretende-se que a Rota dos Vinhos seja mais do que a definição num mapa de um circuito turístico, procura-se interessar o visitante por outros aspectos da realidade cultural e turística regional, tais como o património histórico, paisagístico e cultural.

De facto, a Rota dos Vinhos permite que os visitantes contactem mais facilmente com o mundo rural. Contribui para a preservação da autenticidade de cada região através da divulgação do seu artesanato, do património paisagístico, arquitectónico, museológico e gastronómico.

A Rota dos Vinhos como implementação turística contribui também para o combate à desertificação e para a dinamização das regiões demarcadas, como veremos mais adiante.

A Vitivinicultura no Alentejo: breve nota

Tendo por base informação do Instituto da Vinha e do Vinho de Portugal³, o Alentejo é uma região com uma longa tradição histórica na cultura da vinha que remonta ao tempo dos Romanos. Os mais antigos documentos históricos que conhecemos registam que a cultura da vinha no Alentejo se praticou pelo menos desde os primeiros tempos da Independência Nacional (1640). São várias as referências à exportação de vinhos do Alentejo, no século XVII. Como principais destinos referem-se a Índia, África, Brasil, Flandres e diversos outros países; porventura, antes da exportação dos vinhos do Douro e, nomeadamente do designado por 'Vinho do Porto', o grande volume de vinhos colocados além fronteiras provinham da região do Sul, devido às qualidades intrínsecas, como a cor intensa e o elevado grau alcoólico. Após várias vicissitudes, em que ora se implementavam ora se retraíam as áreas plantadas, chegou-se ao século XIX em que a vinha se encontrava disseminada por quase todo o Alentejo, com excepção dos concelhos de Mértola e Barrancos. As produções totais eram baixas quando as comparamos com a extensão territorial, donde se depreende que seriam reduzidas as áreas plantadas em cada região. O século XIX foi porém aquele que trouxe rudes provações à Viticultura de todos os países da Europa Ocidental. Estas dificuldades surgiram com as endemias do Oídio, Míldio e

³ Instituto da Vinha e do Vinho – Ministério da Agricultura de Portugal - <http://www.ivv.min-agricultura.pt/cultura/index.html> (22/10/05 - 11:25);

Filoxera. As devastações foram enormes e, como consequência, surgiu um progressivo desalento dos viticultores. O descrédito na cultura da vinha no Alentejo terá mesmo levado à sua consociação com o olival, panorama ainda hoje existente em algumas vinhas velhas e que faz com que as vinhas alentejanas apresentem os mais variados aspectos, não só da natureza do solo, como também da idade e do vigor do olival. Os compassos de plantação eram, de um modo geral, exíguos, não permitindo a entrada das máquinas modernas; um acentuado definhamento das cepas, motivado pelo maior poder vegetativo das oliveiras, a reduzida fertilização mineral e um crescente número de falhas faziam com que as produções unitárias fossem diminutas. Já em pleno século XX, a definição do Alentejo como região cerealífera, que culminou com a 'Campanha do Trigo' no início da década de 30, veio também contribuir poderosamente para a redução da área cultivada, com o arranque e não substituição de muitas vinhas. Apenas as zonas de maior tradição, geralmente de pequena propriedade e em que os vinhos conservaram a sua qualidade sempre apreciada persistem até hoje. Foi porém a criação das Adegas Cooperativas, a partir de 1958, ano em que se criou a de Borba, seguindo-se-lhe a de Redondo, em 1960, de Portalegre, em 1962, da Vidigueira, em 1963, da Granja, em 1965 e, finalmente a de Reguengos de Monsaraz, em 1971, o passo mais importante para o rejuvenescimento da Viticultura Alentejana. Pela acção meritória das Adegas Cooperativas os vinhos alentejanos passaram a ser mais cuidados e conhecidos, sendo frequente figurarem nos primeiros lugares dos concursos nacionais de vinho. Por acção e dinamismo, no início da ATEVA (Associação Técnica dos Viticultores do Alentejo) e posteriormente também pela CVRA (Comissão Vitivinícola Regional Alentejana), foram reconhecidas e criadas as primeiras regiões produtoras de VQPRD (Vinho de Qualidade Produzido em Região Determinada) e foi criada a Denominação de Origem Controlada (DOC) Alentejo.

Sobre as Zonas Vitivinícolas

Segundo informação do Instituto da Vinha e do Vinho de Portugal⁴, existe no Alentejo uma Denominação de Origem Controlada - DOC Alentejo, com oito sub-regiões vitivinícolas. Inicialmente a vinha concentrava-se em redor dos povoados, posteriormente classificados em vilas ou cidades. Atendendo à dimensão média da área dessas vinhas os viticultores decidiram associar-se, tendo surgido em 1958 a primeira Adega Cooperativa, em Borba. Outras cinco adegas foram inauguradas até 1972: Redondo, Portalegre, Vidigueira, Granja e Reguengos, as quais vieram a dar fama aos vinhos dessas regiões e posteriormente nome às zonas vitícolas. Pela tradição e qualidade dos respectivos vinhos, foram ainda reconhecidas outras duas sub-regiões: Moura e Évora.

⁴ Instituto da Vinha e do Vinho – Ministério da Agricultura de Portugal - <http://www.ivv.min-agricultura.pt/cultura/index.html> (22/10/05 - 11:25);

As Castas de uva mais cultivadas no Alentejo⁵

Roupeiro

É a principal casta de uva branca em todas as zonas vitícolas do Alentejo. O abrolhamento ocorre na 2ª quinzena de Março e a maturação na 1ª quinzena de Setembro. Casta pouco a medianamente produtiva, apresenta cachos de tamanho pequeno com forma piramidal-alada; os bagos são pequenos, de tamanho uniforme, obovóides, com cor amarelada e pontuados. A polpa é succulenta pelo que é relativamente grande o rendimento em mosto. Os vinhos, quando jovens, apresentam um aroma fino, equilibrado e de tonalidade citrina.

Rabo de Ovelha

"Rabo de Ovelha" é a segunda casta mais representativa das zonas vitícolas de Borba, Redondo e Reguengos. O abrolhamento ocorre na 2ª quinzena de Março e a maturação na 2ª quinzena de Setembro. As folhas são grandes, com dentes compridos e rectilíneos, com seio peciolar muito aberto; o cacho é de tamanho médio, com forma cilíndrico-cónica, com bagos uniformes e pequenos, arredondados. É uma casta caracterizada por uma grande irregularidade de produção; produz mosto abundante e vinho pouco frutado, levemente ácido.

Antão Vaz

Antão Vaz, é uma casta apreciada e reconhecida pela maioria dos técnicos e enólogos. No Alentejo é a segunda casta mais importante nos encepamentos das zonas vitícolas de Vidigueira e Évora. O abrolhamento ocorre na 2ª quinzena de Março e a maturação na 2ª quinzena de Setembro e tem a particularidade de apresentar alguma resistência à seca, pelo que se encontra bem adaptada às condições edafo-climáticas do Alentejo. Os cachos são de tamanho médio, de forma cilíndrico-cónica e de maturação uniforme; os bagos são geralmente muito pequenos, de tamanho uniforme e de forma troncovóide. Os vinhos apresentam geralmente cor citrina, aroma fino e persistente e o sabor é ligeiramente ácido, com corpo e harmonia no final de boca.

Outras Castas:

Perrum - Casta de produção muito irregular, bastante resistente às pragas e doenças mais frequentes no Alentejo, ainda que presente em baixa percentagem nos encepamentos. A vinificação extreme produz vinhos de cor citrina aberta, com aroma frutado, prolongado e fino. O sabor é ácido, com ligeiro frutado, certo corpo e harmonia.

Arinto - Casta de abrolhamento tardio (última semana de Março), tem uma fraca expressão nos encepamentos das zonas vitivinícolas, ainda que com

⁵ Folheto informativo "Rota dos Vinhos do Alentejo", publicação do Gabinete de Apoio da Rota dos Vinhos do Alentejo, ed. 2002;

tendência para uma expansão significativa. É a terceira casta mais representativa na zona vitícola de Évora. Os vinhos obtidos apresentam grande complexidade, frutado e acídulo mais pronunciado que na maioria dos restantes vinhos brancos. Casta que compensa a falta de acidez natural na maioria das castas brancas em cultivo no Alentejo.

Manteúdo - Casta com alguma expressão nas zonas vitícolas de Reguengos, Vidigueira e Granja/Amareleja, mas de reduzido valor enológico. Casta de produção elevada, cachos grandes e ramificados, bagos com elevado rendimento em mosto, origina vinhos com pouca intensidade aromática, pouco acídulos, muito alcool e de cor dourada.

Sobre a produção de vinho: métodos antigos e modernos⁶

Potes ou Talhas

Existem ainda alguns produtores que "teimam" em fermentar as uvas tintas em talhas (como mostra a figura 5), obtendo um vinho diferente, com características próprias e com sucesso comercial. Este processo é ainda utilizado um pouco por todo o Alentejo, para fabrico de vinho para consumo próprio, contudo, tem vindo a perder a sua importância.

Lagares ou Patamares

Há algumas décadas era normal a pisa das uvas e a fermentação em lagares ou patamares (veja-se a figura 6). Actualmente, no Alentejo, são raros os produtores que ainda usam os lagares para fermentar as uvas. Sendo uma tecnologia mais recente que as talhas, foi abandonada mais cedo por necessitar de muita mão-de-obra.

Tecnologia Actual

Actualmente a maioria dos vinhos tintos são vinificados pelo processo de curtimenta, a temperaturas mais ou menos controladas, em recipientes de inox, como a figura 7, demonstra. Ainda que esta tecnologia seja a utilizada pela maioria dos produtores, os vinhos obtidos não são necessariamente semelhantes, uma vez que a interferência de vários factores como castas, desengace total ou parcial, tempos de maceração e acabamento de vinhos, originam produtos diferentes. De qualquer modo, este é um modo de produção de vinhos mais rentável para os produtores.

Estágio

Os vinhos brancos, de forma geral, não são estagiados. São sim, vinificados com o objectivo de serem lançados jovens no circuito comercial. Os vinhos tintos do Alentejo, ainda que possam ser consumidos jovens pela macieza que os caracteriza, quando vinificados com esse objectivo, podem também

⁶ Informação obtida n.º A Rota dos Vinhos do Alentejo sita na Praça Joaquim António de Aguiar nº 20 e 21 em Évora.

ser estagiados, em vários tipos de recipientes (inox ou cimento, madeira e garrafa). Obtém-se, ao fim de alguns anos certos vinhos, com a categoria de Reserva ou Garrafeira (veja-se o exemplo na figura 8, em baixo), ou não, que são um excelente acompanhamento para determinadas iguarias da cozinha tradicional alentejana, por exemplo, pratos de caça, queijos, ou doces conventuais.

As caves como atractivo turístico?

Nas deslocações efectuadas às Cooperativas de Borba, Reguengos de Monsaraz e à Fundação Eugénio de Almeida (Évora), verifica-se que as Caves não são ainda um atractivo turístico, embora possuam potencial, o que é certo, é que neste momento estão aquém daquilo que poderíamos almejar. Os visitantes são maioritariamente nacionais, que através de excursões se deslocam até elas, poucos são os que as visitam espontaneamente, sozinhos ou com a família.

Venda de vinho a copo? Tradição ou utopia?

Verifica-se que o vinho a copo fazia parte do quotidiano da sociedade alentejana do século XIX e XX, que nas “tascas” ou nas “tabernas” se vendia.

Actualmente, a venda de vinho a copo ainda se encontra nas pequenas localidades, como aldeias e vilas de menor dimensão, onde o que resta dessa tradição se mantém. Nas cidades raramente encontramos a tradição da venda de vinho a copo, mas ainda existe.

A venda de vinho faz-se, na actualidade, essencialmente em garrafas (de 1l, 0,75cl e 0,35cl) e garrafões (de 5l), porque se torna mais rentável para os comerciantes, que deste modo vendem mais quantidade e a um preço superior.

3. Breve Conclusão

A importância da Rota dos Vinhos existente no Alentejo tem-se traduzido num crescente dinamismo que impõe ao sector vitivinícola nesta região a par do turismo. Embora com os anos o vinho e o seu modo de produção tenham sido aperfeiçoados e adaptados às novas circunstâncias da vida quotidiana, ainda se preserva alguma tradição, como a venda de vinho a copo em algumas aldeias e vilas alentejanas. E isso é também por si, um importante marco da evolução vitivinícola, dos tempos e das gentes, permitindo-nos fazer uma comparação entre o antes e o agora, os benefícios e os contras da produção actual e do factor lucro que também lhe está associado.

É importante que as Caves e a qualidade da uva (e das castas) se mantenham ao longo dos tempos e para isso é necessário o apoio de todos os indivíduos envolvidos desde a parte da concepção do produto ao consumidor final, valorizando aquilo que temos de melhor e o vinho alentejano é e tem sido ao longo dos tempos, um factor de prestígio, distinção e qualidade do Alentejo e das suas gentes.

Bibliografia

- CD-ROM informativo da Rota dos Vinhos do Alentejo – edição da Rota dos Vinhos do Alentejo (2002)
- Folheto informativo “Rota dos Vinhos do Alentejo”, publicação do Gabinete de Apoio da Rota dos Vinhos do Alentejo, ed. 2002
- http://www.alentejopress.com/periodico/noticias/mostrar_noticia.php?id=16502 (21/11/05 – 21:35)
- <http://www.ambientebrasil.com.br/composer.php3?base=./ecoturismo/index.html&conteudo=./ecoturismo/rosto.html> (20/10/05 - 22:15)
- <http://www.e-mercatura.net/html/pt/historiavinho.asp> (29/10/05 - 14:50)
- http://www.girus.com.br/viagens/conceitos.php?cod_conceito=7 (20/10/05 - 22:25)
- Instituto da Vinha e do Vinho – Ministério da Agricultura de Portugal - <http://www.ivv.min-agricultura.pt/cultura/index.html> (22/10/05 - 11:25)
- Lima, A. G. Mesquitela (1997) – Revista Ethnologia, Edições Cosmos e Departamento de Antropologia da Faculdade de Ciências Sociais e Humanas, UNL

A Política do Turismo como Inserção do Maranhão na Economia Mundializada: Os Lençóis Maranhenses em Foco

IRLENE GRAÇA¹

RESUMO

Análise da política de turismo nas estratégias de inserção do Maranhão na economia mundializada. Refere-se ao turismo na cidade de Barreirinhas-Ma, considerando os impactos sócio-culturais na dinâmica local da comunidade. A atividade do turismo nesta cidade faz parte de um processo iniciado na década de 70. Os anos 80/90 constituem o marco histórico para o município que se transforma no "portal de entrada" do Parque Nacional dos Lençóis Maranhenses.

PALAVRAS-CHAVE: Política de Turismo; Impactos Sócio-Culturais; Comunidade Local

Formatada: Tipo de Verdana, 8 pt, Cor de Cinzento a 50%

Introdução

O presente trabalho integra uma proposta, mais abrangente, de investigação, com foco no estudo do fenómeno do turismo na cidade de Barreirinhas, analisando os impactos sócio-culturais do Parque Nacional dos Lençóis Maranhenses na realidade local. Interessa-nos acompanhar a metamorfose pela qual vem passando a cidade de Barreirinhas, com redefinições espaciais e mudanças no cotidiano da população local, a partir do incremento da atividade turística como expressão da inserção maranhense na lógica da economia global. Nesta perspectiva, nosso olhar está orientado para os efeitos da Política do Turismo na dinâmica social local, trabalhando, de forma analítica, concepções, valores, padrões de sociabilidade, pautas de comportamento, enfim, estilos de viver e conviver num cenário de mudanças. Nesta empreitada analítica, tomamos como referência as análises sobre a mundialização do capital, configurada nos termos da "globalização", priorizando como eixo a relação global-local. E, nesta direcção, SANTOS, Milton, 2002, nos abre vias fecundas de reflexão:

"Não existe um espaço global, mas, apenas, **espaços da globalização**. O mundo se dá, sobretudo como norma, ensejando a **espacialização**, em

¹ Doutoranda em Cultura, Universidade de Aveiro.

diversos pontos, dos seus vetores técnicos, informacionais, econômicos, sociais, políticos e culturais. (...) O Mundo, porém, é apenas um conjunto de possibilidades, cuja efetivação depende das oportunidades oferecidas pelos lugares. Esse dado é hoje, fundamental, já que o imperativo da competitividade exige que os lugares da ação sejam global e previamente escolhidos entre aqueles capazes de atribuir a uma dada produção uma produtividade maior. Nesse sentido, o exercício desta ou daquela ação passa a depende da existência, neste ou naquele lugar, das condições locais que garantam eficácia aos respectivos processos. (...) Cada lugar é, ao mesmo tempo, objeto de uma razão global e de uma razão local, convivendo dialeticamente” (p.337 e 339) Os grifos são nossos.

Entendemos ser, hoje, o Parque Nacional dos Lençóis um “espaço de globalização” pela via do turismo. Em verdade, a sua beleza exótica e singular, os fenômenos peculiares da natureza que ali se desenvolvem constituem, na ótica da economia mundializada, um potencial a ser explorado, fazendo dos Lençóis Maranhenses um local privilegiado do turismo global, com condições de disputar mercado. Em verdade, é mais uma via de inserção do Estado do Maranhão na economia global no competitivo mercado do turismo no Nordeste, capaz de atrair consumidores de “paraísos perdidos”, tanto em nível de Brasil, como do exterior.

Inegavelmente, o turismo é considerado, pela literatura especializada, como uma das atividades econômicas que mais tem crescido no cenário contemporâneo. A relevância desse fenômeno se evidencia nos resultados sócio-econômicos que produz em todo o planeta, como principal atividade de exportação, pela geração de trabalho e renda, pela transferência de divisas e ainda por seus reflexos na melhoria da qualidade de vida das populações envolvidas. No Brasil, esta atividade vem se destacando na política geo-econômica e na organização espacial com projeções otimistas para um futuro próximo, firmando-se como instrumento de importância estratégica para o desenvolvimento regional e local. Existem, porém, visões diferenciadas que evidenciam efeitos, não apenas contraditórios, mas negativos e catastróficos do turismo para o meio ambiente, para a cultura e, particularmente, para a vida das comunidades locais. De fato, são diferentes perspectivas de análise dos sentidos do turismo no mundo atual que convergem num ponto: a demanda urgente de estudos que contribuam com reflexões sobre esse tradicional fenômeno e suas (re) significações no mundo em que vivemos. Hoje, no Maranhão, esta demanda se impõe como uma exigência histórica.

1. A Indústria do Turismo na Mira do Poder Público

Informações do World Travel Tourism Council – WTTC, confirmam que o “turismo movimentou direta e indiretamente US\$ 3,8 milhões, correspondendo a 11% do Produto Interno Bruto (PIB) Mundial, em 1999. Em termos de movimentação de turistas, 613 milhões de pessoas viajaram para algum lugar no mundo, gastando US\$ 444 bilhões em 1997 e, para 1998, as estimativas foram de US\$ 466 bilhões, representando um crescimento de 4,95%”. (TSUJI, Tetsuo 2002 p.29 apud MILONE e MILONE, 2000).

Estudiosos sobre o tema afirmam que o bom desempenho do turismo no mundo contemporâneo é resultado de uma confluência de fatores, dentre os quais destacam-se: o papel das comunicações internacionais, que tem aproximado povos e nações; a abertura das economias locais e a unificação dos mercados financeiros; a democratização do turismo, com viagens mais baratas e acessíveis; a alteração da estrutura demográfica com a população acima de 55 anos; e a mudança do perfil do turista que passa a escolher destinos paradisíacos com atrações naturais, culturas locais e marcos históricos. TSUJI, 2002, p.29/30 apud NAISBITT, 1994, p.135

O Brasil possui um grande potencial para o turismo pelo cenário natural diversificado e pela riqueza de recursos culturais. Não obstante, ocupa o 42º lugar entre os principais destinos turísticos mundiais. (Revista Veja 1996) Tendo em vista reverter essa situação, o governo brasileiro formulou a Política Nacional de Turismo, sob a responsabilidade do Ministério da Indústria, do Comércio e do Turismo – MICT, através do Instituto Brasileiro de Turismo – Embratur (Política Nacional de Turismo, 1995). Como um dos principais instrumentos da Política Nacional foi elaborado o Plano Nacional de Turismo, que contempla ações direcionadas para os setores público e privado e tem como metas prioritárias: o implemento de pólos turísticos; o fortalecimento do turismo interno; a qualificação dos recursos e a ampliação e melhoria da qualidade e produtividade do setor turístico. (Rodrigues, 1997)

No conjunto de políticas voltadas para melhorar e consolidar a posição do país como pólo turístico nacional e internacional, o governo brasileiro tem, também, direcionado ações para o Nordeste. Tal direcionamento tem em vista o litoral nordestino, considerado como “paraíso tropical” pela diversidade de atrativos naturais e culturais. Com objetivo de viabilizar a inserção do Nordeste nesse promissor mercado global, foi criado o Programa de Ação para o Desenvolvimento Turístico do Nordeste do Brasil – Prodetur/NE. Este programa foi instituído no início da década de 1990, por iniciativa dos governadores dos estados nordestinos tendo como agente financeiro o BID e como órgão executor o BNB. Estão contemplados, no PRODETUR/NE, os estados da região Nordeste: Pernambuco, Rio Grande do Norte, Alagoas, Paraíba, Sergipe, Bahia, Ceará, Piauí, Maranhão e mais a região de Minas Gerais que integra a área da Sudene. Os referidos estados elaboraram, posteriormente, seus programas específicos, estabelecendo prioridades e definindo áreas destinadas a integrarem o universo litorâneo dessa proposta para o turismo regional.

2. O Turismo No Maranhão: o caso específico do Parque Nacional dos Lençóis

No âmbito do planejamento governamental, foi criado um “Plano de Desenvolvimento Integral do Turismo no Maranhão: Plano Maior”, concebido e previsto para ser elaborado e implementado em três etapas, com início em 2000 e consolidação em 2010. A análise diagnóstica configurou problemas e potencialidades do Estado, definindo cinco pólos turísticos, tendo em vista os recursos naturais e sócio-culturais dos municípios que os integram: Pólo da Floresta dos Guarás; Pólo Parque dos Lençóis; Pólo do Delta das Américas; Pólo de São Luís e Pólo da Chapada das Mesas. O Pólo Parque dos Lençóis

tem o município de Barreirinhas, como portal de entrada, incluindo os municípios de Humberto de Campos, Primeira Cruz, Santo Amaro do Maranhão e Morros.

No âmbito do Nordeste, o Maranhão, a partir dos últimos dez anos, vem sendo alvo da descoberta do turismo nacional e internacional. E o Parque dos Lençóis Maranhenses vem despontando como importante pólo ecoturista, com o crescente aumento do fluxo de turistas, ávidos por conhecer esse instigante e exótico fenómeno da natureza. O Parque apresenta características peculiares de um deserto dominado pela areia e pelo vento, cheio de lagoas de água cristalina e doce, formadas pelas chuvas de inverno. O programa governamental de criação dos pólos turísticos, aliado ao poder da mídia e da própria indústria do turismo tem conseguido atrair o interesse de diferentes atores sociais – empresários dos ramos de hotelaria e restaurantes, artesãos, comerciantes diversos e, em especial, o turista nacional e internacional.

O Parque Nacional dos Lençóis Maranhenses foi criado em 02.06.1981, pelo Dec.Lei 86.060, como área especial de proteção ambiental, possuindo como elementos característicos: vegetação costeira, mangue vermelho e um exótico complexo de dunas e lagoas, considerado o “deserto brasileiro”.

O antropólogo Álvaro D’Antona, em trabalho específico sobre o tema, considera que a criação de um parque exerce uma interferência direta na vida das comunidades locais, na medida em que os espaços deixam de pertencer a uma região, incorporando-se ao patrimônio cultural e natural do País. Referindo-se, ainda, às relações que se estabelecem entre os residentes tradicionais e os grupos não-residentes como legisladores e visitantes, identifica a ocorrência de um confronto entre dois saberes: um saber tradicional, oral, acerca dos ciclos naturais, reprodução e migração da fauna, influência da Lua na pesca, no corte da madeira e outro, científico, moderno, fundado em modelos exatos e administrativos. (D’ANTONA, 2001)

No caso específico dos parques nacionais como unidades de conservação, as atividades humanas permitidas ficam restritas àquelas com fins científicos, educacionais e recreativos. E o turismo se impõe como um fator externo que afeta as comunidades locais. Nas palavras de D’Antona, 2001:

“(...) é um vetor poderoso das mudanças econômicas: funciona como elemento introdutor de novos hábitos; e a implementação de infra-estrutura turística chega a ter grande impacto ambiental”. (...) Da perspectiva da geração de renda, a relação com o mercado tem-se mostrado desfavorável para os moradores – geralmente transformados em mão-de-obra barata. (...) Do ponto de vista de seus saberes e modo de vida, a chegada de pessoas de fora tem servido mais para padronizar hábitos do que para valorizar as peculiaridades.” (p.94)

O nosso objeto de estudo incide, justamente, nas repercussões do turismo do Parque Nacional dos Lençóis na cidade de Barreirinhas, na condição de portal de entrada que, assim, está eminentemente aberta aos fluxos turísticos recentes. Com base em experiências que se reproduzem continuamente na vida brasileira no tocante à violência nas comunidades locais, alvos de fluxos turísticos, sentimos a exigência de um acompanhamento avaliativo das mudanças em Barreirinhas. Temos clareza que este não é um movimento

determinístico, sendo possível um turismo sustentável, com foco nas comunidades locais. O antropólogo Álvaro D'Antona sustenta a possibilidade de "valorização dos saberes locais" como forma de "respeito à diversidade cultural que tem utilidade para a preservação ambiental e para o desenvolvimento do turismo". (ibid. p.94)

A promoção de um desenvolvimento local sustentado no Parque Nacional dos Lençóis Maranhenses tem sido colocada na pauta do Governo Federal, mediante ações da União, constituindo uma meta da gestão pública Municipal e Estadual. Especificamente o IBAMA, como órgão do governo federal, tem assumido a responsabilidade pelo controle e fiscalização do uso do Parque.

Especificamente, através do Plano Maior do Estado do Maranhão, a então Gerência de Planejamento e Desenvolvimento Econômico (GEPLAN), em 2000, fez um contrato com o LABOHIDRO - Laboratório de Hidrobiologia da UFMA - para elaboração do Plano de Manejo, com estabelecimento de critérios para uso do Parque: organização das trilhas, definição das zonas de uso, bem como critérios de acesso a cada uma das zonas.

Vale ressaltar que vêm sendo desenvolvidos estudos na região acerca da inserção do turismo, valendo-se de metodologia participativa, com a integração da comunidade e envolvimento dos governos em todos os níveis, das entidades de classe e das organizações da sociedade civil. Nesse processo, o Governo do Estado tem assumido o papel de articulador junto às diversas instâncias, com definição de atribuições e responsabilidades de cada nível de governo na perspectiva de consolidar uma proposta de turismo sustentável, com o compromisso de garantir o desenvolvimento local das cidades e povoados dos municípios que integram o Parque.

3. Possíveis Impactos do Fluxo de Turismo Na Vida Sócio-Cultural de Barreirinhas

"A publicidade que silencia sobre os processos objetivos de produção e de mercado também omite a sociedade real e suas contradições. Joga com a presença/ausência de um coletivo global, com a presunção coletiva. Esse coletivo é imaginário, mas, virtualmente consumido, basta para assegurar o condicionamento serial".(BAUDRILLARD, J. 2000)

"Barreirinhas! O paraíso é aqui!"

"Barreirinhas é realmente um local privilegiado. Aqui a natureza generosa não poupou esforços para criar uma das maiores belezas naturais do mundo....O principal cartão postal da cidade é o rio Preguiças, que praticamente cerca a cidade e faz da região um verdadeiro santuário ecológico. (....) Venha conferir essa atmosfera mágica!"

Esse apelo publicitário, expresso em um cartaz, com fotos aéreas de uma mata verde exuberante, conclama ao prazer de viver. De fato, é uma estratégia de marketing que tem atingido um vasto público, com interesses e necessidades de consumo natureza diferenciada. Atinge o imaginário de quem sonha poder usufruir momentos de lazer num local que une beleza selvagem a uma paradisíaca mata virgem, no cenário de um rio que corre "preguiçosamente". É o sonho de viver longe do agito, desfrutando do

conforto e dos recursos produzidos pela indústria imobiliária, pela rede hoteleira e pelos serviços de suporte ao consumo gastronômico e de entretenimento.

Um arsenal de imagens e discursos publicitários sobre Barreirinhas e os Lençóis Maranhenses são produzidos e veiculados para o Brasil e para o mundo por diferentes fontes: a mídia em geral; a internet; agentes de turismo e de negócios afins. Estudiosos defendem que tal divulgação turística é benéfica para o Maranhão e para Barreirinhas, pois gera entrada de capital. Na verdade, o turismo tem se constituído uma atividade com efeitos contraditórios: gera riqueza; é fonte de emprego e renda; atrai divisas para estados e municípios; produz destruição dos ecossistemas; desestrutura hierarquias simbólicas e estilos de viver.

Na perspectiva dos impactos do turismo na dinâmica da vida social local, os estudiosos incidem suas análises nas mudanças do cotidiano em termos de alterações fundantes de valores, de estilos e formas de sociabilidade. Nesta perspectiva, D'Antona abre uma preciosa via de estudo quando aborda as diferenças de significados dos Parques Nacionais a partir dos lugares sociais dos atores envolvidos. De um lado, as atitudes dos "nativos" em relação ao local onde se instala o parque resultam das experiências acumuladas em seu meio ambiente, e por isso, se revelam indiretamente nas tradições e narrativas locais. Nas palavras do antropólogo D'ANTONA in: PINSKY, J. (org.) 2001:

"O morador mantém laços afetivos com o meio ambiente: lugar do lar, lugar de reminiscências e lugar onde se ganha a vida. Da intimidade física, da dependência material e do fato de a terra ser um repositório de lembranças e fonte de esperança para essas pessoas é que tais lugares se constituem. É por isso que existem, e, de fato preexistem ao decreto de criação do parque." (p.93)

De outro lado, os grupos não-residentes, como "os criadores da unidade de conservação, vêem o local do Parque de modo muito distanciado, como parte do cenário nacional ou mundial que precisa ser reservada." (ibid.,p.92)

Essa questão da relação da população nativa com o Parque constitui um dos aspectos cruciais a ser enfrentado pelos órgãos públicos nos diferentes níveis, tendo em vista os aspectos legais de regulamentação, a especificação de limites e o manejo no desenvolvimento das atividades inerentes ao turismo. O foco precisa ser a preservação do meio ambiente e o respeito às populações das comunidades e povoados instalados dentro do Parque.

4. Conclusão

Indiscutivelmente, o turismo no Parque Nacional dos Lençóis, vem consolidando a inserção do Maranhão na economia mundializada. De fato, constitui, na análise de Tânia Bacelar de ARAÚJO (2000) uma área dinâmica no processo seletivo de inserção do Nordeste à nova ordem do capital. E, nos últimos anos, o capital vem penetrando no espaço do Parque via hotelaria, agências de turismo, comércio artesanal, mercado imobiliário. A questão fundamental é a repercussão da entrada deste capital para as comunidades

locais. É fato inconteste que a lógica do mercado move-se pelo lucro, desconsiderando a ética e a justiça.

Entendemos que cabe ao Estado em nível federal, estadual e municipal garantir a inserção destas comunidades no circuito global excludente do turismo. Para tanto é importante que a sociedade civil do Maranhão esteja atenta e vigilante para não permitir que, mais uma vez, a lógica capitalista destrua a dignidade do viver do povo maranhense.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BAUDRILLARD, Jean. Significação da Publicidade. In: MOLES, L. (et al) *Teoria da Cultura de Massa*. 6ª ed. Paz e Terra. 2000;

ARAÚJO, Tânia Bacelar de. *Ensaio sobre o desenvolvimento brasileiro: heranças e urgências*. Rio de Janeiro: Revan: Fase, 2000;

CORIOLO, Luzia N.M.T. DO LOCAL AO GLOBAL – *O turismo litorâneo cearense*. Campinas. SP: Papyrus, 1998. (Coleção Turismo);

D'ANTONA, Álvaro de Oliveira. Turismo em Parques Nacionais. In: FUNARI, P.D. PINSKY, Jaime (orgs) *Turismo e Patrimônio Cultural*. São Paulo: Contexto, 2001. (Coleção Turismo Contexto);

_____. *O verão, o inverno e o inverso: Lençóis Maranhenses, imagens*. Brasília: Edições IBAMA, 2002;

_____. *O lugar do Parque Nacional no espaço das comunidades dos Lençóis Maranhenses*. Brasília. ED. IBAMA, 2000;

MARANHÃO, 2000. O "Plano de Desenvolvimento Integral do Turismo no Maranhão: Plano Maior" – 2000 – 2002;

BARREIRINHAS (MA). Planejamento Estratégico do Município de Barreirinhas – 2002. Fórum DLIS de Barreirinhas. Programa Comunidade Ativa do Governo Federal;

MARANHÃO. O "Plano de Desenvolvimento integral do Turismo no Maranhão: Plano Maior" – 2000 – 2002;

RODRIGUES, Adyr B. (org.) *Turismo: Desenvolvimento Local*. São Paulo: Hucitec, 1997;

SANTOS, Milton. *A Natureza do Espaço: Técnica e Tempo, Razão e Emoção*. São Paulo: Editora da Universidade de São Paulo, 2002, - (Coleção Milton Santos; 1)

TSUJI, Tetsuo. *Região dos Lençóis Maranhenses: cenários futuros de ecoturismo e desenvolvimento sustentável*. Curitiba: Juruá, 2002.

Turismo Religioso: Aspectos Etnográficos das Celebrações Religiosas do 8 de Dezembro no Santuário de Nossa Senhora da Conceição de Vila Viçosa

MARCO PAULO DOS SANTOS¹

Introdução

Portugal possui uma inevitável e importante riqueza no que se refere à sua História. Esta, manteve ao longo dos séculos uma estreita relação com questões religiosas que não só influenciaram o desenrolar dos acontecimentos como nos caracterizam e distinguem pela riqueza a vários níveis que daqui advém. Os resultados desta aliança constituem hoje fortes bilhetes de identidade que a actividade turística deve saber reconhecer e oferecer. É todo este emaranhado de potencialidades que pretendo demonstrar ao apresentar o caso específico do Santuário de Nossa Senhora da Conceição de Vila Viçosa.

1. O turismo religioso

Antes de falar de algumas questões que se levantam quando falamos de turismo religioso importa apresentar algumas definições que nos orientem ou aclarem ideias. "O Turismo Religioso é compreendido como uma organização que movimenta inúmeros peregrinos em viagens pelos mistérios da fé ou da devoção a algum santo. A sua prática efectiva realiza-se de diversas maneiras: as peregrinações aos locais sagrados, as festas religiosas que são celebradas periodicamente, os espectáculos e as representações teatrais de cunho religioso, e os congressos, encontros e seminários, ligados à evangelização." (Conferência mundial de Roma, 1960). Turismo religioso pode ainda ser definido como aquele que é "motivado pela fé ou pela necessidade de cultura religiosa, seja através de visita a igrejas e santuários, seja através de peregrinações, romarias ou de participações em congressos eucarísticos" (www.cprh.pe.gov.br).

João Paulo II disse: "O turismo de massa produz um comportamento degradante tanto para os turistas como para a comunidade, um exotismo superficial que limita qualquer contacto verdadeiro com a cultura do país anfitrião" (<http://revistaturismo.cidadeinternet.com.br>).

A utilização de recursos religiosos por parte do turismo para a satisfação de necessidades nem sempre religiosas é uma questão muito delicada. A religiosidade mexe com o mais íntimo das pessoas, com o psicológico, com o inexplicável em que muitas vezes se baseia a fé religiosa. Deste modo, tais

¹ Aluno do Curso de Turismo e Desenvolvimento da Universidade de Évora.

símbolos e ritos específicos desta ou daquela religião dizem respeito a quem os pratica e são íntimos a estes. Por vezes é muito fácil, para alguém que visita um local de devoção religiosa por motivos que não os religiosos, entrar num desrespeito pelo local e consequentemente pelas pessoas a ele ligado, ainda que involuntário. E, no entanto, o turismo alia muitas vezes conceitos tão díspares como religião e lazer. Até hoje a religião não precisava do turismo, no entanto, actualmente há ganhos de parte a parte ainda que muitos locais religiosos não necessitem das actividades turísticas. As vantagens são em maior parte para o turismo, mas os focos de interesse religiosos cada vez mais se interessam pela promoção do local, e quem melhor que o turismo? É sempre necessária a compreensão por parte dos operadores turísticos da alta sensibilidade do fenómeno religioso. Além destas duas variáveis existem ainda ganhos para a envolvência do local ao nível do prestígio e económicos.

Pela azáfama em que cada constituinte da sociedade se encontra diariamente mergulhado, estes precisam muitas vezes da calma que o dia a dia não lhes permite e da retoma de mitos e ritos como fuga à rotina e como ligação a algo que não conhecem mas que acreditam necessitar. No fundo, precisam de uma re-ligação, termo donde deriva a palavra religião. Etimologicamente deriva do verbo latino *ligare* com o prefixo *re*: *re-ligare*. Pressupõe uma perda de ligação. Teologicamente significa a queda da alma humana no corpo donde se deve libertar rumo ao seu lugar junto do criador, personificado no pecado original pela queda de Adão e Eva. O turismo religioso pode, então, ser entendido como a “actividade turística que consiste em realizar viagens ou permanecer em lugares religiosos que para os praticantes de uma determinada religião pressupõe um fervor religioso pelo facto de serem locais de veneração de um dado Credo” (Montejano, 1998)“.

As motivações religiosas levam os seus agentes a sair de um mundo estruturado saindo do seu habitat normal, percorrendo muitos quilómetros, por vezes, rumo a algo que os satisfaça interiormente, pois o mundo “normal” já não o permite. Estas deslocações simbolizam a saída do mundo profano rumo ao sagrado. Para os mais fervorosos da fé esta deslocação não atinge os seus objectivos se não contiver sacrifícios físicos.

Actualmente contrapõem-se nestes dois mundos a “perspectiva da necessidade enraizada na vivência religiosa contra a perspectiva da liberdade possibilitada pelo (lazer) do turismo” (Oliveira, 2000 in <http://revistaturismo.cidadeinternet.com.br>).

Concluimos, desta forma, que a relação entre religiosidade e turismo não só é enriquecedora como dinâmica, mas também difícil de gerir.

2. Tipologias

As tipologias mais utilizadas são peregrino e turista. Etimologicamente a palavra peregrino vem da palavra latina *peregrinus* que significa estrangeiro, que viaja por terras que não as suas. O peregrino percorre um caminho, que lhe proporciona vivências e emoções, rumo ao local sagrado. O peregrino não possui um carácter permanente e não subentende qualquer status social. Perante o sagrado distingue-se o turista do peregrino sendo que o primeiro é

apenas um cliente da religião ao passo que o segundo é um consumidor do sagrado. São as motivações que servem para os distinguir. Ao peregrino move-o a satisfação espiritual e interior num constante aperfeiçoar do seu caminho à santidade a que é chamado, o turista busca antes o bem-estar físico, o ócio.

No entanto, Smith ao observar os que se dirigiam pelos caminhos de Santiago a Santiago de Compostela, percebeu como algumas pessoas mudavam a forma de ver a realidade e de estar naquele local ao longo do caminho. O autor propõe, então, as seguintes tipologias: “piedoso-peregrino, peregrino-devoto, peregrino-turista, turista-secular e turista-peregrino” (<http://revistaturismo.cidadeinternet.com.br>). Por exemplo, o turista-peregrino seria aquele que se apresenta ao caminho como turista e que, durante a viagem, vai mudando a sua forma de estar desenvolvendo-se no seu interior a necessidade de uma vivência mais profunda do momento do ponto de vista religioso.

3. O Santuário Nacional de Nossa Senhora da Conceição de Vila Viçosa: Uma existência que depende da História

Como é óbvio todos os locais têm a sua História, no entanto este santuário é o resultado de momentos marcantes da História portuguesa, ligado a uma herança popular e aos momentos que redefiniram Portugal como um país independente. Importa salientar que a devoção popular mariana tem um papel importantíssimo para o que aqui se trata.

A vida deste santuário começa com um dos mais ilustres homens de Portugal: D. Nun’ Álvares Pereira. Duas coisas o caracterizam: a sua incansável e imprescindível acção nos destinos do nosso país e a devoção a Maria, mãe de Jesus. É ele que, na posse de muitas terras no Alentejo, manda edificar uma pequena capela no local onde hoje se encontra o Santuário em sinal de agradecimento a Nossa Senhora por Portugal ter conseguido manter a independência aquando da revolução de 1383-1385. É também ele quem manda construir a imagem de Maria que se encontra no altar-mor do Santuário de Vila Viçosa, em pedra de ançã em Inglaterra. Já durante o reinado de D. Sebastião um terramoto abala consideravelmente a capela e este rei manda construir o edifício que, com posteriores alterações, deu lugar ao actual santuário. Com o rei D. João IV dá-se o momento mais importante na vida deste santuário e um dos mais importantes na História de Portugal: terminados sessenta anos de jugo espanhol, D. João II (duque de Bragança), futuro rei D. João IV restaura definitivamente a independência de Portugal. É em Vila Viçosa que se encontra o palácio onde o ainda duque de Bragança vive, e é nos seus jardins que é preparado a revolução que dá lugar à independência definitiva de Portugal a 1 de Dezembro de 1640. Em sinal de agradecimento a Nossa Senhora pelo êxito da revolução dá-se um acontecimento que mudaria para sempre a História da monarquia portuguesa: a 25 de Março de 1646 o já rei D. João IV retira a coroa da sua cabeça e coloca-a da cabeça da imagem de Nossa Senhora da Conceição que se encontra no Santuário de Vila Viçosa, proclamando Maria, mãe de Jesus, como a única Rainha de Portugal. Nossa Senhora da Conceição é igualmente a padroeira principal de Portugal. A partir deste momento ficam todos os reis

portugueses impossibilitados de usar a coroa na sua cabeça: Maria é a nossa rainha. Por isso todos os reis da 4ª dinastia aparecem com a coroa ao seu lado em cima de uma almofada. Este momento foi de tal forma importante que D. João IV declarou que quem ousasse usar a coroa portuguesa na sua própria cabeça deveria ser expulso do reino de Portugal.

Vejamos a importância de Vila Viçosa no panorama nacional. É em Vila Viçosa que se encontra o palácio dos duques de Bragança e o Santuário de Nossa Senhora da Conceição, rainha e padroeira de Portugal. Consequentemente nesta vila celebra-se com maior força e entusiasmo os feriados de 1 e 8 de Dezembro por ela ser causa ou palco dos acontecimentos que estão na origem das festividades destes dias.

4. O avanço de Portugal em relação ao dogma

Em primeiro lugar há que reforçar a incondicional devoção do povo português a Nossa Senhora desde sempre. Agora é importante explicar o título da imagem que se encontra no interior deste santuário: Nossa Senhora da Imaculada Conceição. A questão da "Imaculada Conceição" prende-se com o facto da Igreja católica Apostólica Romana acreditar e defender que Nossa Senhora, Maria, mãe de Jesus, foi concebida sem pecado, imaculada, sem mancha na sua concepção. Actualmente esta questão é um dogma da Igreja. Segundo o Concílio Vaticano I "deve-se crer com fé divina em tudo aquilo que está contido na Palavra de Deus, escrita ou transmitida pela Tradição, e que a Igreja propõe para que se acredite como divinamente revelada, quer seja por um juízo solene quer seja através do seu Magistério ordinário e universal" (Concílio Vaticano I, const. *Dei Filius* in Bellosi; 2000); assim, os dogmas são "enunciados de verdades reveladas que é necessário manter sempre no sentido determinado pela Igreja" (Congar, *la foi et la théologie*, p.62 in Bellosi; 2000). No entanto, "O dogma não é uma realidade estática e imutável mas uma janela aberta para o infinito" (Karl Rahner; Congresso acerca do Concílio de Calcedónia). Muito se poderia debater em torno da questão do dogma mas neste momento estes são os aspectos mais pertinentes à percepção da importância deste santuário relativamente ao dogma da Imaculada Conceição. Esta questão torna-se incomensuravelmente mais pertinente com a coroação da imagem desta invocação por D. João IV com a sua própria coroa. A partir deste momento Portugal afirma e defende este título de Nossa Senhora. Tal é a sua importância que, em Coimbra, desde Junho de 1646 até 15 de Outubro de 1910 para a obtenção de qualquer grau académico era exigido jurar defender tal privilégio de Maria. A importância de toda esta questão prende-se com o facto de com este acto Portugal adiantar-se em mais de 200 anos em relação à Igreja. A definição dogmática da "Imaculada Conceição de Nossa Senhora" só foi oficialmente proclamada pela Igreja em 1854 pelo Papa Pio IX através da Bula *Inefabilis Deus*. Desta forma pretendo realçar a importância que este santuário tem bem como a forma como ele é importante na nossa História e na vida dos portugueses, crentes ou não.

5. Religiosidade privada vs Religiosidade popular

Observada a importância deste santuário para Portugal e para os portugueses porque é que este é tão pouco conhecido e o seu culto nunca atingiu proporções como, por exemplo, o santuário de Fátima, fenómeno bem mais recente?

Uma das explicações para se verificar tal realidade é a origem do culto neste santuário. A sua origem é real, de corte e, portanto, fora do alcance do povo. Se o povo sempre sentiu o culto a Maria como muito seu, a verdade é que o mesmo não se passou em relação ao culto neste santuário. A sua origem é no rei, nas cortes, na família real, na nobreza e é conhecido o colosso abismal entre a realeza e o povo no regime monárquico. Ainda actualmente não se verifica no santuário de Vila Viçosa demonstrações de religiosidade popular como flores junto da imagem de alguém que trouxe, fitas, imagens de cera, etc. Embora hoje a realidade tenha mudado a herança mantém-se. Percorrendo as gavetas e malas do santuário encontram-se muitos mantos de princesas, alguns que pertenceram a rainhas portuguesas e muitas outras dádivas efectuadas por senhores, príncipes e princesas, reis e rainhas. Mesmo durante o domínio filipino em Portugal os duques de Bragança, nomeadamente o duque D. Teodósio II e D. João II, ofereciam continuamente vários objectos de muito valor ao santuário. Por estes motivos o culto neste santuário não se estabeleceu de forma generalizada como noutros sendo sempre tomado como um culto elitista e nunca popular. Mesmo actualmente o santuário mantém uma certa imagem de estatuto social proporcionado a quem a ele está directamente ligado. Para tal existem órgãos importantes para o Santuário: a régia confraria do santuário de Nossa Senhora da Conceição, os escravos de Nossa Senhora da Conceição, as aias de Nossa Senhora da Conceição...

O ponto fulcral que marca a viragem de uma religiosidade marcadamente privada para uma religiosidade popular dá-se no episcopado de D. Manuel Mendes da Conceição Santos na arquidiocese de Évora. D. Manuel despertou o zelo pastoral nos párocos da sua arquidiocese e fomentou em 1933 a consagração do seu arcebispado a Nossa Senhora da Conceição (Ano de particular importância pois neste ano celebrou-se o Ano Santo da Redenção). Além disso formatou a visita pastoral pela arquidiocese de forma a que o fim desta se realizasse em Vila Viçosa, no seu Santuário. Como importantes peregrinações nacionais a este santuário pode-se assinalar e distinguir três: a comemoração dos 300 anos do dogma da Imaculada Conceição, a visita de Sua Santidade, o então Papa João Paulo II, em 1982 e aquando das comemoração dos 350 anos do dogma da Imaculada Conceição.

Com o desenvolvimento deste sentimento popular de peregrinação ao santuário de Nossa Senhora da Conceição de Vila Viçosa foi mandada fazer uma imagem de Nossa Senhora da Conceição mais pequena, chamada de "imagem peregrina". Esta necessidade foi sentida porque com o desenvolvimento do culto popular a imagem saía ou em peregrinação ou em procissões e a imagem original pelo seu peso e pelo seu valor tornou-se incomportável fazê-lo. Outro facto o determinou, a dada altura durante o decorrer de uma das noites de novena que antecede a festa grande deste santuário em cada 8 de Dezembro, um indivíduo sobe pelo altar-mor de forma repentina e agarra a imagem pelo manto, lançando-a ao chão. A

imagem ficou partida e, embora possível de ser restaurada, ficou estabelecido que a imagem não poderia mais sair em andor. Foi feito um gradeamento em prata para proteger a imagem original estando sempre aberto em todas as celebrações.

Actualmente, o número de peregrinos e peregrinações tem aumentado de ano para ano não se resumindo apenas ao 8 de Dezembro. É, no entanto, este o dia grande do ano para este santuário aconecendo a esta vila milhares de pessoas. O Santuário de Nossa Senhora da Conceição de Vila Viçosa, mentalmente, ainda se situa no pedestal mas num pedestal acessível a todos e que prestigia quem presta culto à imagem que lhe dá o nome. No entanto, ainda hoje há reminiscências desta ideia, ainda actualmente é conferido algum prestígio (pelo menos as pessoas continuam a senti-lo como tal) a quem participa mais directamente nas celebrações de 8 de Dezembro ou tem alguma função específica. Há um sentimento de prestígio da parte de quem faz, pela importância que tem aquilo que é feito.

6. As cerimónias religiosas ligadas ao 8 de Dezembro

As celebrações do 8 de Dezembro dividem-se em duas partes: a novena e o dia 8 de Dezembro.

A novena de Nossa Senhora da Conceição é o conjunto dos nove dias que antecedem o dia 8 de Dezembro que tem o objectivo de preparar espiritualmente os que a isso se predispõem para o grande dia de festa religiosa que é o dia 8 de Dezembro. Cada dia de novena acontece à noite e tem início às nove horas. Todos os anos existe um pregador convidado. Ao início de cada noite o pregador retira o Santíssimo Sacramento (O Santíssimo Sacramento é um pedaço de pão sem fermento que os padres da igreja cristã consagram, processo através do qual os crentes acreditam que o dito pão se transforma em verdadeiro corpo de Jesus Cristo) de uma capela que se situa ao lado da capela-mor (capela do Santíssimo Sacramento), dentro do santuário, e na capela-mor faz-se a Adoração ao Santíssimo Sacramento. Este fica em cima do altar-mor exposto enquanto se reza o terço (Oração mariana da igreja católica. É uma oração que sempre foi característica do povo). Finda a oração do terço o pregador começa a pregação. No fim terminam-se os ritos de Adoração ao Santíssimo e Este volta para o sacrário na capela do Santíssimo. Assim se repete durante nove dias até dia 8 de Dezembro. Dia 7 de Dezembro às seis da tarde tem-se realizado, nos últimos dois anos, uma missa de acolhimento aos peregrinos. No último dia de novena realiza-se uma procissão em torno das muralhas do castelo com a imagem peregrina de Nossa Senhora da Conceição, voltando esta de novo ao Santuário. Durante a noite, os peregrinos que já chegaram de longe passam a noite em oração no santuário.

O dia 8 de Dezembro é o grande dia. Muitas pessoas de aldeias da zona vêm a pé em peregrinação chegando antes da missa de Nossa Senhora da Conceição que se realiza às onze da manhã, normalmente presidida ou pelo arcebispo de Évora, D. Maurílio Gouveia, ou pelo bispo auxiliar de Évora, D. Amândio Tomás. Às duas e meia da tarde reza-se a oração do terço no santuário. O encerramento destes dias de cerimónias religiosas em torno do

dia da Imaculada Conceição dá-se com uma procissão solene, à tarde, pelas ruas desta vila, seguida de eucaristia às cinco da tarde.

O *público* desta festividade é na sua maioria crentes, havendo também curiosos e turistas que aproveitam a ocasião para ver as celebrações “de fora” e passear pela histórica vila.

7. A relevância das celebrações do 8 de Dezembro, em Vila Viçosa, para o turismo

Ao olharmos para a realidade de Vila Viçosa vemos um campo imenso por explorar do ponto de vista turístico. O seu património histórico, a sua forma descontraída de estar, a sua simplicidade e, como aqui está apresentado, a sua vocação para o turismo religioso. As características da religiosidade vivida em vila Viçosa são muito próprias, já que estas estão bem enraizadas do ponto de vista histórico. Tal facto pode funcionar (como tem funcionado do ponto de vista estritamente religioso) para impulsionar o desenvolvimento do turismo histórico-religioso de Vila Viçosa. Esta aliança atrai turistas independentemente da sua posição social ou vivência religiosa. Para os profundamente crentes alia-se a busca pela satisfação espiritual ao deleite arquitectónico e histórico. Esta vila possui ainda uma paisagem que transmite calma, tranquilidade e paz de espírito a quem por ali passa. Ao entrar, passando por Borba, tem ainda a visão da extracção do mármore e as planícies de vinhas existentes. A Primavera é uma altura excelente do ponto de vista paisagístico desta localidade. A comunidade anfitriã é bastante acolhedora, afável, esbanja calma aliada a uma vida satisfeita. As pessoas alegram-se com os visitantes por saberem das dependências económicas da vila e da importância que o turismo constitui. No entanto, já tendo sido debatido ou pelo menos abordado o desenvolvimento turístico de Vila Viçosa a outra escala, a população tem algum receio, compreensível, quanto à preservação da qualidade de vida que Vila Viçosa efectivamente tem. Além de haver muito a fazer neste sentido, pode ser bem feito. As experiências de desenvolvimento turístico noutras localidades, bem ou mal feitas, poderão servir de exemplo para uma promoção turística da vila feita de forma sustentável.

Quando participei nas celebrações ligadas ao 8 de Dezembro coloquei-me várias vezes em locais estratégicos para fotografar os momentos mais importantes. Constatei duas coisas, em primeiro lugar o número de pessoas a afluírem ao local aumentou. Todos os anos o santuário não chega para albergar todos os que lá se deslocam, no entanto, este ano estavam pelos menos em número igual dentro e fora do santuário. Outro aspecto importante foi ver que, como eu que por vezes me colocava de fora para fotografar, muitas pessoas e famílias inteiras ladeavam os acontecimentos para ver, mostrar aos filhos, visitar. Algumas dessas pessoas eram espanholas, por exemplo, e percebe-se o desejo de visita que Vila Viçosa promove nas pessoas, está aqui presente uma actividade turística embrionária.

Uma questão importante quanto ao desenvolvimento turístico de Vila Viçosa é a sua situação geográfica. Encontra-se relativamente distante dos centros de influência e as possibilidades de emprego não abundam. Por isso

encontra-se, por vezes, votado ao esquecimento. Fica apenas a lembrança de uma terra chamada Vila Viçosa, talvez lembrada pelo feriado de 1 de Dezembro pelas incontornáveis contingências históricas. Na minha perspectiva, este aparente isolamento geográfico deve ser aproveitado como foco de interesse turístico. Se aliarmos esta situação, ao ambiente vivido, aos motivos histórico-arquitectónicos e ao potencial e reais manifestações religiosas no solar da padroeira de Portugal, temos aqui um produto turístico de enorme qualidade e ainda por explorar. São as manifestações religiosas em torno do 8 de Dezembro que, actualmente, trazem maior número de pessoas a Vila Viçosa e, pelas várias razões apresentadas, as potencialidades de uma sustentável exploração turística são muitas. Desta forma, pretendo que esta apresentação sirva para despertar atenções e limpar olhares acerca de uma realidade tão próximo neste nosso rico pequeno Portugal.

8. Conclusão

Ao terminar esta apresentação apraz-me tecer algumas considerações conclusivas.

Em primeiro lugar, está aqui apresentado uma parte do enorme potencial de Vila Viçosa. Nesta vila tudo se encontra interligado para sua maior riqueza. O cenário religioso apresentado e descrito é algo que não pode passar indiferente a quem lê, ou saiba de outra forma, o conteúdo referido. Se não bastasse a forma pormenorizada como toda a população se encontra envolvida nestes festejos e a sua dimensão histórico-religiosa, bastaria a simples mas consciente observação da forma como estes dias são vividos por parte de quem vem de fora. Estes dias são muito importantes para a população local. Para uns por motivos religiosos pessoais, para outros por motivos de orgulho pelo prestígio que a vila alcança. O que falta a Vila Viçosa é alguma continuidade no ano do ponto de vista de eventos frequentes onde a actividade turística terá, por certo, um papel importante e uma palavra a dizer. Além disso, outra importante conclusão é, não só, a alegria de quem participa mas a satisfação de quem visita. A agradabilidade do espaço e do trato são motivos extras à sua realização.

Deste modo, as principais conclusões são a inegável importância da vivência religiosa para Vila Viçosa e as suas enorme potencialidade turísticas por explorar.

Bibliografia

- BELLOSO, José Maria Rovira; 2000; *Introducción a la teologia*; Madrid; Biblioteca de Autores Cristianos.
- DIAS, Mário Simões; 1998; *A casa de Maria*; Coimbra; Ed. Jesus, Deus connosco.
- MONTEJANO, Jordi Montaner *et al*; 1998; Dicionário de turismo; Madrid; Ed. Síntesis.
- SANTOS, António salvador dos; 1992; *Principais santuários Marianos da Arquidiocese de Évora*; Évora.

- *Liturgia das Horas* (reformado segundo os decretos de Concílio Vaticano II e promulgado por Paulo VI); 1991; Lisboa; gráfica de Coimbra.
- http://www.ecclesia.pt/destaque/r_popular/entrevista.htm (8-11-2005; 16:15h).
- <http://revistaturismo.cidadeinternet.com.br/artigos/anchieta.html> (8-11-2005; 17.03h).

Turismo e *Internet*: As Novas Competências dos Profissionais

MARIA NOÉMI MARUJO¹

RESUMO

A introdução das novas tecnologias de informação e comunicação, dentro da nossa sociedade, estão a alterar radicalmente a visão que nós temos do mundo. Para compreender melhor este mundo que está sempre em mudança, o ser humano precisa de estar constantemente a aprender e a adaptar-se aos diversos cenários que todos os dias lhe são apresentados. O turismo foi um dos sectores que mais sofreu alterações com a difusão e desenvolvimento das tecnologias. A posição de destaque que este sector assume, principalmente na divulgação e comercialização dos seus produtos pela Internet, vem provar que o impacto das tecnologias de informação e comunicação tem provocado mudanças significativas na intermediação entre a oferta (agências de viagens, operadoras turísticas e empresas turísticas) e a procura. No meio de tantas mudanças, o perfil do profissional de turismo também está em transição.

PALAVRAS-CHAVE: Turismo; Internet; Profissional de Turismo

Introdução

As mudanças em curso no mundo, em grande parte decorrentes ou intensificadas pela emergência de novas tecnologias, provocam impactos enormes sobre a vida social, o trabalho, o lazer, as formas de produção, as estruturas de mercado e os padrões de consumo (Filho 2003). Hoje, o progresso da sociedade e a criação da riqueza dependem da informação e do conhecimento que é proporcionado especialmente pela revolução da Internet. “A Internet é hoje o tecido das nossas vidas. Não é o futuro. É o presente. A Internet é um meio totalmente abrangente, que interage com o conjunto da sociedade” (Castells, 2004:221). Para o autor, a Internet constitui o suporte material das nossas vidas e das nossas formas de relação, de trabalho e de comunicação. A Internet transforma a sociedade em rede, que é “a sociedade em que vivemos” (Castells, 2004:244). O autor ressalta que através dos fluxos informacionais, que são recebidos e emitidos na arquitectura mediática da nova sociedade, os nós da rede são fontes cruciais de dominação e transformação da própria sociedade. É óbvio que o excepcional progresso da

¹ Assistente no Departamento de Sociologia da Universidade de Évora; Doutoranda em Turismo, Universidade de Évora.

Internet representa para a humanidade uma conquista e um desafio. O espaço, o tempo e as dimensões fundamentais da vida humana são transformados radicalmente por este novo meio de comunicação que, cada vez mais, está presente no nosso quotidiano (Marujo 2004). A *Internet* aumenta as nossas potencialidades humanas permitindo, deste modo, a criação de novas relações, novos conhecimentos, novas formas de aprender e de ensinar.

Vivemos numa sociedade em que a informação ocupa, cada vez mais, um papel crucial na constituição de uma sociedade. É verdade que a informação, em modelos sociais anteriores, sempre esteve presente. Mas, jamais apresentou um papel tão relevante como agora, apresentando qualidades intrínsecas completamente diferentes das épocas anteriores. E, é por isso que, cada vez mais, somos dependentes desta sociedade de informação e do conhecimento que é essencialmente veiculada pela *Internet*. As tecnologias de informação e comunicação impõem, cada vez mais, um novo ritmo à sociedade. Este novo paradigma materializou um novo modo de produzir, comunicar e viver (Castells 1999). As transformações, pelas quais a sociedade está a passar, leva muitas das organizações a adaptarem-se a esta nova realidade. De facto, a evolução das tecnologias provoca efeitos no desenvolvimento das economias e profundas alterações nas suas organizações, obrigando-as a transformar as suas estruturas e a sua gestão para alcançar uma maior produtividade e uma maior competitividade no mercado. Um dos sectores que sofreu e continua a sofrer profundas alterações com as tecnologias de informação e comunicação, nomeadamente com a *Internet*, é o sector do turismo.

No turismo, a *Internet* é um meio que permite uma excelente forma de comunicação entre os utilizadores e os respectivos prestadores de serviços (Lage 2000). Este novo meio de comunicação possibilita, hoje, uma disseminação rápida do conhecimento, permitindo ao sector público e privado do turismo não só melhorar a sua eficiência mas, também, oferecer novos produtos e serviços pelos quais os consumidores, através dos mecanismos de mercado, manifestam a sua preferência (Marujo 2004). "O turismo e a *Internet* são uma combinação frutífera. O rápido aumento, em capacidade e utilização da *Internet* em anos recentes, forneceu oportunidades para uma mudança estrutural no desenvolvimento, marketing e criação de serviços de turismo" (Costa, Rita e Águas 2001:125).

1. As Tecnologias de Informação e Comunicação e o Profissional de Turismo

A evolução das tecnologias de informação e comunicação provoca efeitos no desenvolvimento das economias e profundas alterações nas suas organizações, obrigando-as a transformar as suas estruturas e a sua gestão para alcançar uma maior produtividade e uma maior competitividade no mercado (Bachle 2000). De facto, todo o sistema de tecnologias da informação e comunicação está a ser rapidamente difundido por toda a indústria turística e nenhum dos envolvidos escapará aos seus impactos que podem ser negativos ou positivos (Poon 1993). Segundo Buhalis (2003), as tecnologias de informação e comunicação facilitam a gestão operacional e

estratégica das organizações fazendo com que estas possam gerir a sua informação, as suas funções, bem como comunicar interactivamente com os seus parceiros de modo a concretizarem a sua missão e objectivos. Assim sendo, o autor considera que a revolução das tecnologias de informação teve implicações profundas para a gestão da indústria turística porque alterou a competitividade das organizações e dos destinos turísticos (Buhalis 2000).

A globalização proveniente da oferta aumenta o nível de competição, exige novas estratégias para as empresas de turismo e novas políticas para os promotores de destinos turísticos. É um facto que a introdução das novas tecnologias no sector turístico tem efeitos ambivalentes sobre a produtividade, a rentabilidade e a competitividade das empresas e organizações promotoras. Elas provocam um grande efeito na operação, na estrutura e na estratégia das organizações turísticas em todo o mundo. O rápido desenvolvimento tanto da oferta como da procura turística converteu as tecnologias de informação e comunicação num parceiro obrigatório para a indústria do turismo, desempenhando cada vez mais um importante papel na distribuição, promoção e coordenação do sector (Marujo 2004). Elas são centrais para a procura do turismo e, por isso, o êxito das instituições promotoras e das empresas turísticas dependerá da velocidade com que identificarão as necessidades do cliente e, também, das suas capacidades de interacção com os potenciais consumidores de turismo.

Com as tecnologias de informação e comunicação, nomeadamente com a *Internet*, surgem frequentemente novos destinos turísticos para serem experimentados. Através de um simples clique ficamos a conhecer a história, a cultura, os hábitos e costumes de destinos nunca antes imaginados. Todos os lugares à face da terra são apresentados, via *Internet*, como destinos potenciais a ser consumidos (Marujo 2004). Por isso, as organizações promotoras e as empresas de turismo enfrentam, actualmente, um mercado mais complexo e mais competitivo que exige uma estratégia eficaz para conseguir um posicionamento no mercado. Quem não souber comunicar as vantagens do seu destino ou do seu serviço de uma forma eficaz é rapidamente ultrapassado pela concorrência (Marujo 2004). Por outro lado, surge um novo perfil de consumidor que está mais exposto a um conjunto de informações que influem determinantemente no processo da sua decisão. Com a *Internet*, o seu poder de comparação e selecção aumentou, o que o torna mais exigente no momento de efectuar a sua escolha. Num mundo cada vez mais globalizado e marcado por um aumento significativo da competitividade, as organizações de turismo necessitam de estar cada vez mais próximas dos consumidores. Assim, devem encontrar estratégias para diferenciar os seus produtos e serviços dos da concorrência. Segundo Costa, Rita e Águas (2001), os novos desafios são: Dar aos consumidores uma informação completa, facilidades de reserva e oferecer serviços eficientes e personalizados; promover destinos turísticos como uma entidade para cada mercado-alvo que tentam atrair; desenvolver uma maior capacidade de interactividade com os consumidores. Tudo isto, implica a exigência de uma permanente melhoria da qualidade dos serviços a prestar. Aqui é onde se incorpora como factor chave o uso oportuno das tecnologias de informação e comunicação, e as habilidades dos profissionais de turismo. Eles são o rosto e a voz das empresas e instituições turísticas. Se o futuro se caracteriza pela dureza do mercado, consumidores cada vez mais exigentes e novos

competidores, a chave para a diferenciação e a competitividade está, sobretudo, nos recursos humanos. É nos recursos humanos que, no futuro, poderão ser encontradas as fontes da criação de valor, da competitividade e da super-actividade da indústria turística

A *Internet* afecta o modo como as empresas se relacionam com os seus funcionários, com os seus fornecedores, com os seus parceiros comerciais e, também, com os seus clientes. As mudanças desta revolução tecnológica são tão rápidas e profundas que obrigam os profissionais de turismo a entrar num círculo constante e dinâmico de previsão, aprendizagem, adaptação das possibilidades que lhes são oferecidas e dos cenários que lhes são apresentados. As tecnologias exigem cada vez mais ao profissional de turismo novas competências e novos saberes. Ele deve acompanhar cuidadosamente as transformações e os impactos da *Internet* na indústria do turismo, pois o espaço virtual proporcionado pelas redes de computadores é, cada vez mais, um espaço de trabalho para os profissionais de turismo. "Esse profissional deve ser flexível, capaz de adaptar-se às mudanças, e simultaneamente competir e colaborar dentro das redes, e possuir habilidades de tecnologias de informação em todos os níveis da organização" (Go 2002:469). A *Internet* exige do profissional de turismo três tipos de competências: Competências para lidar com pessoas, Competências para lidar com a informação e Competências para lidar com as tecnologias (Oliveira, 2000).

2. Conclusão

No actual cenário mundial, nenhuma região ou país pode considerar-se fora do alcance dos impactos provocados pelo progresso das tecnologias e pelas novas formas de trabalho. Hoje, vivemos numa sociedade onde as transformações tecnológicas são uma constante, a organização do trabalho modifica-se incessantemente e as qualificações dos profissionais tornam-se rapidamente obsoletas. As transformações são tão rápidas que o profissional de turismo tem de estar sempre a aprender. Como realça Trigo (1996), o conhecimento, a aprendizagem, a informação e a inteligência bem desenvolvida são as novas matérias-primas do mercado internacional.

O momento actual exige profissionais de turismo em sintonia com esta nova era digital. Eles têm que ter presente a inovação, a flexibilidade, a qualidade, a participação, a formação, a aprendizagem contínua e, também, devem ser flexíveis à mudança. O turismo na *Internet* implica que o profissional de turismo adopte novos comportamentos, novas atitudes e novos olhares. Mas primeiro é necessário entender e dominar para depois utilizar essas novas tecnologias. Por isso, nestas novas competências e saberes, as organizações de turismo e as próprias instituições de ensino também têm um novo papel. Numa sociedade onde as tecnologias de informação e comunicação reinam, onde o saber significa poder e o conhecimento ganha novos contornos, as organizações de turismo têm que criar condições que permitam o desenvolvimento da adaptação e da aprendizagem. Só assim, será possível aprender novas formas de raciocínio, desenvolver novos perfis e novas competências. No que concerne às instituições de ensino, nomeadamente as do ensino superior, devem ter a preocupação de incluir no seu plano

curricular disciplinas que possam proporcionar aos alunos a aprendizagem destas novas competências e saberes. Para além disso, deve existir a preocupação de uma maior conciliação entre a teoria e a prática, com a utilização de laboratórios, visitas técnicas e práticas pedagógicas que possam estimular a capacidade do aluno. "Não se espera de um recém-formado na universidade que ele traga apenas o diploma. O básico, além do diploma, é ter conhecimento de uma língua estrangeira, conhecimentos de informática e alguma experiência no exterior. O ideal é que o licenciado seja capacitado para resolver ou evitar problemas. Seja dinâmico e tenha capacidade para aprender" (Trigo 1996:176).

As organizações de turismo não procuram somente profissionais com um pensamento inovador, orientados para o cliente, dinâmicos e ambiciosos. Procuram também profissionais com uma grande capacidade de aprendizagem, de adaptação e, claro, com um forte domínio na área das tecnologias. Aquilo que realmente assegura um profissional no seu local de trabalho é a sua competência e o facto de estar constantemente atento à evolução do ramo onde está inserido. Actualmente, a palavra tecnologia está na ordem do dia, e o profissional de turismo deve estar preparado para entrar nesse novo cenário.

Bibliografia

BACHLE, Aylen Fabiana Mereta (2000), *Nuevas tecnologías y educación para el desarrollo del turismo*, Centro de Estudios Multidisciplinarios de Córdoba, www.edudistan.com/ponencias/ (29-03-2004).

BUHALIS, Dimitrios (2003), *Tourism Information Technology for strategic tourism management*, UK: Prentice Hall.

BUHALIS, Dimitrios (2000), "Tourism and information technologies: Past, Present and Future", *Tourism Recreation Research*, Vol. 25, Nº 1, p. 41-58.

CASTELLS, Manuel (2004) "A Internet e a sociedade em rede", In OLIVEIRA, José M. Paquete, CARDOSO, Gustavo e BARREIROS, José (Orgs), *Comunicação, cultura e tecnologias de informação*, Lisboa: Quimera.

CASTELLS, Manuel (1999), *A sociedade em rede – A era da informação: Economia, Sociedade e Cultura*, 2.ª Ed., Vol. 1, São Paulo: Paz e Terra.

COSTA, Jorge; RITA, Paulo; ÁGUAS, Paulo (2001), *Tendências internacionais em turismo*, Lisboa-Porto-Coimbra: Lidel.

FILHO, Vinicius de Lucca (2003), "Turismo, Internet e novas tecnologias", *Estudos Turísticos*, <http://www.estudosturisticos.com.br/> (17-02-2004).

GO, Frank M. (2002), "A globalização e os problemas educacionais do turismo emergente", In: THEOBALD, William F. (Organizador), *Turismo global*, São Paulo: SENAC.

LAGE, Beatriz H. G. (2000), "Comunicação de massa e turismo", In LAGE, Beatriz e MILONE, Paulo, *Turismo: teoria e prática*, São Paulo: Atlas.

MARÚJO, Maria Noémi N. Vieira, "*Turismo: Meios de Comunicação e Promoção. O Caso da Madeira*", Dissertação de Mestrado em Sociologia, Universidade de Évora.

OLIVEIRA, Marcos A. (2000), *O novo mercado de trabalho - Guia para iniciantes e sobreviventes*, Rio de Janeiro: SENAC.

POON, Auliana (1993), *Tourism, technology and competitive strategies*, Wallingford: CAB International Publishing.

TRIGO, Luiz G. Godoi (1996), *Filosofia da formação profissional nas sociedades pós-industriais - Um olhar para além do tradicional: O caso do lazer e do turismo*, Tese de doutoramento em Educação na área de Concentração: Filosofia e História da Educação, Universidade Estadual de Campinas.

Um Estudo Sobre o Turismo nas Universidades

SARA MATOS ¹ e CARLOS DA COSTA ²

RESUMO

Este artigo tem como objectivo principal caracterizar o fenómeno de rentabilização de recursos das Universidades para fins turísticos. Ao mesmo tempo que faremos uso das suas virtualidades numa perspectiva de atracção de recursos económicos alternativos, perceberemos o seu papel na criação e difusão do conhecimento, tal como é esperado ao nível da função para que foi inicialmente criada: educar.

PALAVRAS-CHAVE: Universidade; Turismo; Rentabilização de Recursos das Universidades para Fins Turísticos

1. A Terceira Missão da Universidade

Os cortes financeiros que as Universidades sofreram a partir dos anos 1980, com a emergência de filosofias neo-liberais e a desresponsabilização do Estado face às necessidades colectivas, obrigaram a reestruturações em termos de financiamento. Os gastos são vistos pela «Nova Direita» como um canal de drenagem de recursos em vez de um «bem comum», pelo que o Estado se demite das suas funções de controlador e centralizador, passando a vigorar um modelo de autonomia e auto-regulação institucional, com um Estado supervisor (Soares, Amaral, 1999). Este exige-lhes qualidade, eficácia, eficiência e avaliação, o que tem óbvias consequências não só nos padrões de desenvolvimento académico, como também na gestão financeira das próprias Universidades.

Em Portugal, «nos últimos anos, universidades e restantes instituições públicas de ensino superior têm sido contempladas, anualmente, com uma receita inferior à que receberam no ano anterior (o valor acumulado dos cortes orçamentais, nos últimos dois anos, ascende já a 24% tomando o ano de 2002 por referência)» (Cabrito, 2004, pp. 978).

Com a necessidade de inovar na forma de promover novas fontes de rendimento, emerge a terceira missão da Universidade, a par do ensino e investigação, a que Neto (1999, pp. 18) designa de «dimensão serviço». Para

¹ Mestranda em Gestão e Desenvolvimento em Turismo, Universidade de Aveiro.

² Professor Associado com Agregação do Departamento de Economia, Gestão e Engenharia Industrial da Universidade de Aveiro.

alguns autores, esta adaptação ao mercado implica um paradigma da sobrevivência – *adapt or perish* (Walford, 1987 cit. por Connell, 1996, pp. 541), a passagem de uma *Golden Age* para uma *Age of Survival* (Sevier, 1998), que não deve contudo, facilitar apenas a criação de rendimentos alternativos, mas proporcionar uma forma de assegurar a criação e a difusão do conhecimento.

2. A Universidade como Produto Turístico

Essa diversificação e pressão para a mudança promoveu «o desenvolvimento de unidades comerciais dentro das instituições, enfatizando um papel mais empreendedor com o desenvolvimento do marketing de oportunidades de férias» (Connell, 2000, pp. 5), do mercado das conferências e de parques tecnológicos e científicos. Para Murphy (1985), as Universidades viram-se forçadas a entrar no mercado do turismo para aumentar as suas receitas educacionais e maximizar o uso do espaço, principalmente em período não lectivo.

Nesta perspectiva, a Universidade pode ser vista como um produto turístico, «qualquer coisa que pode ser oferecida a um mercado para atenção, aquisição, uso ou consumo [e] que pode satisfazer um desejo ou uma necessidade. Inclui objectos físicos, serviços, pessoas, locais, organizações e ideias» (Kotler, 1984, pp. 463). Mas o facto de poder ser vista como um produto turístico não significa que apenas seja ou deva ser um produto turístico – aí perderia o seu *ethos* e deixaria certamente de ser uma Universidade. A rentabilização de recursos das Universidades para fins turísticos surge sim, como um fenómeno de cariz empreendedor, gerador de recursos económicos alternativos, ao mesmo tempo que através de Cursos, Conferências e outros eventos sociais, culturais e científicos, permite a criação de um ambiente propício à aprendizagem e à difusão do conhecimento que produz, cumprindo assim, os seus objectivos sociais.

Segundo Connell (1996), actualmente, quando falamos da rentabilização de recursos das Universidades para fins turísticos ou turismo nas Universidades (*campus-based tourism*), podemos identificar duas realidades distintas.

A primeira prática, mais tradicional, pressupõe a rentabilização de recursos da Universidade para alojamento, associada a férias educativas e viagens de estudo. Os turistas têm a possibilidade de conciliar aprendizagem com lazer, conhecendo um pouco mais da cultura, da arte ou da história do local que visitam, ou mesmo aprender uma língua ou uma actividade específica como a cerâmica ou a gastronomia. Aqui falamos de turismo educacional.

Uma segunda prática, mais recente e, segundo a autora, cada vez mais visível no Reino Unido, pressupõe que os turistas usufruam dos recursos da Universidade apenas para alojamento e restauração. Aqui não existem actividades programadas com uma componente educativa, podendo cada um planear o seu tempo livre de forma autónoma. Apesar de este tipo de turismo não cumprir os objectivos sociais de promoção da aprendizagem e difusão do conhecimento, pode criar rendimentos alternativos que podem ser reafectados para propósitos educacionais.

Para Billingham (1994), a distinção relativa à rentabilização de recursos das Universidades para fins turísticos é feita entre:

- O sector das férias – que inclui *catered holidays* (com refeições incluídas, meia pensão ou pensão completa) e *self-catered holidays* (em apartamento com cozinha, onde se pode confeccionar as próprias refeições).
- O sector de negócios – conferências, cursos de formação e outros eventos.

Assim, dois tipos de turismo nas Universidades ganham evidência como geradores de receitas alternativas e difusores de conhecimento: o turismo educacional e o turismo de negócios, nomeadamente o turismo de conferências.

3. O Turismo Educacional

Segundo Kalinowski (1992), tradicionalmente, o turismo educacional é um sub-sector do mercado do *special interest tourism*³, cuja crescente importância é atribuída à emergência de novos estilos de vida e valores sociais. As pessoas têm mais dinheiro, estão mais informadas e dão mais valor às relações entre pessoas e pessoas e entre pessoas e natureza. Procuram, por isso, actividades ao ar livre e educativas como forma de valorização do eu e da sociedade em que se inserem e como forma de regeneração física e mental.

No contexto das instituições académicas, o turismo educacional desenvolveu-se a partir dos anos 1960, como forma de exemplificar na prática, aquilo que se tinha aprendido na sala de aula. Hoje, segundo Swarbrooke e Horner (2003), apenas duas formas de turismo educacional são dignas de registo:

- Os **intercâmbios de estudantes**: os Programas de mobilidade internacional de estudantes universitários como SÓCRATES e TEMPUS, instituições como *Chatauqua*⁴ ou organizações como *Australians Studying Abroad*⁵ dão oportunidade aos estudantes de viajar para o estrangeiro para aí estudar e aprender mais sobre a língua e a cultura do país que os acolhe.
- **Special Interest Holidays**: neste caso, as pessoas querem é viajar e aprender, e por isso participam em cursos de jardinagem, de línguas, de pintura, de culinária. Organizações como o *Elderhostel* ou *Saga* perceberam que este mercado é particularmente forte junto de pessoas reformadas e dos *empty-nesters*⁶ e, por isso, rentabilizam os recursos das Universidades para providenciar este tipo de programa. Acresce a isto a responsabilidade da Universidade como promotora da

³ Ou turismo de interesse especial.

⁴ Vide <http://www.chatauqua-inst.org>.

⁵ Vide <http://www.asatravinfo.com.au>.

⁶ Que já não têm os filhos em casa.

educação para adultos, podendo o turismo educacional ser potenciado como forma de atrair novamente para o caminho da aprendizagem, estudantes adultos.

Porque o turismo nas Universidades pode ser promovido por organizações que não a própria Universidade mas implica sempre a rentabilização de recursos que esta possui e disponibiliza – «o conceito de 'turismo nas Universidades' não se confina somente às Universidades [pois existem] outros tipos de instituições educacionais que prestam este serviço» (Connell, 2000, pp. 1) – há casos de empresas privadas que se dedicam à promoção do turismo educacional nos *campus* universitários.

O *Elderhostel* é uma organização sem fins lucrativos, fundada em 1975 por Marty Knowlton, um activista social e antigo professor, e David Bianco, um administrador universitário. Combinando o conceito europeu de pousada da juventude – que providencia alojamento seguro e barato e oportunidades de conhecer outros viajantes, com o conceito de escolas populares e programas educativos comunitários – onde os mais idosos ensinam velhas tradições para as gerações mais novas, a sua ideia era procurar criar e oferecer oportunidades culturais e educacionais semelhantes para os reformados nos Estados Unidos. Segundo Bodger, Bodger e Frost (2003, pp. 2), os fundadores «viram o potencial das Universidades em oferecer alojamento básico e instrução», sendo que o primeiro programa de aprendizagem do *Elderhostel* foi oferecido em 1975, em cinco Colégios e Universidades de *New Hampshire* e no qual 220 adultos participaram. Em 1980, mais de 20 000 participantes fizeram parte de programas em todos os Estados Unidos e em muitas províncias do Canadá.

De referir, contudo, que com a melhoria da qualidade de vida, as necessidades e exigências do novo turista educacional reflectem-se numa mudança na natureza do produto educacional. «Até o *Elderhostel* perdeu muito do seu foco no alojamento universitário, nos seus programas no exterior e usa hotéis em muitos locais» (Bodger, Bodger e Frost, 2003, pp. 3). O consumidor sénior está disposto a pagar mais por um serviço de qualidade, não só no que diz respeito ao alojamento e restauração, mas também às actividades de lazer e aos programas de aprendizagem. Compete às Universidades adaptarem-se a estas exigências, construindo novas infraestruturas, formando novos recursos e reaproveitar os que tem. A especificidade de cada Universidade deve ser evidenciada no desenvolvimento de uma estratégia de planeamento, gestão e marketing, que garanta a sustentabilidade da rentabilização dos seus recursos para fins turísticos.

4. O Turismo das Conferências

Dada a importância que a informação e o conhecimento adquiriram hoje como instrumento de competitividade, tornou-se ainda mais premente a necessidade de as pessoas se encontrarem profissional e socialmente, principalmente em conferências e encontros empresariais ou profissionais. «Apesar dos avanços tecnológicos que alteraram a natureza da comunicação internacional, ainda há uma necessidade explícita para encontros cara-a-

cara» (Ladkin, 2006, pp. 62), até porque as pessoas procuram nestes encontros, momentos de promoção da sua vida social.

As Universidades, evidenciado o seu papel histórico como criadoras e difusoras do conhecimento, rentabilizam os seus recursos para encontros e conferências entre os seus docentes, investigadores, estudantes, ou mesmo entre outros profissionais.

Swarbrooke e Horner (2002) identificam o caso do grupo francês *Axa*, que trabalha na área dos seguros e da consultoria financeira em sucursais por todo o mundo. Com o propósito de reunir os seus administradores executivos para discutirem as mutações do mundo e reflectirem sobre como agir perante estas, a empresa organizou uma *Summer School* na Universidade de *St. Andrew*, na Escócia. O programa incluía refeições em hotéis, actividades desportivas como golf, dança, prova de bebidas, passeios.

O Departamento de Recursos Humanos da AXA, responsável pela promoção do evento, afirma que:

«... estávamos à procura de uma velha Universidade, fora da Europa, fora de França, e uma que pudesse oferecer alojamento e recursos para 400 delegados. Foi uma decisão deliberada procurar uma Universidade antiga porque estávamos a trabalhar no desenvolvimento da nossa empresa para o século XXI e queríamos um contraste interessante e desafiante para o tema. Também queríamos dar ao evento uma sensação definida de 'voltar à Universidade' para realçar o sentido de aprendizagem, comunicação e divertimento» (Swarbrooke e Horner, 2002, pp. 285).

A par disto, é realçada ainda a importância das acessibilidades, nomeadamente a proximidade, junto da Universidade, de um aeroporto internacional, e a qualidade do serviço de atendimento.

No Reino Unido, segundo Rogers (1998, pp. 37),

«há cerca de 150 espaços académicos, principalmente disponíveis para conferências, com alojamento durante os períodos de férias dos estudantes (apesar de cada vez mais receberem eventos durante o período de aulas). Um número crescente de espaços académicos tem investido na construção de equipamentos para conferências que estão disponíveis ao longo do ano, fornecendo alojamento equivalente a um bom hotel de 3 estrelas».

5. O Planeamento, a Gestão e o Marketing da Universidade como Produto Turístico

Planear implica a antecipação de acontecimentos com o objectivo de diminuir o risco e eventuais impactos negativos. Se a mudança for antecipada através do planeamento, o ciclo de vida da área-destino ou do produto turístico pode ser prolongado (Mill e Morrisson, 1992). De outra forma, só se conseguirá reagir à mudança depois de ela ocorrer, e corrigir ou tentar corrigir pode ser muito mais complexo.

Segundo Billingham (1994, pp. A13), o marketing da rentabilização de recursos das Universidades para fins turísticos deve ser feito através de estratégias em consórcio. O consórcio, como «associação de organizações que partilham recursos e esforços para alcançar um objectivo comum» e que estão «interessadas no mesmo tipo de clientes» (Rogers, 1998, pp. 126), pode trazer benefícios mais ou menos tangíveis para os membros académicos que o integram, nomeadamente ao nível da diminuição dos custos do marketing. Mas ao mesmo tempo que se associam a outras Universidades, devem também estabelecer parcerias com o destino onde se localizam, com a instituição responsável pela estratégia de marketing (uma organização nacional ou regional de turismo ou um centro de congressos) e com outras organizações promotoras de eventos. Os seus objectivos principais devem passar por «promover o conceito de Universidade (...) como uma alternativa realista e viável a outros locais convencionais» e «levar a cabo actividades de marketing e promocionais relacionadas com o aluguer de alojamento e outros equipamentos em instituições educacionais» (Billingham, 1994, pp. A15).

Os gestores das Universidades devem, por isso, ter em conta os elementos que podem constituir-se como vantagens competitivas, nomeadamente os equipamentos académicos que são o ambiente ideal para receber conferências e formação, e fornecem o ambiente de aprendizagem que conduz a uma discussão séria, a diversidade geográfica e arquitectónica dos edifícios das Universidades, a diversidade de espaços de reunião (de pequenas salas a grandes auditórios), o fácil acesso e grandes estacionamento gratuitos, ultrapassando as dificuldades que têm de não terem sido «construídas de propósito para conferências, mas para o propósito primário de educar os estudantes» (Paine, 1993, pp. B63).

6. Considerações Finais

Apesar da importância de uma estratégia de planeamento, gestão e marketing, não existem estudos sobre a sua aplicação à rentabilização de recursos nas Universidades para fins turísticos. Neste sentido, pretendemos desenvolver, no âmbito de uma tese de Mestrado em Gestão e Desenvolvimento em Turismo, um estudo empírico que identifique as opiniões dos gestores das Universidades sobre as características deste fenómeno, as razões que levaram à sua emergência, os recursos disponíveis nas Universidades portuguesas susceptíveis de ser rentabilizados para fins turísticos, e a estratégia de planeamento, gestão e marketing mais eficiente e eficaz.

Bibliografia

BILLINGHAM, Terry (1994) – “The Marketing of Academic Venues”, *Insights*, A13-A16

BODGER, D. H.; BODGER, P. M.; FROST, H. (2003) – “Educational Travel: where does it lead?” [em linha] Nottingham, University of Nottingham [Consult. 9 de Outubro de 2005]. Disponível em www.nottingham.ac.uk/ttri/pdf/conference/David%20Bodger.pdf

- CABRITO, Belmiro Gil (2004) – “O financiamento do ensino superior em Portugal: entre o Estado e o mercado”, *Educação e Sociedade* (25: 88), 977-996
- CONNELL, Jo (1996) – “A Study of Tourism on University Campus Sites”, *Tourism Management*, (17: 7), 541-544
- CONNELL, Jo (2000) – “The Role of Tourism in the Socially Responsible University”, *Current Issues in Tourism*, (3: 1), 1-19
- KALINOWSKI, Katherine M.; WEILER, Betty – “Review. Educational Travel” in WEILER, Betty; HALL, Colin Michael (1992) – *Special Interest Tourism*, Londres, Belhaven Press, 15-26
- KOTLER, Philip (1984) – *Marketing Management: Analysis, Planning and Control*, Englewood-Cliffs, Prentice Hall
- LADKIN, Adele – “Conference tourism in MICE Market and Business Tourism” in BUHALIS, Dimitrios; COSTA, Carlos (2006) – *Tourism Business Frontiers: Consumers, Products and Industry*, Oxford, Elsevier, 56-66
- MILL, Robert; MORRISSON, Alastair (1992) - *The Tourism System: an Introductory Text*, Londres, Prentice-Hall
- MURPHY, Peter (1985) – *Tourism: a Community Approach*. London, Routledge
- NETO, Mateus (1999) – *Concepções de Universidade: uma perspectiva fenomenológico-existencial hermenêutica*, São Luis, EdiCeuma
- PAINE, Andrew (1993) – “The University Conference Market”, *Insights*, B61-B75
- ROGERS, Tony (1998) – *Conferences: a Twenty-first Century Industry*, Essex, Addison Wesley Longman Limited
- SEVIER, Robert (1998) – *Integrated Marketing for Colleges, Universities and Schools*, Washington, CASE Books
- SOARES, Virgílio A. Meira; AMARAL, Alberto (1999) – “The Entrepreneurial University: a Fine Answer to a Difficult Problem?”, *Higher Education in Europe*, (XXIV: 1), 11-21
- SWARBROOKE, John; HORNER, Susan (2002) – *Business travel and tourism*, Oxford, Butterworth-Heinemann
- SWARBROOKE, John; HORNER, Susan (2003) – *Consumer Behaviour in Tourism*, Oxford, Butterworth-Heinemann

Atelier III

Saúde: Intervenção Sócio-Organizacional

Qualidade dos Serviços de Saúde: Boas Práticas na Organização e Gestão dos Serviços de Saúde. Um Estudo de Três Centros de Saúde da Região de Saúde do Centro

ALZIRA LOPES ¹

RESUMO ²

A qualidade é um tema pertinente e sempre actual sobretudo quando debate os cuidados prestados pelas organizações de saúde às populações que servem. No presente estudo a autora analisa a qualidade organizacional dos serviços de saúde de três Centros de Saúde da Região de Saúde do Centro, na perspectiva dos seus profissionais de saúde.

PALAVRAS-CHAVE: Qualidade em Saúde; Qualidade Organizacional; Configurações Organizacionais; Percepção da Qualidade

Introdução

Uma das mais importantes contribuições das pesquisas efectuadas no campo da qualidade tem sido dada pela tentativa de definir o significado de qualidade de cuidados de saúde. Todas as definições parecem conter duas componentes que são essenciais para as pessoas. A primeira está relacionada com a prestação de cuidados de grande qualidade técnica. A segunda está relacionada com a qualidade organizacional dos serviços de saúde e diz respeito ao desejo que todos os utentes têm em ser tratados de forma adequada, quer humana quer culturalmente, e serem convidados a participar de forma activa na tomada de decisão sobre o seu estado de saúde (Brook et al 2000).

¹ Mestre em Intervenção Sócio-Organizacional na Saúde, pela Universidade de Évora/Escola Superior de Tecnologia da Saúde de Lisboa.

² Trabalho apresentado nas VIII Jornadas do Departamento de Sociologia da Universidade de Évora. Extracto da Dissertação de Mestrado em Intervenção Socio-Organizacional na Saúde: área de especialização em Políticas de Administração e Gestão dos Serviços de Saúde, elaborada pela autora e orientada pelo Professor Doutor Carlos Alberto da Silva.

Se for pedido a um grupo de analistas em política da saúde que enumerem um conjunto de dimensões da qualidade dos sistemas de saúde é natural que haja diferenças nos resultados obtidos, mas é também provável que o conjunto de itens que se segue não seja controverso: a qualidade clínica do sistema; a ética distributiva do sistema; a confiança dos utentes na integridade do sistema; a habilidade do sistema para proteger a privacidade dos utentes; a liberdade de escolha que o sistema oferece aos indivíduos; a qualidade económica do sistema; as amenidades físicas do sistema (Reinhardt 1998).

A qualidade clínica de um sistema de saúde refere-se ao grau com que as intervenções médicas aumentam o estado de saúde dos utentes. A ética distributiva do sistema diz respeito aos cuidados de saúde, medicamente necessários, que têm de ser prestados a todos os membros da sociedade, de forma oportuna, sem olhar à capacidade individual para pagar esses cuidados. Inclui a universalidade, a acessibilidade e a equidade. É esta percepção ética que transforma os cuidados de saúde num bem social ou bem de mérito, em vez de um bem de consumo privado (Samuelson 2005). A confiança dos utentes na integridade do sistema depende da integridade dos profissionais dentro do sistema e do processo pelo qual a integridade profissional e a qualidade dos cuidados é monitorizada. A privacidade individual pode ser definida como o grau com que o sistema é capaz de guardar a privacidade individual dos utentes. A qualidade económica do sistema reflecte o *ratio* custo-benefício associado às intervenções médicas. Porém, esta razão não é de fácil tradução na prática porque é muito difícil imputar benefícios monetários a resultados clínicos. A liberdade de escolha oferecida pelo sistema de saúde refere-se à possibilidade que o utente tem de escolher, de entre as alternativas disponíveis, limitadas pelos recursos existentes, aquela que melhor reponde às suas necessidades de consumo de cuidados de saúde. As amenidades físicas do sistema incluem a acessibilidade física aos cuidados de saúde e a sua aparência física. A qualidade é então uma entidade multidimensional e para ela contribuem múltiplos factores (Pisco 2001).

1. Metodologia

Para analisar a qualidade organizacional dos serviços de saúde, em três Centros de Saúde da Região de Saúde do Centro, foi delineado um estudo descritivo, analítico e correlacional. Para delimitar a vastidão e complexidade do tema foram elaboradas perguntas de partida como guias orientadores da própria investigação e definidos objectivos que fossem exequíveis ao longo do desenvolvimento da pesquisa. Com base em algumas das teorias consultadas e trabalhos anteriormente realizados foram formuladas hipóteses de estudo com o propósito de sugerirem explicações para os factos e que pudessem ser a solução para o problema em análise (quadro I).

Quadro I. Perguntas de investigação, objectivos e hipóteses de investigação

Perguntas de investigação	Objectivos	Hipóteses
<p>1.- Qual é o perfil da qualidade organizacional dos serviços nos três Centros de Saúde em estudo na perspectiva dos seus profissionais de saúde?</p>	<p>Objectivo Geral:</p> <p>1.- Aprofundar o conhecimento sobre a qualidade organizacional nos CS.</p> <p>2.- Caracterizar o perfil da qualidade organizacional dos Centros de Saúde em estudo, na perspectiva dos seus profissionais de saúde.</p> <p>3.- Contribuir para o delineamento e a implementação de políticas e estratégias para a melhoria da qualidade nos CS.</p>	<p>Hipótese Geral</p> <p>Não existe um perfil homogéneo de apreciação dos atributos da qualidade organizacional nos centros de saúde em estudo, estando a heterogeneidade das suas características relacionadas com a diversidade dos factores sócio-organizacionais, dos interesses profissionais e das políticas de saúde.</p>
<p>2.- Quais são as áreas organizacionais que os profissionais de saúde consideram que apresentam melhores atributos de qualidade?</p> <p>- E, quais são as que na perspectiva dos profissionais apresentam os piores indicadores de qualidade?</p> <p>3.- Quais os processos utilizados para o desenvolvimento da qualidade nos CS?</p> <p>4.- Na perspectiva dos profissionais de saúde o desenvolvimento da qualidade organizacional nos CS trouxe melhorias significativas na organização e nos resultados da prestação de cuidados de saúde?</p>	<p>Objectivos secundários:</p> <p>1.- Analisar as configurações organizacionais que interferem no perfil da qualidade organizacional dos CS em estudo.</p> <p>2.- Identificar os factores, os processos e os efeitos do desenvolvimento da qualidade organizacional nos serviços de saúde em estudo.</p> <p>3.- Analisar as diferenças e as similaridades de percepção quanto às formas de valorização e de desvalorização dos atributos da qualidade organizacional nos CS em estudo.</p>	<p>H1.- Existem factores organizacionais e profissionais associados às formas como os prestadores directos e indirectos de cuidados de saúde valorizam e desvalorizam o perfil dos atributos da qualidade organizacional dos Centros de Saúde em estudo.</p> <p>H2.- Não existe um único processo de desenvolvimento da qualidade organizacional nos centros de saúde, apesar de se poder esperar a predominância das políticas e práticas derivadas das orientações hierárquicas ou verticais, nomeadamente oriundas da Região de Saúde do Centro.</p> <p>H3.- Existem no seio dos profissionais de saúde, diferenças na percepção dos atributos de qualidade organizacional dos serviços do CS em estudo, encontrando-se tais diferenças de certo modo relacionadas com as características pessoais e profissionais, entre as quais, a situação profissional e a antiguidade na profissão.</p> <p>H4.- A implementação e o desenvolvimento dum sistema de qualidade organizacional exerce influência na organização e nos resultados da prestação de cuidados de saúde.</p>

O instrumento de recolha de dados utilizado foi o inquérito por questionário MoniQuOr.CS – Monitorização da Qualidade Organizacional dos Centros de Saúde. O estudo incidiu sobre uma população de 115 profissionais de saúde (32,2% médicos, 33% enfermeiros e 34,8% administrativos). Para explicar o comportamento das variáveis foi aplicado aos dados provenientes dos três centros de saúde um conjunto de ensaios empíricos divididos em duas vertentes. Na primeira foram utilizados métodos descritivos que incluem a análise univariada dos dados e, ainda, ao nível da análise multivariada, a análise factorial de componentes principais, para a extracção de factores organizacionais e profissionais. Na segunda, foram utilizados os testes não paramétricos de *Kolmogorov-Smirnov* e *Kruskal Wallis* para o estudo comparativo das opiniões expressas pelos profissionais de saúde. Para o

estudo comparativo dos atributos com maior influência na qualidade organizacional dos serviços de saúde foi utilizado o teste de *Friedman*.

2. Análise e Discussão dos Resultados

O modo como estão organizados e são geridos os serviços de saúde tem influência significativa quer na qualidade dos serviços prestados, quer nos resultados obtidos, sendo por isso considerada uma das componentes fundamentais da qualidade em saúde. A melhoria da qualidade dos serviços de saúde, exige uma mudança fundamental na forma de pensar e de agir que conduzam à alteração de comportamentos, hábitos e práticas estabelecidas. Mas a mudança requer tempo e persistência e uma adequada combinação de autoridade e participação, de segurança e flexibilidade, de aproveitamento de forças externas e internas, de actuação sobre factores estruturais e comportamentais, porque o conceito de qualidade se aplica, de forma transversal, a todos os procedimentos (Neves 2002; Pereira 2003).

Os dados do estudo mostram que, nos Centros de Saúde em análise, as áreas organizacionais que apresentam grau mais elevado de concretização dos critérios de qualidade estão relacionadas com os direitos do cidadão e as instalações e equipamentos (quadro II).

Quadro II. Proporção de atributos considerados com qualidade

Dimensões	N.º de atributos	% de atributos
Organização e Gestão	23	26%
Direitos do Cidadão	12	83%
Promoção da Saúde	9	56%
Prestação de Cuidados de Saúde	48	33%
Educação contínua e desenvolvimento da qualidade	26	00
Instalações e equipamentos	37	70%

Estes resultados são reveladores da atenção que tem sido dada ao *empowerment* dos cidadãos nas questões relativas à sua saúde. A relação que se estabelece entre utente e os profissionais de saúde é, na maioria das vezes, uma relação assimétrica, podendo facilmente resvalar para uma situação de subalternidade se não for devidamente acautelada. São ainda o reflexo do investimento que tem sido feito na dignificação dos espaços, tornando o ambiente físico mais amigável, diminuindo a carga emotiva associada a uma certa austeridade que emana dos edifícios antigos, bem como na modernização dos equipamentos, ajustando o seu uso às actuais necessidades de utentes, profissionais e serviços.

As áreas organizacionais com menos qualidade estão relacionadas com a educação contínua e o desenvolvimento da qualidade. Estes valores revelam a pouca importância que tem sido dada à investigação científica, apesar de

ser incontroverso que a melhoria da qualidade e do desempenho das organizações de saúde requer uma abordagem de desenvolvimento que aplique a investigação a um processo de mudança planeada. Também a organização e gestão dos serviços de saúde apresentam défice de qualidade. A configuração organizacional dos Centros de Saúde, percebida pelos profissionais, caracteriza-se por uma certa centralização do exercício do poder e da tomada de decisão na gestão de topo que influencia negativamente a avaliação feita.

A aplicação da análise factorial de componentes principais aos dados provenientes das avaliações feitas pelos respondentes permitiu a extracção de factores organizacionais e profissionais associados às formas como os profissionais valorizam e desvalorizam o perfil dos atributos da qualidade nos centros de saúde em estudo, apresentando o factor desenvolvimento organizacional um valor de α Cronbach excelente (Hill e Hill 2002) assim como os factores formalização, garantia da qualidade e espaço físico (quadro III).

Quadro III. Factores organizacionais – Consistência interna

Factores organizacionais	α -Cronbach	Dimensões
Desenvolvimento organizacional	0,938	Organização e gestão
Autonomia profissional	0,822	
Responsabilização profissional	0,768	
Direitos de cidadania	0,861	
Gestão de conflitos	0,733	Direitos do cidadão
Política de promoção da saúde	0,864	Promoção da saúde
Política de educação para a saúde	0,817	
Formalização	0,931	Prestação de cuidados de Saúde
Acesso a cuidados de saúde	0,816	
Política de prescrição	0,859	
Gestão do tempo	0,841	
Organização de marcação de consultas	0,684	
Comunicação	0,752	
Gestão da informação	0,736	
Garantia da qualidade	0,906	Educação contínua e desenvolvimento da qualidade
Desenvolvimento de competências	0,856	
Monitorização da qualidade	0,892	
Avaliação da satisfação dos utentes	0,895	
Gestão do conhecimento	0,780	
Investigação científica	0,640	
Espaço físico	0,907	Instalações e equipamentos
Gestão do equipamento	0,831	
Segurança no trabalho	0,799	
Não definido	0,818	
Identificação das instalações	0,858	
Comodidade das instalações	0,808	
Higiene e segurança	0,754	

Este estudo mostrou ainda que, quando se entra em conta com as variáveis de contexto, a percepção da qualidade é influenciada pela profissão, isto é, os médicos consideram com mais qualidade aspectos relativos à organização e gestão do Centro de Saúde, podendo isso significar serem estes profissionais os que mais conhecimentos detêm sobre o planeamento das actividades ou que mais colaboram na sua elaboração (quadro IV).

Quadro IV. Diferenças de percepção da qualidade organizacional – Dimensão Organização e Gestão

Profissão	Factores	Atributos	p
Médico	Desenvolvimento organizacional	Plano de actividades do presente ano	0,022
		Baseado nas necessidades da população	0,011
Enfermeiro	Autonomia profissional	Descrição de funções de profissionais e da equipa	0,026
		Formação contínua multidisciplinar	0,012

Estes resultados podem reflectir a posição que cada grupo profissional ocupa na estrutura organizacional dos Centros de Saúde em análise, surgindo o grupo dos médicos como o que mantém relações de maior proximidade com o poder (quadro III). Os enfermeiros consideram com mais qualidade questões relacionadas com a autonomia profissional. Resultados que estão de acordo com as teorias que defendem a existência de um lugar estrutural da enfermagem na produção de cuidados de saúde, no qual este grupo profissional procura os alicerces para o fechamento social, isto é, para o desenvolvimento da capacidade do grupo profissional garantir o monopólio sobre o mercado dos serviços que presta, sobre a selecção e formação dos praticantes e sobre a legitimidade de definir o seu campo de exercício e autoridade (Freidson 1970; Lopes 2001), sustentada num corpo de saberes de natureza académica, técnica e científica reconhecido socialmente pela credenciação por diploma de estudos superiores de enfermagem.

Relativamente ao grupo profissional dos médicos é salientado por alguns autores o poder e a autonomia profissional que os médicos detêm como um traço específico das organizações de saúde (Carapinheiro 1998) pelo que, perante as estruturas organizacionais emergentes, é provável que este grupo profissional procure novos saberes sobre as novas dinâmicas organizacionais, no sentido de reduzir as suas zonas de incerteza, de modo a garantir a continuidade do exercício da autoridade enquanto suporte das estratégias médicas face às mudanças introduzida nos sistemas organizacionais pelo crescente desenvolvimento humano e inovação tecnológica.

Quanto ao grau de formalização existente nos Centros de Saúde, são ainda os enfermeiros quem mais qualidade reconhece aos critérios que contribuem para a formação deste factor organizacional (quadro V).

Quadro V. Diferenças de percepção da qualidade organizacional – Dimensão Prestação de Cuidados de Saúde

Profissão	Factores	Atributos	p
Enfermeiros	Formalização	Normas de orientação clínica	0,020
		Orientações técnicas para MCD	0,010
		Clareza e inteligibilidade das normas	0,005
		Informação actualizada sobre fármacos	0,004
Administrativos	Política de prescrição	Fornecimento do perfil de prescrição de ECD a cada médico	0,020
	Referenciação a cuidados secundários	Processo de referenciação a cuidados secundários controlado pelo CS	0,010

Em relação à educação contínua e desenvolvimento da qualidade, os atributos que os enfermeiros mais valorizam estão relacionados com a avaliação do desempenho e com a formação profissional (quadro VI). Estes resultados deixam antever a existência de uma estratégia bem definida para a realização de acções de formação no sentido do aperfeiçoamento e aquisição de novas competências. Reflectem ainda a importância atribuída por este grupo à avaliação do desempenho profissional, não só porque é um dos critérios incluído na maioria dos programas de garantia da qualidade, mas também porque constitui um dos requisitos legais para a progressão, horizontal e vertical, na carreira.

Quadro VI. diferenças de percepção da qualidade organizacional – Dimensão Educação Contínua

e Desenvolvimento da Qualidade

Profissão	Factores	Atributos	p
Enfermeiro	Garantia da qualidade	Avaliação desempenho profissional	0,002
	Desenvolvimento de competências	Levantamento das necessidades de formação	0,000
		Política de participação em acções de formação	0,002
		Plano anual de formação	0,003
	Investigação científica	Projectos de investigação em curso	0,002
		Publicação de artigos científicos	0,027
Administrativo	Garantia da qualidade	Avaliação da satisfação profissional	0,000
		Relatórios de conclusões, recomendações e acções a tomar	0,005
		Reuniões para debater as causas de insatisfação profissional	0,000

Quanto aos administrativos, os resultados mais significativos estão relacionados com a satisfação profissional, sugerindo os dados ser este grupo o que mais actividades desenvolve para avaliar a satisfação dos profissionais enquanto elemento fundamental para um melhor desempenho individual e do grupo.

Na dimensão instalações e equipamentos, os resultados mais significativos estão relacionados com questões de saúde pública, com aspectos relativos ao bem-estar de utentes e profissionais e com assuntos relativos ao

aproveitamento das potencialidades das novas tecnologias existentes, sendo ainda os enfermeiros quem mais qualidade reconhece a estes aspectos organizacionais (quadro VII).

Quadro VII. Diferenças de percepção da qualidade organizacional – Dimensão Instalações e Equipamentos			
Profissão	Factores	Atributos	p
Enfermeiro	Segurança trabalho	Existência de equipamento de extinção de incêndios	0,004
	Não definido	Existência de computadores nos gabinetes médicos	0,006
		Existência de sistema de climatização	0,000
		Pessoal para operar com material informático	0,002
	Higiene e segurança	Registos analíticos qualidade da água de consumo	0,004
	Saúde pública	Imunização do pessoal contra hepatite B e Tétano	0,000
Administrativo	Higiene e segurança	Armazenamento de lixos e produtos tóxicos	0,008

Quanto se entra em conta com a variável de contexto antiguidade na profissão, os resultados do estudo mostram que os profissionais com 9 ou menos anos de antiguidade na profissão consideram com mais qualidade aspectos relativos ao desenvolvimento organizacional, ao grau de formalização dos Centros de Saúde, à política de prescrição e às políticas de garantia da qualidade (quadro VIII).

Quadro VIII. Diferenças de percepção da qualidade organizacional				
Antiguidade na profissão	Factor	Atributos	p	Dimensão
i9 ou menos	Desenvolvimento organizacional	Formação contínua multidisciplinar	0,013	Organização e gestão
	Formalização	Monitorização de exames anormais	0,000	Prestação cuidados saúde
	Política de prescrição	Análise e discussão do perfil de prescrição de fármacos	0,006	
		Análise e discussão do perfil de prescrição de ECD do CS	0,009	
	Garantia da qualidade	Avaliação da satisfação dos profissionais	0,002	Educação contínua e desenvolvimento da qualidade
		Relatórios das conclusões	0,019	
		Reuniões para abordar as causas de insatisfação	0,002	
i10 a 19anos	Confidencialidade dados clínicos	Utilização nos grupos de risco de suportes de registo individual	0,006	Prestação cuidados saúde

Em relação aos atributos que os profissionais consideram exercer maior influência na qualidade organizacional dos serviços de saúde salientam-se os relativos à autonomia profissional, à salvaguarda dos direitos de cidadania, à política de promoção de saúde, à acessibilidade aos serviços de saúde e ao espaço físicos (quadro IX).

Quadro IX. Atributos com mais influência na qualidade organizacional

Dimensão	Factores	Atributos	p
Organização e gestão	Autonomia profissional	Equipas multidisciplinares no Cs	0,000
		Descrição das funções da equipa	
		Consciência dos profissionais do seu papel	
Direitos do cidadão	Direitos de cidadania	Existe livro de reclamações	0,000
		Confidencialidade dos dados clínicos	
		Aceitação ou recusa do doente para participar em investigações	
Promoção da saúde	Política promoção da saúde	Colaboração do Cs com instituições locais	0,000
		Participação do CS em posturas municipais	
Prestação de cuidados de saúde	Acesso a cuidados de saúde	Marcação de consultas por telefone	0,000
		Registos clínicos manipulados por pessoal autorizado	
Instalações e equipamentos	Espaço físico	Existe local próprio para tratamento	0,002
		Cada médico tem um gabinete individual	

3. Considerações finais

Ao analisar a avaliação feita pelos profissionais à qualidade organizacional dos serviços de saúde, nos Centros de Saúde em estudo, foi possível identificar áreas organizacionais onde os critérios de qualidade têm graus variados de concretização, contribuindo de modo diferente para a qualidade organizacional dos serviços de saúde e para a prestação de cuidados. Mas, ao analisar a avaliação feita deve levar-se em linha de conta a influência que as características pessoais e profissionais exercem sobre a percepção individual. A presença de factores sócio-organizacionais e de interesses pessoais e profissionais fazem com que cada indivíduo avalie as coisas tal como ele as vê e não como elas são na realidade. Os médicos mostram mais interesse pelos aspectos relacionados com a gestão do Centro de Saúde, demonstrando deste modo dominarem zonas de incerteza que lhes tragam vantagens sobre os restantes grupos profissionais. Os enfermeiros mostram mais interesse por aspectos relativos à autonomia profissional e ao desenvolvimento de competências conceptuais, metodológicas pessoais e relacionais que lhes proporcionem o domínio de outras zonas de incerteza que lhes tragam vantagem competitiva na conquista por um lugar de relevo na estrutura da organização. Os administrativos valorizam sobretudo aspectos organizacionais que lhes proporcionem uma posição de neutralidade nos jogos de poder dentro da organização. Os dados obtidos sugerem a existência de áreas onde se mostra pertinente uma intervenção Sócio-Organizacional com vista a introdução de mudanças na estrutura da organização, na prestação dos cuidados de saúde e no desenvolvimento da qualidade.

Bibliografia

- BELL, Judith (2002) *Como realizar um Projecto de Investigação*, Lisboa: Gradiva.
- BROOK, Robert H. et al (2000) "Defining and measuring quality of care: a perspective from US researchers" *International Journal for Quality in Health Care*, Volume 12, Number 4:281-295, Oxford: International Society for Quality in Health Care and Oxford University Press.
- CARAPINHEIRO, Graça (1998) *Saberes e Poderes no Hospital*, Porto: Edições Afrontamento.
- FERREIRA, Pedro L.; LOURENÇO, Óscar D. (2003) "Avaliações subjectivas sobre qualidade em saúde: um contributo para o estudo da equidade", *Revista Portuguesa de Saúde Pública*, Volume Temático, 3: 81-91, Lisboa: Escola Nacional de Saúde Pública, Universidade Nova de Lisboa.
- FRIEDSON, E. (1970), *Professional Dominance: The social Structure of Medical Care*, New York: Atherton Press.
- HILL, Manuela M.; HILL, Andrew (2002) *Investigação por Questionário*, Lisboa: Edições Sílabo, Lda.
- LOPES, Noémia M. (2001) *Recomposição Profissional da Enfermagem: Estudo sociológico em contexto hospitalar*, Coimbra: Quarteto Editora.
- MINTZBERG, Henry (1995) *Estrutura e Dinâmica das Organizações*, Lisboa: Publicações Dom Quixote (1ª. Edição 1979).
- NEVES, Arminda (2002) *Gestão na Administração Pública*, Cascais: Editora Pergaminho, Lda.
- PEREIRA, Luís F. (2003) "Qualidade é ferramenta fundamental da nova estratégia para a saúde" *Qualidade em Saúde*, n.º 7: 3 – 8, Lisboa: Instituto da Qualidade em Saúde.
- PESTANA, Maria H.; GAGEIRO, João N. (2003) *Análise de Dados para Ciências Sociais – A Complementaridade do SPSS*, Lisboa: Edições Sílabo.
- PIRES, António R. (2000) *Qualidade: Sistemas de Gestão da Qualidade*, Lisboa: Edições Sílabo Lda.

- PISCO, Luís (2001) "Perspectivas sobre a Qualidade em Saúde" *Qualidade em Saúde*, n.º 5: 4 – 6, Lisboa: Instituto da Qualidade em Saúde.
- PISCO, Luís (2004) *MoniQuOr 2004: Monitorização da Qualidade Organizacional dos Centros de Saúde*, 4 – 6, Lisboa: Ministério da Saúde. Instituto da Qualidade em Saúde.
- REINHARDT, Uwe E. (1998) "Quality in consumer-driven health systems" *International Journal for Quality in Health Care*; Volume 10 Number 5: 385-394, New Jersey: Woodrow Wilson School of Public and International Affairs and Department of Economics, Princeton University.
- RODRIGUES João et al (1998) *Monitorização da Qualidade Organizacional dos Centros de Saúde*, Lisboa: Direcção Geral da Saúde.
- SAMUELSON, Paul A.; NORDHAUS, William D. (2005) *Economics*, New York: eight edition, McGraw-Hill International.
- SILVA, Carlos Alberto da (1996) *Centros de Saúde: Cultura Organizacional na Encruzilhada da Cultura e da Identidade Profissional. Estudo do Caso de Três Centros de Saúde do Distrito de Beja*, Évora: Universidade de Évora (Dissertação de Mestrado).
- SILVA, Carlos Alberto da (2003) *ABC do SPSS for Windows – Introdução ao Tratamento de Dados em Ciências Sociais*, Monsaraz: Associação de Defesa dos Interesses de Monsaraz.

Viver e Construir a Profissão de Técnico de Radiologia

ANA FERNANDES ¹

RESUMO

A presente comunicação pretende contribuir para um aprofundamento do debate sobre as dinâmicas profissionais dos Técnicos de Radiologia (TR). São apresentados na comunicação os principais resultados dum estudo sobre as suas trajetórias de desenvolvimento profissional. Analisam-se ainda os esquemas estratégicos e estruturantes das configurações ideológicas e identitárias que os TR engendram para potenciar a sua formação e desenvolvimento profissional, as suas competências e qualificações, os modos de conciliação da sua vida familiar com a vida profissional. É ainda colocado em ênfase que o desenvolvimento da profissão de TR tem sido marcada durante décadas por uma constelação de constrangimentos e efeitos do género, situação que tem feito veicular no campo de trabalho matrizes de desigualdade de oportunidades de desenvolvimento profissional entre os TR mulheres e os TR homens.

PALAVRAS-CHAVE: Técnico de Radiologia; Identidade profissional; Género; Formação Contínua; Qualificação

1. Considerações Preliminares

A profissão de TR é uma profissão que surgiu imediatamente após a descoberta da aplicabilidade da Radiação X (RX) no campo da Medicina. Em Portugal já completou 105 anos de existência. Efectivamente, o panorama social desta profissão já mudou muito desde essa época. Ao longo do tempo, a profissão de TR sofreu sucessivos processos de recomposição profissional devido a diversos factores sociais. Entre eles saliento a forte evolução tecnológica, que muito contribuiu para modificar as práticas profissionais do TR, o desenvolvimento de uma formação orientada não só para a actualização de conhecimentos, mas também para o constante ganho de novas competências, situações que têm contribuído para a melhoria do processo de revalorização profissional na cadeia de prestação de cuidados de saúde.

¹ Doutoranda em Ciências da Saúde e Mestre em Intervenção Sócio-Organizacional na Saúde pela Universidade de Évora/Escola Superior de Tecnologia da Saúde de Lisboa.

De relevar que as mudanças ao nível da produção de cuidados de saúde, salienta-se a incorporação permanente da inovação tecnológica nos processos de trabalho, com a exigência de investimento numa crescente especialização e formalização dos saberes profissionais. Claro está que, há medida que o profissional investe na sua formação de modo a adequar os seus procedimentos às mudanças sócio-profissionais, adquire uma visibilidade social com base na acentuação do seu papel profissional, em relação aos restantes grupos profissionais, no seio da dimensão complexa e multidimensional que ilustra o processo de Saúde/Doença do utente. Em termos de cultura profissional este fenómeno trará fortes mudanças no âmbito da hegemonia e unidimensionalidade do paradigma biomédico, paradigma tradicionalmente dominante no campo institucionalizado saúde-doença.

Sob o ponto de vista dos efeitos da formação dos e nos TR, as mudanças têm sido particularmente relevantes nas últimas três décadas. Assistiu-se em Portugal a um progressivo aumento da escolaridade básica obrigatória para o acesso aos cursos das Tecnologias da Saúde cujo desenvolvimento culminou no ingresso destes cursos no ensino superior através da atribuição de graus de Bacharelato e, há bem pouco tempo, desde 1999 a atribuição de graus de Licenciatura aos profissionais Técnicos de Diagnóstico e Terapêutica (TDT). Neste sentido, esta reformulação progressiva dos planos curriculares conduziu à introdução de novos campos disciplinares, aumentando então a componente teórica da formação e a consolidação da estrutura dos saberes científicos da profissão. Por outras palavras, a formação académica contribuiu assim para dar aos profissionais TR mais conhecimentos e qualificações a fim de deste se encontrar capacitado para mover meios e estratégias, quer para valorizar a vida profissional e pessoal, quer para se adaptar e actualizar ao nível dos procedimentos radiológicos.

Efectivamente, os processos de formação ao atribuírem ao profissional a capacidade de se adaptarem a determinadas circunstâncias estão a atribuir também, de certo modo, novas competências que se traduzirão no aumento do profissionalismo na melhoria da prestação de cuidados de saúde, revalorizando, em última instância, a profissão de TR.

É na sequência do exposto que o TR, de uma forma “quase premeditada”, constrói o seu trajecto profissional que se reflecte nas diferentes etapas da Carreira Profissional. E nos “altos e baixos” da vida profissional que o TR seleccionará para si as melhores opções face aos interesses que possui na instituição de saúde, nas relações inter e intra-profissionais e nas necessidades do Serviço.

Tal como se perspectiva a formação, como uma dinâmica na qual interagem os factos de natureza cognitiva, afectiva e instrumental dos TR, esta pode ser articulada fertilmente na compreensão das narrativas desses sujeitos sobre as suas biografias. Nesta linha de pensamento, a importância dada à experiência profissional e aos processos de formação dos sujeitos remetem-nos para a reflexão da sua reconfiguração identitária profissional.

Assim sendo, é no panorama social da Radiologia, onde os processos de trabalho acompanham as repercussões da evolução tecnológica, que o indivíduo numa óptica de sobrevivência profissional e de garantir qualidade

aos seus serviços prestados, reajustam as suas identidades e representações sociais – num processo de mudança global do indivíduo como actor social. Tudo porque o indivíduo enquanto profissional confere às suas tarefas de foro profissional as suas ideologias, percepções e sentimentos de pertença e de diferenciação

Ao adquirem mais competências e conhecimentos, os TR sentem maior autonomia nos seus processos de trabalho, pois ocorre uma valorização dos saberes detidos atribuindo-lhes um carácter de insubstituibilidade, através da especialização dos mesmos, da sua pertinência e centralidade de dominar zonas de incerteza que surjam na cadeia de produção de cuidados de saúde. É nesta teia social que actualmente profissões como a de TR e outras adjacentes à Medicina movimentam as suas fronteiras sociais, não esquecendo a sua génese, conhecimentos, competências e identidade profissional.

Apesar deste tipo de estudo, sobre o modo como os profissionais vivenciam o quotidiano da profissão, não ser inovador nalgumas profissões da saúde, como Medicina e Enfermagem sobre, na área dos TR torna-se uma mais valia porque existem muitos poucos contributos de investigação nesta dimensão. No que concerne ao modo como os profissionais vivenciam, experimentam e desenvolvem a profissão no dia-a-dia, tais estudos têm sido amplamente desenvolvidos a nível das Ciências da Educação, sobretudo o estudo da trajectória profissional dos professores.

Do ponto de vista pessoal das razões justificativas do estudo, saliento apenas que apesar da minha curta experiência profissional ser apenas de cinco anos como Técnica de Radiologia criou na minha pessoa a curiosidade de saber como os colegas de profissão perspectivam a profissão e a sua realidade quotidiana, como seleccionam os seus processos de desenvolvimento profissional, como se identificam enquanto profissionais TR, ou seja, de conhecer os seus trajectos de vida profissional a fim de comparar com a génese da profissão e perspectivar um eventual futuro para a profissão.

Dar a conhecer a profissão de TR é com certeza o que mais me motivou nesta investigação, pois pretendo alargar os conhecimentos em torno da reconfiguração identitária e desenvolvimento da profissão a nível dos TR na Região de Saúde de Lisboa e Vale do Tejo, a partir da pesquisa das estratégias e estruturas que suportam a configuração ideológica da profissão, suas vivências, saberes e estratégias.

Alguns resultados parcelares do estudo realizado são apresentados na presente comunicação.

2. Notas breves sobre os aspectos teórico-metodológicos

Tendo em conta a pluralidade de domínios analíticos que se articulam entre si de modo a alcançar os objectivos propostos na investigação, foi necessário recorrer a contributos teóricos de diversas áreas específicas no âmbito da Sociologia. Neste sentido, foram adoptadas algumas perspectivas teóricas na área da Sociologia das Profissões, da Sociologia do Trabalho e da Sociologia da Saúde, onde cada uma delas contribui substancialmente, sob a forma de teorias centrais e auxiliares, consoante o carácter mais amplo ou restrito das

potencialidades analíticas e operativas que apresentam para os objectivos da pesquisa (Lopes, 2001).

A Radiologia tem sido um dos sectores dos TDT, cuja trajectória identitária se tem transformado, num processo contingente e estratégico em que se destacam a tentativa de demarcação do poder médico, a construção de modelos de autonomia profissional e a valorização dos diversos momentos de formação.

Quando o profissional TR sai para o mercado de trabalho e integra uma organização de saúde interage com uma cultura inerente a um grupo profissional. O processo de integração é primordial na identidade profissional e é definido por integração como " (...) a entrada ou incorporação num conjunto (...) mais ou menos lento, individual ou colectivo que corresponde à adaptação a um novo "modus vivendi" próprio de um colectivo que não é o seu de origem (...) ". (Maia, 2002: 206).

Dubar (1997) salienta que no processo de construção da identidade profissional no seio da instituição, o indivíduo identifica todas as possibilidades de desenvolvimento na sua carreira profissional, tendo em conta as suas fases de aprendizagem e as oportunidades profissionais geradas no seio da organização que, quer institucionalizadas ou de natureza puramente informal, existem como factores reguladores de mudanças, geralmente relacionadas com a modificação da composição das tarefas no interior da organização. Nesta perspectiva, salienta-se assim que a construção identitária possui uma dimensão relacional, onde os indivíduos estabelecem relações de trabalho durante o desenvolvimento das actividades, esquematizando então jogos de estratégia que assentam nas relações com os pares, líderes e grupos de referência que " (...) condicionam a definição dos actores e do sistema social da empresa (...) " (Abreu, 2001: 84).

A heterogeneidade e as diferentes negociações que, equilibram as divergências, os interesses e objectivos, realizadas por parte dos membros da organização devem-se à pluralidade de culturas existentes no seio da organização (Silva, 1997).

O cenário de pluralidade cultural que caracteriza a cultura organizacional manifesta-se também nas representações profissionais, que segundo Silva são " (...) um conjunto de ideias que um indivíduo ou grupo partilha sobre uma profissão (...) " (Tavares, 2004: 5). Sendo assim, todos os elementos da organização partilham uma representação profissional baseada no contexto organizacional, mas que é sempre influenciada pelas funções específicas, pelas suas estratégias e pelos objectivos profissionais que cada um tem.

No processo de reconfiguração profissional da Radiologia, a formação ocupa um estatuto de relevo, pois facilita "(...) a visibilidade dos saberes específicos da profissão e traduz o processo de problematização das práticas profissionais, fundamentais para a demarcação social e científica da profissão (...) " (Canário, 2003: 149).

O processo de formação contínua mais relevante na Radiologia é a formação em exercício. Este método é complexo e desenvolve-se segundo duas lógicas fundamentais (intrínsecas aos saberes em questão e às práticas profissionais

que, condicionam os processos de socialização profissional no Serviço): a lógica da aprendizagem e a lógica estrutural. Nesta linha de pensamento, a formação continua decorre segundo a importância que cada actor interveniente dá à aprendizagem de novos conhecimentos e segundo o contexto (estrutura) presente do próprio Serviço.

Assim sendo, nos processos de formação contínua, os actores envolvidos constroem uma relação de estratégia no Serviço onde os seus comportamentos e atitudes não são linearmente previsíveis, pois devido ao sentimento de pertença a um grupo profissional, encontram-se condicionados por um conjunto de estruturas, regulações locais e uma cultura profissional. Também as emoções os jogos de poder, os conflitos e a organização do próprio trabalho exercem forte influência nos actores envolvidos em processos de formação contínua (Canário, 2003).

Os processos de formação contínua permitem "(...) o desenvolvimento de competências põe em campo uma diversidade de comportamentos profissionais e sociais, correspondentes a capacidades criativas relacionais e transformativas que implicam a globalidade do indivíduo: o seu comportamento, a sua personalidade a sua identidade e a sua afectividade (...)" (Canário, 2003: 152).

Parafraseando Lopes (2001) as competências na profissão de Radiologia são claramente explícitas na execução dos exames radiológicos o que implica a incorporação de saberes de domínio tecnológico. A tecnologia é objecto de apropriações e usos sociais que podem ser instrumentalizadas para redefinição das relações e práticas interprofissionais. Nesta linha de pensamento, o uso por parte dos profissionais, de saberes em tecnologia tem implicações em jogos de poder e oportunidades estratégicas de reposicionamento profissional, dando assim um forte contributo para a reconfiguração dos contextos de trabalho.

Como é sabido, no âmbito da Radiologia têm ocorrido intensas mudanças ao nível da produção de cuidados de saúde, salientando-se a crescente incorporação da inovação tecnológica nos processos de trabalho, com o aumento da exigência de saberes específicos e a formalização dos saberes profissionais. É mediante estas mudanças que a necessidade destes conhecimentos irão conferir um carácter técnico e identitário ao trabalho na Radiologia, quer na prestação directa de cuidados de saúde aos utentes como na dominação dos procedimentos técnicos dos exames radiológicos. Mas não é só na recomposição da natureza do trabalho que estas mudanças exercem as suas influências, também as estratégias da formalização da sua formação profissional se modificaram (por ex.: a passagem do grau de bacharelato para o grau de licenciado) de forma a tentar assegurar o carácter qualificado dos processos de trabalho e demarcar a categoria profissional das restantes (Lopes, 2001).

A qualificação dos processos de trabalho é uma estratégia profissional identificada em contexto hospitalar de duas formas. A primeira surge mediante o grupo profissional que "(...) adopta aumentar a especialização do seu trabalho através da transferência dos actos de trabalho mais desqualificados e rotinizados para o campo de exercício de categorias profissionais menos qualificadas; por outro lado, essa transferência alarga o

domínio da autoridade técnica e social do grupo, na medida em que coloca essas categorias sob a sua supervisão (...)” (Lopes, 2001: 64).

O segundo processo de qualificação, segundo Abbott (1988) é o processo de assimilação de saberes entre grupos profissionais cujas praticas de trabalho são realizadas no mesmo local, conduzindo a um esbatimento das fronteiras que delimitam os diversos grupos profissionais. Este processo ocorre quando um grupo profissional procura homogeneizar-se com outro hierarquicamente superior a este. (Lopes, 2001).

A qualificação conduz a uma recomposição identitária e ideológica da profissão de Radiologia no âmbito da construção da carreira profissional, do profissionalismo e da profissionalização.

Quando o TR ao longo da sua vida profissional vai fomentando a sua formação e actualização de saberes científico-práticos vais percorrendo uma carreira profissional onde existem diversas etapas que representam os altos e baixos ilustrados pelas diferentes perspectivas em torno da profissão, da sua visão relativamente ao futuro da mesma e do significado para si como profissional. A Carreira Profissional, segundo Huberman, surge como uma sequência de experiências vocacionais de relevo ao longo da vida, ou seja, dando ênfase às mudanças registadas no desenvolvimento individual (do profissional) a nível físico, intelectual, afectivo, social, da personalidade e vocacional; desde a entrada na profissão até à reforma (Estrela, 1997).

No seu modelo deste sociólogo, aplicado à vida profissional dos professores, a “Carreira” é composta por várias etapas gerais: Entrada na Carreira, Estabilização, Diversificação, Pôr-se em Questão, Serenidade e Distanciamento Afectivo, Conservadorismo e o Desinvestimento, onde o indivíduo em enquanto actor social interagirá de diferentes formas consoante o contexto laboral, as suas crenças e os seus objectivos a cumprir na organização/profissão.

Parafraseando Rodrigues (1994) uma profissão resulta da relação entre conhecimentos e sua institucionalização, mediante a interacção profissional de saúde/utente. Estas profissões são comunidades cujos membros partilham uma mesma identidade, valores, linguagem, um estatuto; têm poder de controlo sobre si e os restantes membros, tal como acerca da formação requerida.

É neste sentido que nas profissões, a função do profissionalismo é a protecção desses padrões de caracterização profissional e das pressões originadas pelo meio envolvente. Este processo decorre mediante a construção de uma crença baseada na especialização de que a realização de determinadas funções requerem um conhecimento específico e uma competência adquirida por formação prolongada. O profissionalismo é também fundamentado através nos processos de autonomia onde, os profissionais mais qualificados, encontram-se mais habilitados para determinar como as funções devem ser realizadas.

O outro lado da qualificação profissional é a profissionalização que, segundo Hughes (1971), não é mais do “que um processo de afirmação de ocupações por oposição ou afastamento dos modos amadores de desenvolvimento da actividade: mudanças tecnológicas e organizacionais e novas técnicas; o

aumento dos níveis de qualificação de muitas ocupações; mudanças na organização do trabalho das profissões e mais antigas; (...) a emergência e desenvolvimento de actividades que requerem em número crescente os serviços de profissionais” (Rodrigues, 1994, 16).

A realidade da profissão de TR encaixa perfeitamente neste contexto. Historicamente, ao longo dos tempos, esta profissão foi desolada com o elevado número de profissionais inqualificados que exerciam a profissão, pois os profissionais qualificados eram escassos para uma procura tão grande deste tipo de serviços. Um dos panoramas sociais que se encontra em mutação é mesmo a redução do número de pessoas que não se encontram aptas para exercer a profissão. Em primeiro lugar, actualmente o número de profissionais qualificados no mercado de trabalho aumentou nos últimos anos substancialmente e passou-se a exigir uma formação base superior obrigatória para se poder exercer a profissão de TR.

Em síntese, a profissão de TR é uma profissão cujos contextos laborais estão em mudança constante, não só a nível da evolução tecnológica mas também a nível recomposição dos saberes, competências, qualificações, que induz nos indivíduos uma nova identidade e uma nova postura profissional em nome de um status e prestígio que darão o reconhecimento aos olhos da sociedade. É esta que concede às profissões da saúde, como por exemplo à Radiologia, autonomia em troca de capacidade de controlo; recompensas e prestígio em troca de competência; monopólio através de licenças em troca das melhores prestações de cuidados de saúde. A sociedade também confere níveis de poder à comunidade profissional, que no caso da Radiologia oferecem como contrapartida crucial uma procura constante de elevação dos níveis de formação dos seus membros (Rodrigues, 1994).

Assim sendo e após uma breve alusão ao quadro conceptual que suporta este estudo, torna-se pertinente formular as seguintes questões de partida: *Quais as características da trajectória biográfica e profissional dos TR? E, Quais as implicações que elas exercem nas actuais orientações do desenvolvimento profissional dos TR?*

Face às questões colocadas, apercebe-se que o meu interesse investigativo situou-se, ao nível da caracterização do “modus vivendi” que traça uma trajectória de vida profissional dos TR. Por outras palavras, constituem como objectivos do estudo, por um lado, aprofundar o conhecimento acerca das dinâmicas profissionais dos TR, analisar os seus processos de vivência profissional, analisar a gestão dos saberes profissionais em contexto hospitalar e contribuir para o *empowerment* e afirmação desta categoria profissional no meio hospitalar, a nível dos TR da Região de Lisboa e Vale do Tejo.

Neste sentido, ao interessar-me em apreender as formas de reconstrução das trajectórias de vida desenvolvimento profissional dos TR, enquanto grupo profissional, direccionei a minha pesquisa no sentido de explorar o conceito de perfil do TR, quais as suas qualificações e competências e a caracterização das formas de conciliação familiar e profissional. A nível da profissão propriamente dita procurei explorar as formas de desenvolvimento da profissão e quais as expectativas e perspectivas em torno desta.

Assim sendo, para tentar responder à pergunta de investigação e alcançar os

objectivos de investigação, foquei a pesquisa no campo de análise baseado na recolha de histórias de vida onde serão projectadas as vivências profissionais dos TR, e daqui partir para metodologia de análise adequada, de forma a projectar as trajectórias de vida dos TR.

As orientações teórico-metodológicas da pesquisa realizada passaram pela selecção de um método de recolha de dados que permitisse tomar conhecimento das diversas formas de construção da vida profissional dos TR. Para tal, e pelo tipo de informação recolhida optei por basear o meu trabalho num paradigma qualitativo sobre o objecto de estudo, fundado num estudo descritivo de natureza fenomenológica, com o objectivo de evidenciar os fenómenos sociais que compõem os percursos profissionais dos TR, consubstanciado por um registo de histórias de vida de um grupo de informantes privilegiados de TR da região de Lisboa e Vale do Tejo.

3. Perspectivas do Técnico de Radiologia e a Carreira Profissional

Quando o TR ingressa no mundo laboral dá-se início à construção da sua trajectória profissional individual, baseada na busca e reconstrução incessante da sua identidade profissional, nos seus interesses, no seu investimento profissional, nos seus comportamentos e perspectivas futuras no seio da sua profissão.

Existem inúmeras formas caracterizadoras dos mecanismos de construção de um ciclo de vida profissional. No estado de arte, Estrela (1997) e Nóvoa (1995) definem a perspectiva pioneira de "Carreira Profissional" abordada por Huberman acerca da vida profissional dos professores.

Tal como Huberman definiu, o desenvolvimento da Carreira profissional é entendido como uma sequência de experiências vocacionais de relevo ao longo da vida, ou seja, o profissional dá ênfase às mudanças registadas no seu desenvolvimento individual a nível físico, intelectual, afectivo, social, da personalidade e vocacional; desde a entrada na profissão até à reforma (Estrela, 1997).

A partir da análise da informação recolhida, a evolução da carreira profissional do TR é em muito, à forma como Huberman retrata a forma de desenvolvimento da carreira profissional dos professores. Óbvio que, num contexto social diferente.

Os entrevistados, quando abordaram e analisaram a sua Carreira Profissional, debruçaram-se mais em torno da descrição das suas experiências durante a sua vida académica e no início da Carreira, não deixando de relatar o modo como desenvolveram a sua experiência e o desenvolvimento profissional ao longo das suas vidas.

Relativamente aos aspectos associados ao final da Carreira e à perspectiva de fora da mesma foram pouco mencionados durante as entrevistas.

Alguns testemunhos foram críticos relativamente às características da Carreira dos TDT em Portugal.

Segundo Huberman nos seus estudos em torno da Carreira Profissional dos professores, a carreira profissional é composta por oito etapas de

desenvolvimento Entrada na Carreira, Estabilização, Diversificação, Pôr-se em Questão, Serenidade e Distanciamento Afectivo, Conservadorismo e o Desinvestimento.

Ao analisarmos a entrevistas podemos observar que a Carreira Profissional do TR processa-se de forma muito semelhante ao modelo proposto por Huberman sobre a construção da Carreira.

Quadro 1 - Carreira Profissional dos Técnicos de Radiologia

Categoria	Subcategoria	Frequência	Porcentagem (%)
Carreira Profissional	Início da Carreira	85	46,4
	Desenvolvimento da Carreira	76	41,5
	Final da Carreira	3	1,6
	Fora da Carreira	4	2,1
	Características da Carreira	15	8,2
Total		183	100,0

Fonte: Entrevistas

Assim sendo, e começando pela primeira etapa, a Entrada na Carreira é desenvolvida através de dois processos sociais: a 'exploração' e a 'estabilização'. No processo social de 'exploração', o indivíduo procura experimentar diversos papéis no seio da esfera laboral.

Dentro do processo social de 'exploração', Huberman descreve que o profissional atravessa duas fases cruciais: a 'sobrevivência' e a 'descoberta'. Na fase da 'sobrevivência', o indivíduo recém-formado sofre um *choque* entre os seus ideais profissionais provenientes da formação escolar e a realidade propriamente dita do mundo laboral. Perante esta situação, profissional experimentará diversas situações de trabalho, a fim de reajustar os seus ideais e objectivos profissionais face às características do meio envolvente, como por exemplo, os diversos tipos de utentes, as dificuldades psíquicas ou físicas que alguns possam ter, a grande variedade de equipamentos, a tecnologia complexa, etc.

Para além da "sobrevivência" existe também a fase de "descoberta" que traduz o entusiasmo inicial, a experimentação, a exaltação e a responsabilidade de ter uma sala de exame, a sua autonomia, os seus pacientes e ainda ser um profissional ao serviço de uma instituição de saúde.

Quando este processo (exploração) se concretiza positivamente, dá-se início ao processo social de 'estabilização'. Nesta fase o indivíduo assume compromissos sociais na profissão, ou seja, ele vai procurar focaliza-se e especializa-se em determinadas áreas que lhe possam ser vantajosas monetariamente e que dê prestígio e reconhecimento social dentro da profissão.

Miguel oferece com o seu testemunho um bom exemplo desta etapa da Carreira Profissional. Apenas com oito meses de experiência profissional, Miguel possui objectivos profissionais bem claros. Ele ambiciona integrar o quadro hospitalar da instituição de saúde onde presta funções, ser um bom

profissional e dar um excelente contributo para o desenvolvimento da profissão. No entanto e devido às suas experiências durante estes oito meses iniciais (fase da 'exploração'), Miguel já avaliou as futuras dificuldades com que terá que se deparar na vida profissional e sabe que terá que apostar na sua formação sobretudo académica a fim de poder superar os futuros entraves no seu desenvolvimento profissional (fase da 'estabilização'):

" (...) Os meus objectivos [...] é ser um bom Técnico de Radiologia, [...] ser um bom praticante de técnica, não esquecer as relações humanas, tentar contribuir para o desenvolvimento da profissão, nomeadamente a nível académico. [...] (Quero) ser integrado no quadro do hospital a que pertença [...] e evoluir o máximo que conseguir." (Miguel).

" (...) Antes conhecia a realidade, mas não estando a exercer a profissão [...] e agora vi que vai ser difícil, vou ter que ter [...] e apostar na formação basicamente [...] e apesar de ter percebido que ia ser um caminho difícil, tudo isso me tem trazido mais motivação." (Miguel).

Leonor também é uma profissional que também se encontra na mesma fase da Carreira que o Miguel. Após dois anos e meio de experiência profissional conclui que a realidade profissional fomentada na Escola não corresponde muito bem com a realidade da esfera laboral. A realidade laboral caracterizada pela forte competitividade, interesses monetários, uma evolução tecnológica acelerada, entre outros problemas (fase da 'sobrevivência').

Assim, Leonor (depois do processo de 'exploração') visiona para si um futuro com muito investimento pessoal na área da formação a fim de poder acompanhar a evolução tecnológica e tentar sempre progredir na Carreira, mas não ambiciona para si o alcance de cargos de chefia nem com excesso de burocracias, pois é algo com que ela, neste momento não se identifica (fase da 'estabilização'):

" (...) Quando começamos a trabalhar começamos a ver também não são tão bem assim (...)" (Leonor).

" (...) Procurar aprender mais e tentar acompanhar a evolução (...)" (Leonor).

" (...) Eu basicamente gostava de subir na carreira, de evoluir, [...] não me estou a ver assim com grandes cargos de chefias e de burocracias que é uma coisa que não gosto muito. [...] E seguir os passos da carreira em si. (...)" (Leonor).

Ao observarmos os testemunhos de ambos podemos verificar que a fase de 'estabilização' é crucial para o começo da Carreira Profissional do profissional pois, traz ao indivíduo sentimento de competência, aumentando as preocupações individuais em torno do alcance dos objectivos profissionais, conduzindo (consequentemente) a uma melhor definição dos seus limites enquanto TR e também, da sua tolerância e responsabilidade profissional. Tal como afirmaram, Miguel e Leonor querem investir na formação a fim de progredir na Carreira e dar o seu melhor contributo como TR em prol do desenvolvimento da profissão.

A fase do início de Carreira ocorre essencialmente durante os cinco primeiros anos como profissional, depois o indivíduo entra noutra etapa de desenvolvimento profissional: a fase da diversificação.

Nesta fase, o TR procura desenvolver as suas experiências profissionais a fim de encontrar novos estímulos, ideias e compromissos de modo a evitar a rotina e manter o entusiasmo pela profissão.

No caso de Bernardo, que nos conta que se envolveu em muitas experiências novas, sobretudo na aprendizagem e o domínio de técnicas radiológicas inovadoras para a altura de difícil acesso profissional a muitos TR.

António afirma que (nesta fase da Carreira) desenvolveu conhecimentos e aptidões específicas e apresentou trabalhos específicos a nível da instituição hospitalar. Já Pedro e Isabel admitem possuir sempre muitos objectivos profissionais e investindo no que podem de modo a atingi-los com sucesso:

" (...) Fui pioneiro de muita coisa (...) Xerorradiografias, das Pielografias pilotadas [...] na Angiografia Digital de subtracção, o próprio TAC [...] eu sabia de outras técnicas que a maioria dos Técnicos não sabiam. (...)” (Bernardo).

" (...) Tenho talvez umas 300 a 400 horas [...] em jornadas e congressos [...] Tenho 12 publicações feitas (...)” (Bernardo).

" (...) Desenvolvi conhecimentos e determinadas aptidões. [...] Tenho trabalhos feitos e apresentados ao Conselho de Administração acerca do que era uma profissionalização da Urgência e da sua necessidade. [...] Acusam-me às vezes de andar com velocidade a mais [...] às vezes sinto que me falta tempo para as coisas (...)”.

"Sempre que fui a tudo na vida, nunca me contentei como número dois. Para mim ou o um ou nada. Foi sempre o meu objectivo.” (Pedro).

"Eu sempre tive muitos objectivos profissionais!” (Isabel).

Filipe descreve que no dia-a-dia sempre deu o melhor enquanto TR e que apostava na sua formação à medida que a evolução tecnológica surgia no seu local de trabalho a fim de acompanhar o progresso e a manter a sua melhor performance como *profissional* na prestação de serviços de saúde. A Paula sublinha mesmo que a formação ao longo da profissão é essencial para acompanhar as mudanças sobretudo na parte tecnológica dos processos de trabalho do TR.

Rui classifica de vitória cada vez que surge uma nova técnica para o TR aprender:

" (...) Cada vez que aparecia uma nova técnica [...]. Profissionalmente era mais uma vitória.” (Rui).

" (...) Só tenho que fazer o meu melhor, que posso e sei. [...] Não podia ficar indiferente a esse método de estudo [...] instalado no meu Serviço, portanto tinha de acompanhar esse progresso [...] tenho que aprender para fazer! Era quase obrigação. (...)” (Filipe)

" (...) *A nossa profissão vai continuar a evoluir como evoluiu nestes últimos 20 anos [...] a evolução do computador é [...] uma coisa vertiginosa [...] e nós vamos ter que continuar com esta mudança (...)*" (Paula).

A Catarina relata que numa altura da sua vida profissional, devido ao seu investimento na profissão, recebeu um convite para trabalhar com uma nova tecnologia, que na altura era inovadora: a TC. Foi um desafio (compromisso) aceite de bom agrado, pois esta valência radiológica era considerada na época como uma valência elitista, ou seja, o acesso a esta tecnologia era exclusivo de alguns profissionais:

" (...) *Tive um convite da então Chefe de Serviço [...] Foi um convite e foi um desafio. [...] Era para ir para TC, que na altura ainda era um bocadinho [...] elitista. (...)*" (Catarina).

Depois da fase de diversificação, onde o TR assume novos desafios, projectos e compromissos a fim de motivar e melhorar os seus desempenhos e projectar a sua imagem na esfera laboral surge uma fase em que o indivíduo 'põe em questão' inúmeros aspectos da profissão.

O *questionamento* do TR deve-se a uma crise provocada pela queda na rotina dos processos de trabalho, que leva este a efectuar um balanço acerca do seu percurso profissional.

Esta fase depende dos diversos motivos que levam o indivíduo a fazer uma retrospecção do seu percurso na profissão e os *sintomas* manifestados podem ir desde uma sensação de rotina até a uma crise existencial que poderá *colocar em xeque* a progressão na Carreira Profissional.

Catarina e Bernardo atravessaram numa determinada fase da vida profissional uma etapa de questionamento pessoal.

Catarina que, na fase de diversificação apresentou uma série de publicações científicas, chegou numa dada altura a sentir esta actividade monótona porque caíra na rotina. Como consequência disso, abandonara esta actividade que outrora considerou como desafio profissional.

Bernardo afirma que sentiu cansaço numa determinada fase da sua vida profissional, pois considera desgastante trabalhar continuamente 12 horas todos os dias. Ele ganha algum alento sempre que surgem novidades na profissão, mas mesmo assim a sensação de cansaço predomina.

Isabel faz uma retrospecção do seu investimento pessoal e conclui que nesta fase da sua vida tinha sido importante que tivesse investido na sua formação académica:

" (...) *Fazer publicações de determinados casos clínicos onde eu participava também... a isso caiu um bocadinho na rotina. Já não era também aquele desafio que representava quando eu fui trabalhar (...)*" (Catarina).

" (...) *Sinto-me cansado. Há certas coisas que vão aparecendo novas que nos vão estimulando, [...] porque se nós estivermos 30 anos sempre a fazer a mesma coisa cansa. [...] Sobretudo quando se faz 12 horas por dia a trabalhar durante este tempo todo. (...)*" (Bernardo).

" (...) *A Radiologia é uma profissão desgastante. (...)*" (Bernardo).

"Se calhar podia ter estudado um bocadinho mais a nível académico" (Isabel).

Também existem entrevistados que não passaram pela fase de *questionamento* da Carreira Profissional. Pedro analisa que a sua ascensão na Carreira Profissional foi algo muito rápido e diferente de muitos outros colegas da profissão:

"Tive uma ascensão na carreira fulgurante, foi diferente de toda a gente devido à minha condição de militar." (Pedro).

E outros profissionais que, nesta fase, procedem a uma auto-análise positiva, consideram-se auto-realizados e perspectivam novos projectos profissionais, como eu, caso de Paula:

" (...) Em termos pessoais realizei-me profissionalmente, [...] não posso dizer que terminei essa realização, ainda tenho muitos projectos profissionais [...] para fazer. (...) " (Paula).

Ao analisarmos estes excertos podemos considerar assim, que a fase de questionamento por parte do técnico de Radiologia não é sentida da mesma maneira por todos os profissionais e, inclusivamente existem alguns que nem chegam a passar por esta fase pois sentem-se realizados profissionalmente. Estas diferenças devem-se essencialmente às diferentes características das instituições de saúde, ao contexto socio-político e económico ou os acontecimentos da vida familiar que variam de pessoa para pessoa, entre outras causas.

Quando os profissionais vencem esta difícil etapa, entram noutra fase do seu desenvolvimento e da Carreira Profissional, a fase da Serenidade e Distanciamento Afectivo.

Segundo a literatura, esta fase ocorre mais ou menos entre os 45 e os 55 anos e caracteriza-se pela descida do nível de ambição pessoal e investimento na profissão, registando-se um aumento de confiança e serenidade no dia-a-dia da profissão. Nesta fase o TR não precisa de provar aos outros o seu valor profissional, pois já o fizeram no passado. Também se observa que o profissional nesta fase manifesta um distanciamento afectivo em relação aos utentes, aos colegas mais novos e aos estagiários. Bernardo é a prova disto ao referir-se aos colegas mais novos como a juventude:

" (...) As evoluções só dão ânimo para continuar e depois também a juventude que [...] também nos dá ânimo. (...) " (Bernardo).

" (...) O que me falta é dedicar-me ao ensino. (...) " (Bernardo).

Bernardo demonstra no seu discurso uma certa diminuição da sua ambição profissional, pois afirma que neste momento da sua vida a única coisa que lhe falta fazer em termos profissionais é dedicar-se ao ensino, mais nada.

António afirma que neste momento já não executa funções de TR nas salas de exame, pois exerce funções de gestão de recursos no seu Serviço. Isto significa um desinteresse a nível da execução dos exames devido à confiança e serenidade que o profissional sente nesse âmbito e também, pelo facto de ter direccionado os seus interesses profissionais para outros campos, que neste caso a gestão:

" (...) *Eu há muito tempo que não faço radiografias, neste momento sou mais um gestor, a nível de gestão do que radiografias. (...)*" (António).

Com o passar do tempo o TR desenvolve uma tendência para o 'conservadorismo', onde o profissional manifesta rigidez, dogmatismo, sentimento de nostalgia e sobretudo resistência à mudança. Catarina descreve uma experiência profissional da sua vida onde aplaude o esforço de alguns TR que nesta fase da Carreira Profissional, sem nunca terem tido contacto com o mundo informático conseguem superar a sua resistência à mudança e hoje manipulam equipamentos digitais:

" (...) *Os Técnicos mais velhos, de uma geração mais velha, que nunca tinham sequer mexido num computador, portanto, passaram [...] a trabalhar com um equipamento digital (...)*" (Catarina).

" *Sempre que há evolução [...] os profissionais têm medo!*" (Isabel).

Depois da fase do 'conservadorismo', o TR liberta-se progressivamente do investimento no trabalho e regista-se uma maior consagração de tempo e interesses exteriores à instituição e a uma vida com maior reflexão.

A postura geral do profissional nesta fase da vida normalmente é positiva e passa pela libertação da pessoa, sem lamentação do investimento que realizaram a nível da vida profissional e tem a tendência de direccionar parte dos eu tempo para si próprio e para as actividades exteriores à esfera laboral.

Pedro neste momento encontra-se reformado, mas apesar de ter terminado a sua Carreira Profissional, não manifesta desejo de parar o seu desenvolvimento profissional porque ele considera que a sua reforma foi muito precoce devido à sua situação militar. Assim, podemos considerar o seu testemunho uma excepção à normalidade pois ele manifesta interesse em prosseguir com alguns projectos pessoais na área da Radiologia.

Paula perspectiva uma situação futura de reforma em que afirma que só parará o seu desenvolvimento profissional nessa altura e que mesmo assim tem a suas dúvidas:

"*Reformei-me mas não parei. [...] Eu reformei-me devido à minha situação militar. Nenhum técnico de Radiologia se reforma com a minha idade. [...] Mas não quero parar, inclusivamente tenho uns projectos na Radiologia. Projectos de investimento pessoal em áreas do país onde não existe serviços de Radiologia.*" (Pedro).

" (...) *Porque no dia que parar é na reforma e não sei se na reforma eu não irei fazer uns cursitos de formação porque não vai haver uma técnica nova que eu não saiba! Isso, eu nem questiono, nem que eu vá de bengala aprender! (...)*" (Paula).

O ciclo de vida profissional dos TR é composto por um processo de avanços e recuos, onde os jogos e as estratégias individuais se sobrepõem às lógicas e às necessidades de convergência colectiva nas organizações.

4. Efeitos do Género na Profissão

A profissão TR actualmente é uma profissão feminina, mas não foi sempre assim. Segundo os registos históricos encontrados e descritos na caracterização da profissão, nos primórdios desta os primeiros profissionais foram homens. No entanto, na fundação da Associação Profissional, encontramos na Comissão organizadora nomes femininos sonantes na profissão naquela época: Emília Guerreiro Rita, Laura Marcelino de Mendonça e Dorinda da Silva Costa. Mas estas profissionais constituem uma minoria em relação aos restantes membros do grupo de trabalho (homens). Aqui se reflecte a sociedade patriarcal vigente na sociedade portuguesa. Os primeiros profissionais foram homens e ocuparam papéis de destaque na fundação da Associação. Hoje em dia apesar dos profissionais serem maioritariamente mulheres, são os homens que mais facilmente têm acesso à formação e desenvolvimento profissional, os que mais facilmente acedem a todas as valências e os que ocupam maioritariamente cargos de coordenação. As profissionais mulheres para alcançarem o mesmo que os colegas homens sujeitam-se a uma rigorosa gestão do tempo para que consigam conciliar a vida familiar e a vida profissional.

Assim sendo, neste capítulo procuramos estudar os efeitos do género sobre a profissão de TR, a igualdade de oportunidades entre os profissionais homens/mulheres, os meios de conciliação das vidas familiar e profissional, entre outros aspectos sociais.

A categoria do Género na profissão é constituída por quatro subcategorias onde os resultados visam ilustrar o Género surge como forma de mecanismo de segregação entre os pares e também, como é que este contribui socialmente para a caracterização da dominação masculina no trabalho.

Verificamos que os testemunhos dos entrevistados evidenciaram mais o aspecto do duplo emprego e as suas repercussões na vida familiar e abordaram a temática da carreira profissional, onde relatam as oportunidades profissionais dos homens e das mulheres na profissão, o factor da gravidez na vida profissional da mulher e a igualdade social entre homens e mulheres na profissão.

Os entrevistados caracterizam a profissão de Radiologia como uma profissão essencialmente feminina.

"Na nossa profissão predominam as mulheres não sei muito bem porquê (...)" (Bernardo).

Este fenómeno é compreendido porque a sociedade portuguesa é caracterizada por ser uma sociedade patriarcal, reflectindo-se na esfera laboral. A profissão de Medicina é caracterizada por ser uma profissão essencialmente masculina que exerce um poder social substancial sobre as outras profissões de saúde, como a Enfermagem e as Tecnologias da Saúde. Este poder social é exercido, pois o seu saber e as suas competências, no acto médico de diagnóstico e terapêutica é exercido através da prescrição de exames que vão ser exercidos pelos profissionais TR. Neste processo de prestação de cuidados de saúde, a profissão de Radiologia assume um papel de assistência e auxílio aos actos médicos. E, tal como a Enfermagem, a Radiologia é essencialmente composta por mulheres pois são profissões que

assistem e viabilizam os cuidados de saúde prestados pelos médicos, que se encontram hierarquicamente num patamar superior por deterem um saber e prestígio social relevantes na esfera laboral da saúde.

Segundo as sociedades patriarcais, as mulheres devem ocupar cargos pouco ambiciosos de assistência, enquanto que os homens ocupam empregos de grande prestígio, responsabilidade e saber. Daqui se percebe a maior percentagem de mulheres em profissões como a Enfermagem e a Radiologia e a acentuada presença masculina no mundo médico.

Quadro 2 – Género da profissão

Categoria	Subcategoria	Frequência	Percentagem (%)
Género da profissão	Carreira Profissional	42	32,3
	Dominância Masculina	7	5,3
	Duplo Emprego	49	37,7
	Profissão	32	24,6
Total		130	100,0

Fonte: Entrevistas

Apesar da profissão ser maioritariamente composta por mulheres, ser um bom profissional TR, segundo os testemunhos, não se encontra associado ao facto de se ser homem ou mulher na profissão. Na profissão tanto existem bons profissionais homens e bons profissionais mulheres, na óptica de todos eles. Tudo depende, segundo Filipe do modo como se encara a profissão no dia-a-dia:

" (...) Não importa ser homem ou mulher para que tenha bom sucesso na profissão ou tenha inêxitos na profissão, portanto, depende apenas como as pessoas encaram a profissão [...] no dia-a-dia (...) " (Filipe).

" (...) Ser Técnico [...] tanto se encontra isso no sexo masculino como no sexo feminino, não acho que nós mulheres sejamos melhores nem eles sejam melhores, [...] é indiferente. (...) " (Paula).

Se existe igualdade de circunstâncias para os homens e para as mulheres, para se ser um profissional, no entanto, não existe igualdade de acesso a todas as valências profissionais que compõem a profissão. Como exemplo, os entrevistados descrevem a situação do exercício profissional da Mamografia em Portugal, pois é uma valência onde os homens têm pouco acesso por ser uma técnica radiológica que envolve procedimentos que mexem com a intimidade das utentes. No entanto, os entrevistados apontam que as características do exame não são razão para barrarem o acesso aos profissionais do sexo masculino. O que deve prevalecer na prestação dos cuidados de saúde não é o sexo do profissional, mas sim as suas competências e o seu profissionalismo:

" (...) Fala-se da Mamografia, dos homens não fazem porque as pessoas ficam mais envergonhadas, [...] por vezes os homens acabam por ter mais cuidado com as questões femininas do que a própria mulher, acho que desde que saibam o estão a fazer e que consigam por uma pessoa à vontade, acho depende muito da pessoa ser talhada ou não para o que faz. (...) " (Leonor).

A Radiologia é uma profissão caracterizada pela cultura do duplo emprego, ou seja, para além do emprego fixo o profissional possui um ou mais empregos noutras instituições de saúde. Os motivos desta opção profissional são apresentados no capítulo seguinte. Em termos de conciliação da vida profissional com a vida profissional neste tipo de cultura profissional, tantos os entrevistados homens como as mulheres evidenciaram dificuldades a vários níveis.

No caso dos homens, os relatos evidenciaram que, para alguns, a vida profissional no modo de duplo emprego trouxe muitos problemas a nível familiar. Pedro chega mesmo a descrever que esta vida exaustiva em termos profissionais quase levou à ruptura do casamento. Para superar este problema, Pedro descreve que teve que reavaliar as suas prioridades profissionais e familiares, pois a sua presença na família era escassa sobretudo na vida do seu filho:

"O duplo emprego [...] levou quase à ruptura do meu casamento. Não é fácil porque se passa muitas noites fora, todos os fins-de-semana ocupados, não é fácil não ter tempo para a família, não ver crescer os filhos." (Pedro).

"Implicações negativas a nível de família [...] houve uma fase da minha vida que levou quase à ruptura do meu casamento [...] depois uma pessoa tem que reorganizar tudo [...] relativamente ao meu filho, estive muitas vezes ausente quando devia estar mais presente." (Pedro).

Bernardo assume a sua má gestão no passado, entre a vida profissional de duplo emprego e a família, reconhecendo que não houve problemas mais sérios porque a sua mulher foi tolerante. No entanto, sublinha que este tipo de vida actualmente não é uma boa opção, apesar deste fenómeno ainda predominar na vida dos profissionais:

"Geri muito mal (o duplo emprego) [...] na altura em que fazia urgências chegava a estar 36 horas por semana sem ir a casa. [...] E tive uma mulher muito compreensiva. [...] Hoje acho que isso não é conciliável ter uma família com uma criança pequenina e estar 36 horas sem ir a casa, [...] mas isso hoje ainda acontece com os nossos colegas." (Bernardo).

No entanto, Filipe afirma que apesar das imensas dificuldades em conciliar a vida profissional com a familiar, procurou sempre realizar uma boa gestão do tempo a fim de que a família sentisse o menos possível a sua ausência:

" (...) O meu local principal era o hospital e [...] trabalhei numa clínica a meio tempo. [...] Naturalmente que sob o ponto de vista familiar algumas coisa não tiveram mesma presença, [...] o mesmo acompanhamento de que poderiam ter se só tivesse uma actividade (...) " (Filipe).

" (...) Consegui sempre [...] fazer uma gestão do tempo e uma utilização, uma optimização do pouco tempo que tinha livre para poder corresponder as responsabilidades da vida familiar [...] procurava no pouco tempo que tinha disponível a presença mínima (...) " (Filipe).

Relativamente aos testemunhos femininos, as entrevistadas assumem igualmente as dificuldades de conciliação entre a vida profissional e a vida familiar. Descrevem que a vida de duplo emprego absorve muito tempo negligenciando o tempo dedicado para a família, sobretudo para os filhos,

para si próprias, para a resolução de assuntos pessoais e até mesmo para a realização das tarefas domésticas.

Denota-se nos testemunhos femininos o peso da responsabilidade familiar nos seus universos sociais. Apesar das necessidades de evolução profissional ou das necessidades monetárias, a maioria das mulheres assume que teve que abdicar de oportunidades profissionais do duplo emprego porque tinham de responder às necessidades impostas pela família.

Catarina confessa que chegou a resistir muito tempo à adesão ao duplo emprego precisamente por causa da sua responsabilidade familiar e porque queria manter uma vida profissional com qualidade de vida:

" (...) Eu resisti muito tempo a ter um segundo emprego [...] porque sou casada, tenho uma filha, porque queria qualidade de vida e estava muito dedicada à minha área profissional no Hospital (...)" (Catarina)

Apesar de muitas dificuldades de conciliação da vida profissional com duplo emprego e a vida familiar, quando o conseguiam fazer, as informantes-chave referem que se consegue, mas exige uma grande organização. Isabel acrescenta mesmo que para garantir as tarefas domésticas realizadas teve a necessidade de contratar uma empregada doméstica:

" (...) Abduquei de muita coisa pessoal, que gostava de fazer [...] não havia tempo, mas consegui de certa maneira conciliar a vida familiar, principalmente a nível dos filhos, com o duplo. (...)" (Paula).

O duplo emprego é uma questão de organização [...] e nessa altura tive de me organizar (...) (Catarina).

"Difícil conciliar... tinha empregada em casa... não trouxe problemas para a minha vida de casa" (Isabel).

No entanto, Leonor e Paula afirmam que a difícil conciliação é possível, mas com o duplo emprego a funcionar em tempo parcial, na maioria das vezes:

" (...) Procuo que o meu duplo emprego não me ocupe a semana inteira. [...] Mas há alturas em que ocupa e torna-se muito complicado porque fica-se sem tempo [...] trabalhar num central é diferente se fosse em urgência [...], mas no central como é o meu caso e fazer o duplo emprego todos os dias é impossível tratar de assuntos pessoais como ir ao banco ou aos correios (...)" (Leonor).

"Um duplo emprego cada vez menos absorvente em termos de horário, mais flexível [...], menos idas [...] exactamente pela conciliação com a família, [...] podendo jogar entre a necessidade monetária e a necessidade da vida do dia-a-dia (...)" (Paula).

" (...) Fazia as manhãs na privada e as tardes no Instituto, depois impus como condição para continuar na instituição privada passar [...] a trabalhar a meio tempo [...], a fazer só 2 manhãs [...] porque precisava de tempo para mim e estava a ser extenuante, [...] a ser cansativo [...] estava a reflectir-se a nível pessoal e eu parei." (Catarina).

Catarina descreve que acabou mesmo por abandonar a vida de duplo emprego pois era muito difícil gerir ambas as vidas, profissional e familiar. Já

Paula admite que houve alturas concretas na sua vida em que foi impossível manter o duplo emprego e teve que abandoná-lo:

"Eu acabei por deixar a privada [...], não dava porque de facto ou fazia bem feito ou não fazia... era demasiado na altura. [...] O tempo faltava-me para tudo. (...)" (Catarina).

"Tive períodos que não tive duplo emprego, exactamente pela dificuldade que tinha em conciliar duplo emprego e família (...)" (Paula).

No entanto, Paula relata que apesar das dificuldades impostas pela manutenção do duplo emprego, com o emprego fixo e a vida familiar, ter um marido na mesma profissão, ou seja, TR, facilitou a gestão e a continuidade do duplo emprego pois existia uma tolerância e uma cumplicidade na satisfação das necessidades profissionais e pessoais. Fazendo um balanço da sua vida familiar, Paula sente que geriu bem, apesar das dificuldades, sente-se uma pessoa realizada a nível familiar:

"O duplo emprego foi muito difícil [...] faz-se com um grande esforço, muitas vezes esquecemo-nos de nós próprios [...] vivendo muito mais em função das necessidades da família e as minhas necessidades pessoais, muitas vezes postas em 2º ou 3º ou inexistente plano. [...] Tenho a vantagem de ter um marido que também é Técnico de Radiologia que [...] entende perfeitamente bem este tipo de horários, este tipo de vida e que não levanta objecções ou problemas ao tipo de vida que forçosamente a gente tem de ter. [...] E isso facilitou-me imenso, [...] pois havia uma cumplicidade das necessidades" (Paula).

" (...) Em termos da realização pessoal e familiar não creio que tenha gerido [...] muito mal. [...] Tenho filhos [...] e não os vejo a queixarem-se de eu ter pouco tempo para eles. O tempo não se mede em quantidade, em qualidade e [...] a parte familiar não vejo muito prejudicada (...)" (Paula).

Sendo a Radiologia uma profissão essencialmente feminina, mas onde o regime de duplo emprego não facilita as oportunidades profissionais das mulheres TR, existe outra questão que foi colocada em destaque pelos entrevistados: a gravidez na profissão de TR.

Segundo a Lei e os conhecimentos que hoje se tem acerca das Radiações Ionizantes e os seus efeitos biológicos, não é permitido às profissionais mulheres em período de gravidez manusearem equipamentos que emitam RX e no período de amamentação a sua prestação profissional também se encontra limitada essencialmente ao manuseamento de equipamentos de escopia pulsada de RX.

Segundo os testemunhos, esta situação não é favorável para a mulher, pois implica uma paragem evolutiva, em termos profissionais. A profissional grávida fica confinada apenas à execução de tarefas que não impliquem o manuseamento próximo de RX. Pedro acrescenta ainda que, para fazer face a esta situação desfavorável da profissional mulher a Lei devia ser adaptada de forma que a mulher pudesse parar o seu exercício profissional durante este período sem perda de direitos na carreira profissional:

"Há mentalidades tacanhas. Se a mulher está grávida tem de ser afastada da radiação. [...] Se estiver dentro do Serviço onde há radiação por todo o lado,

ela vai mas é para casa. Agora se dentro do Serviço de Radiologia algum ou outro posto de trabalho em que ela possa dar uma ajuda, na marcação, não sei, possa dar uma ajuda, desde que não esteja em contacto com a radiação e desde que seja da vontade da própria dar essa ajuda. De acordo com a lei, tem de ser afastada de tudo o que diga Radiologia não sei quantos metros. Mas também não é bem assim. Desde que o serviço, como deve ser, bem protegido, desde que ela esteja a fazer um trabalho não em contacto com radiação (...)" (Rui).

"Tanto homens como mulheres, podemos desempenhar todos da mesma forma, embora eu aceite que há algumas limitações que são as normais de uma mulher quando tem filhos, quando está grávida. [...] Na nossa profissão não se pode engravidar, porque ficamos fora de tudo o que é lei, fora de tudo o que é norma, fora de tudo o que é leis laborais. [...] Devia-se criar uma legislação muito própria para isso. [...] Inclusivamente de paragem absoluta sem perda de direitos." (Pedro)

No entanto, Catarina sublinha que mesmo que a gravidez na profissão de Radiologia e posteriormente as responsabilidades familiares que daqui advêm, torna mais difícil para a mulher aproveitar as oportunidades de progressão na carreira:

" (...) As mulheres ficam com a gravidez [...], normalmente dedicam mais tempo à família, que acompanha mais as crianças, [...] em termos de oportunidade de carreira [...] é talvez mais difícil (...)" (Catarina).

Consequentemente, a gravidez e as responsabilidades que a sociedade actual ainda confina à mulher na esfera social familiar acabam por dificultar a progressão profissional desta, facilitando a evolução profissional dos profissionais homens.

Esta profissão, segundo Bernardo, devido às responsabilidades sociais das mulheres a profissão acaba por vezes por se tornar desgastante para as mesmas:

" (...) Embora sendo uma profissão maioritariamente feminina são concedidos aos homens eventualmente mais facilidades em termos de progressão na carreira. Que não tem que ver com competência! (...)" (Catarina).

"É realmente desgastante para uma pessoa (mulher) que depois vêm os filhos e por aí fora, é capaz de ser uma profissão desgastante (...)" (Bernardo)

Analisando o panorama geral dos dados recolhidos nesta dimensão, podemos afirmar que a profissão de TR é maioritariamente composta por mulheres.

Este fenómeno social é justificado, segundo o estado de arte, pela situação de que as profissões das Tecnologias, tal como a Enfermagem, são profissões que prestam uma função essencialmente de assistência e suporte à profissão de Medicina, que hierarquicamente se encontra superior. Neste sentido, pelo prestígio social e pela importância das suas funções, a Medicina é responsável pela execução do acto médico cuja finalidade é o diagnóstico e a terapêutica dos pacientes, mas sem a prestação dos cuidados de saúde da enfermagem e das profissões de tecnologias da saúde não o podem executar eficientemente. Assim sendo, e no âmbito da Radiologia, o médico recorre

aos exames executados pelos TR para efectuarem os diagnósticos dos pacientes e procederem às tomadas de decisão quanto à terapêutica possível.

As profissões com mais prestígio, como a Medicina, possuem uma maior percentagem de homens, enquanto que as outras profissões no âmbito da saúde possuem uma forte componente técnica e assistencial, são menos reconhecidas aos olhos da sociedade, possuem maioritariamente profissionais mulheres.

Na Radiologia apesar da maioria dos profissionais ser do sexo feminino, tanto os homens como as mulheres, segundo os entrevistados, podem ser bons profissionais na área. No entanto, os mesmos descrevem o barramento social ao acesso a determinadas valências da profissão. A Mamografia ilustra muito bem este exemplo pois é catalogada como uma valência claramente feminina, pelas características da população abrangida, uma população (maioritariamente) feminina e pelo tipo de técnicas e procedimentos radiológicos efectuados durante o exame por parte do profissional. Perante este cenário social, os informantes-chave referem que esta atitude profissional não tem razão de ser, pois compete ao TR, homem ou mulher, ser competente e profissional em qualquer que seja a valência em que está a prestar os seus serviços de saúde.

Apesar da profissão ser maioritariamente feminina, são os profissionais homens que possuem mais oportunidades de evolução e progressão na carreira profissional. Em primeiro lugar, na situação em que o profissional opta por trabalhar na sua vida profissional em regime de duplo emprego existem inúmeras dificuldades de conciliação da vida familiar com a vida profissional. No entanto, os entrevistados homens afirmam que sentiram muitas dificuldades de conciliação, chegando a estar grandes períodos de tempo ausentes da família, e apesar de ser uma vida com pouca qualidade, nunca abdicaram da mesma. Já as mulheres entrevistadas, também optaram pelo duplo emprego, mas as dificuldades de conciliação são descritas em torno das responsabilidades familiares que acarretam. Assim, algumas referem que optaram por um duplo emprego que não lhes absorvesse o todo o tempo, de modo a puderem conciliar sem grandes problemas a vida pessoal e profissional; outras afirmam que tiveram que contratar uma empregada para fazer face às necessidades domésticas da família; ainda relataram que houve momentos nas suas vidas em que tiveram que abandonar o duplo emprego em nome das necessidades familiares, sobretudo dos filhos.

Neste contexto, as entrevistadas mulheres ao contrário dos homens ponderam as suas decisões e ambições profissionais face à sua situação familiar, monetária, emocional e projectos pessoais. Os homens optam pelo duplo emprego mas não abdicam em nome de uma melhor qualidade de vida pessoal ou em resposta a necessidades familiares. Repensam e modelam as suas vidas profissionais, mas não abdicam.

Para além das responsabilidades familiares incutidas às mulheres, o período de gravidez e amamentação são períodos frágeis na vida profissional da profissional TR, pois devido aos efeitos biológicos da RX, a mulher fica

impossibilitada de manusear equipamentos de emissão de RX. Isto leva a uma paragem ou atraso na progressão na carreira profissional.

Nesta linha de pensamento, as mulheres nesta profissão acabam na maioria por não poder usufruir das mesmas oportunidades profissionais que os colegas do sexo masculino, pois na sociedade actual ainda têm a seu cargo muitas responsabilidades familiares que lhes absorve muito tempo, não podendo dedicar-se mais à progressão profissional, ao duplo emprego. O factor gravidez e período de amamentação também exigem por parte destas disponibilidade para a família e afastamento da maioria das valências da profissão, sobretudo das que utilizam RX.

Assim sendo torna-se pertinente salientar que na profissão de TR ainda predomina o modelo patriarcal, em que é facilitado aos homens a ascensão na carreira, podendo descurar das responsabilidades e necessidades (afectivas) familiares, uma vez que estas são asseguradas pelas suas mulheres. Já às mulheres nesta profissão, devido ao modelo social dominante terão na maioria das vezes que optar entre a vida pessoal e a vida familiar pois é extremamente difícil conciliar as duas ao mesmo tempo. Como a profissão é maioritariamente feminina seria pertinente perante este cenário social criar-se novos modelos de gestão, os processos de trabalho e a Lei de modo a igualar o mais que possível, as oportunidades profissionais e garantir uma evolução da profissional saudável, justa e com equidade social.

5. Considerações Finais

Em síntese, o facto da pesquisa efectuada se encontrar centrar no estudo das trajectórias de vida profissional do TR, permitiu-me questionar a problemática dos seus “*modos vivendi*” no âmbito da construção e desenvolvimento da profissão que divergem, de profissional para profissional, dependendo dos contextos de trabalho, das realidades sociais (como por ex.: família, lazer etc.), dos objectivos profissionais e das relações inter profissionais que o TR estabelece à sua volta.

Os resultados do estudo permitiram-me obter conhecimentos neste contexto sobre uma profissão em mudança constante tal como os contextos onde se encontra inserida. Estas mudanças induzem reconfigurações não só a nível do conteúdo de saberes científicos, mas também a nível da postura do próprio profissional no seio das equipas multidisciplinares, ou seja, as mudanças direccionam o TR para um profissional autónomo, que detém cada vez mais competências e com um papel preponderante nos cuidados de saúde, aos olhos dos outros profissionais e da sociedade em geral.

Bibliografia

- ABBOTT, Pamela; MEERABEAU, Liz. (1998). “Professional, Professionalization and the Caring Professions”, *The Sociology of the Caring Professions* (2ª ed.); Londres: UCL Press, 1, 1-19.
- ABREU, Wilson Correia. (2001). *Identidade, Formação e Trabalho*. Lisboa: Educa Editores.

- ALMEIDA, Luísa. (2003). *Eu, os outros e as Competências*. Dissertação de Mestrado da Faculdade de Psicologia e Ciências da Educação; Coimbra.
- ALVESSON, M. (1998). *Gender relations and identity at work: a case study of masculinities and femininities in an advertising agency*. London, Thousand Oaks, CA e New Delhi: Sage. USA.
- AMÂNCIO, Lígia. (1994). *Masculino e Feminino – A construção social da diferença*. (2ª ed.). Porto: Edições Afrontamento
- BERGER, Peter.e LUCKMANN, Thomas. (1999). *A construção social da realidade*. Lisboa: Dinalivro.
- BOURDIEU, Pierre. (1999). *A Dominação Masculina*. (2ª ed.). Oeiras: Celta Editora.
- CANÁRIO, Rui. (org.). (2003). *Formação e Situações de Trabalho*. (2ª ed.). Porto: Porto Editora.
- CARAPINHEIRO, Graça. (1989). *Saberes e Poderes no Hospital – Estudo Sociológico de dois Serviços Hospitalares*. Dissertação de Doutoramento. ISCTE: Lisboa.
- CASTELLS, Manuel. (2003). *O Poder da Identidade – A Era da Informação: Economia, Sociedade e Cultura*. (vol. I). Lisboa: Fundação Calouste Gulbenkian.
- DAVIES, Célia. (1996). *The sociology of professions and the profession of gender*. London, Thousand Oaks, CA e New Delhi: Sage. USA.
- D'ESPINEY, Luísa. (2003). "Formação Inicial/Formação Contínua de Enfermeiros: uma experiência de articulação em contexto de trabalho" in R. Canário, (org.); *Formação e Situações de Trabalho*. Porto: Porto Editora, 169 - 188.
- DUBAR, Claude. (1997). *A Socialização*. Porto: Porto Editora.
- DUBAR, Claude. (2003). "Formação, Trabalho e Identidades Profissionais", in R. Canário, (org.). *Formação e Situações de Trabalho*. (2ª ed.). Porto: Porto Editora, 43 – 52.
- ELY, Robin J. e MEYERSON, Debra E. (2000). *Advancing Gender Equity in Organizations: The Challenge and Importance of Maintaining a Gender Narrative*. (Vol. 7), London, Thousand Oaks, CA e New Delhi: Sage. USA.
- ESCOBAR, Lucília. (2004). *O Sexo das Profissões – Género e Identidade Socioprofissional em Enfermagem*. Porto: Edições Afrontamento.
- ESTRELA, Maria Teresa. (org.) (1997). *Viver e Construir a Profissão Docente*. Porto: Porto Editora.
- FRIEDSON, Eliot. (1994). *Renascimento do Profissionalismo*. Teoria, profecia e política. São Paulo: Editora da Universidade de São Paulo.
- LANÇA, Luís. (2003). *O Ambiente Educacional no Estágio de Aprendizagem em Radiologia*. Dissertação de Mestrado em Ciências da Educação. Lisboa: Universidade de Lisboa, Faculdade de Medicina (policopiado).

- LENGERMANN, Patricia M.; NIEBRUGGE-BRANTLEY, J. (2002). "Teoria Feminista Contemporânea" in G. Ritzer. *Teoria Sociológica Moderna*. (5ª ed.). Madrid: Ed. Mc Graw Hill/Interamericana, 379 – 440.
- LOPES, Noémia Mendes. (2001). *Recomposição Profissional da Enfermagem*. Coimbra: Quarteto Editora.
- LOVEGROVE, M. J.; PRICE, R. C. (2002). "Recruitment, training and retention of healthcare professionals in clinical ultrasound", *The College of the Radiographers*, 8, 211 – 214.
- NIXON, S. (2001). "Professionalism in radiography", *The College of the Radiographers*, 7, 31–35.
- NÓVOA, António. (org.). (1995); *Vidas de Professores*. (2ª ed.). Porto: Porto Editora.
- RISKA, Elianne, WEGAR, Katarina. (1993). *Gender, Work and Medicine – Women and the Medical Division of Labor*. London: Sage.
- RODRIGUES, Mª de Lurdes. (1994). *Sociologia das Profissões*. Lisboa: Edições Celta.
- SANTOS, Joaquim F. Mateus. (1968). "Para os Anais da História das Profissões Auxiliares da Radiologia Médica em Portugal" in *Boletim Clínico dos Hospitais Cívicos de Lisboa*. vol. 32, nº ¼ ; Lisboa.
- SILVA, Ana Maria Costa. (2003). *Formação, Percursos e Identidades*. Coimbra: Editora Quarteto.
- SILVA, Carlos Alberto da. (2004). *O Labirinto da Enfermagem – Participação e Profissionalismo*. (1ª ed.). Lisboa: Edições Colibri.
- SILVA, Carlos Alberto da. (2005a). *Reencontro com o mundo organizacional*. Évora: Universidade de Évora.

A Diabetes e a Montanha, Interações Grupais: Estudo Exploratório da Ascensão de um Grupo de Diabéticos Insulino-Dependentes ao Kilimanjaro

CATARINA DE OLIVEIRA ¹

Introdução

A associação temática Diabetes/Sociologia que se fez neste estudo sedimenta-se em várias razões e motivações paralelas mas a raiz da relação consiste no facto de a autora desta pesquisa sociológica ser ambas as coisas, socióloga e diabética.

Como todos os sociólogos que o são por paixão, procuro constantemente ler o mundo dessa perspectiva; por outro lado, e como muitos dos diabéticos que conheço, há uma ânsia por contribuir para aumento do conhecimento desta doença.

A expedição ao Kilimanjaro é um projecto da Associação de Jovens Diabéticos de Portugal que surgiu no contexto de várias iniciativas da associação. Esta associação foi criada em 1996 com o objectivo principal de desmistificar a doença e dessa forma potenciar uma maior integração dos jovens diabéticos na sociedade e na vida activa. As suas actividades têm sido sempre pautadas por uma promoção do desporto, visto que a AJDP defende que, com uma vida saudável, o diabético poderá ter uma longevidade e qualidade de vida idêntica à de uma pessoa saudável. Há alguns anos que a AJDP procura realizar actividades de montanha, de forma a promover os seus princípios e ideias e também por se tratar de iniciativas mais mediáticas, que dessa forma podem levar a mensagem da associação a mais pessoas.

Para aventar uma leitura sociológica desta iniciativa, procurou-se estudos análogos, com o fito de definir qual seria a linha de pesquisa mais correcta para um estudo deste tipo. Identificaram-se eixos de análise para o estudo da situação, a saber, uma primeira linha mais etnometodológica, em que se estudará o grupo de expedição e a associação organizadora (actores sociais) e complementarmente uma perspectiva mais interpretativa, que aventará a relação com a doença ou, como é mais usual na encontrar referido na literatura, a "construção social da doença"

1. Conceitos e contextos

1.1. O pequeno grupo

A revisão de literatura permitiu-nos constatar que o estudo de pequeno grupo, à partida campo por excelência da Sociologia, é uma temática polémica e com uma produção científica muito inferior ao expectável.

¹ Doutoranda em Sociologia, ISCTE.

Paralelamente, é relativamente fácil encontrar publicações sobre dinâmica de grupos, mas muitas não são académicas e debruçam-se sobre a questão do prisma técnico, ou seja analisam a utilização da dinâmica de grupos para determinados objectivos, a mais das vezes formativos, e nunca o seu estudo aplicado para perceber o fenómeno *per si*.

Obviamente que, com os objectivos que nos propusemos para esta pequena pesquisa, de cariz puramente exploratório, não nos sentimos habilitados nem é a nossa missão, cobrir esta lacuna na produção científica sociológica. Não obstante achamos por bem mencioná-la, não apenas porque na demanda de conceitos operacionais nos encontrámos um pouco desapetrechados e por isso tivémos que recorrer à nossa questionável intuição sociológica no estudo do pequeno grupo de expedição, fazendo uma colagem artesanal dos escassos inputs obtidos da pesquisa bibliográfica; mas também porque se nos afigura uma constatação digna de reflexão, este aparente abandono do estudo do pequeno grupo pela Sociologia e, em crer nalguns artigos de opinião encontrados, igualmente pela Psicologia Social. A razão citada por alguns autores é a dificuldade conceptual e metodológica de mediar o par indivíduo/sociedade. O estudo do pequeno grupo terá primeiro surgido como a grande promessa nessa conciliação, aparentando ser o objecto perfeito de análise para a psicologia social, mas a efectivação no terreno dos primeiros estudos terão mostrado que, ao contrário do esperado, o pequeno grupo apresenta problemas complicados de perspectiva, emergindo um conflito indissolúvel entre a perspectiva do todo social por um lado e do elemento individual componente por outro, problemas que se concretizam na incapacidade de consubstanciar um objecto com potencial estudável.

Há assim poucos estudos de caso de pequenos grupos. Afigura-se-nos no entanto um aspecto importante da realidade social, a não descurar, visto que o pequeno grupo é presença constante nas quotidianidades, em que temos grupos como a família, o grupo de amigos, os grupo de pares na infância e adolescência e mais tarde em contexto de trabalho, apenas para citar alguns dos exemplos mais óbvios. Encontrámos igualmente alguns estudos realizados sobre equipas de trabalho, mas em que geralmente a equipa em si não é o objecto de estudo, antes os objectivos prosseguidos como a inovação, a competitividade ou então os processos subjacentes como a motivação ou a liderança, mas sempre numa perspectiva de concretização de resultados e de eficácia.

O grupo que pretendemos estudar é um grupo temporário, um grupo de expedição. Por esse motivo, o ser um grupo “relâmpago” constituído para uma actividade muito concreta, pretendemos analisar a dinâmica do grupo tendo por mote a sua eficácia na concretização do objectivo proposto. Contudo pretendemos igualmente caracterizar as relações intergrupais e a relação com a doença, subjacente ao grupo, e com a associação mobilizadora da actividade.

1.2. Relação com a Doença

A literatura diz-nos que o ter uma doença crónica é um acto social, na medida em que na relação com a doença os outros estão sempre presentes. A doença crónica passa a fazer parte da identidade do indivíduo que a tem, e

quando ou enquanto não a aceita, é sentida como um elemento externo e ameaçante à sua identidade, o que igualmente define o seu posicionamento social. Portanto, o indivíduo portador de uma doença crónica, tem sempre a sua identidade definida também pela doença: ou como algo que ele vive ou como algo que recusa viver, mas sempre como um elemento caracterizador do seu percurso e quotidianidade.

Neste sentido, a Sociologia e Psicologia Social falam-nos no conceito de “contrução social da saúde e da doença”, que afirma o pressuposto que qualquer experiência corporal é uma vivência peculiar a cada pessoa e como tal de possível leitura psicológica e social, não descurando nunca a interacção com o contexto histórico, cultural e social.

No caso concreto do nosso estudo, vamos portanto partir do pressuposto que cada indivíduo envolvido nesta expedição tem portanto uma construção social da Diabetes. Contudo, neste grupo especificotemos, no contexto social, uma entidade agregadora e de permeio, a Associação de Jovens Diabéticos de Portugal, o que nos levanta outra questão relacionada com a doença crónica e a sua gestão: o apoio social na doença

1.3. Apoio Social na Diabetes

A existência de associações de doentes crónicos, especificamente neste contexto a AJDP, vai claramente ao encontro da ideia de que a doença crónica é um processo social. Os objectivos que concretamente esta associação se propõe, sendo o principal a “Desmistificação da diabetes” é claramente uma acção motivada pela percepção ou constatação de um estigma social, real ou sentido pelos seus sócios fundadores, que, em função do mesmo, se identificam com a entidade de missão “protectora” e identitária. Entramos aqui no âmbito da problemática do apoio social.

Quanto à importância do apoio social na diabetes, Madalena Nunes (2004) efectuou uma interessante revisão de literatura e documentou, num artigo sobre este tema, que o apoio social é um factor mitigador na relação entre doença crónica, diabetes e qualidade de vida. Vários estudos com diabéticos tipo 1 (insulino-dependentes) demonstram que, no contexto da doença crónica e tal como é tendência da sociedade portuguesa em geral, a família é a primeira fonte de apoio social. Contudo, concluíram que à medida que se avança na média etária, o apoio do grupo de pares e amigos torna-se cada vez mais importante. Quanto ao seu conteúdo, o apoio da família é desde sempre de cariz mais instrumental (ao nível da gestão diária da doença) enquanto que o apoio emocional vem geralmente dos pares.

É interessante pois verificar a prevalência de contextos sociais de pequeno grupo neste estudo sobre a vivência da doença.

Quanto à qualidade destas interacções, temos a constatação de que a família tem um papel mais ao nível instrumental, da gestão da doença, enquanto que é no grupo de pares que o indivíduo tenderá a procurar o enquadramento emocional de suporte à vivência da doença crónica. Contudo, segundo Madalena Nunes, o adolescente diabético tem potencialmente tendência para uma “maior restrição social e qualidade de relações íntimas com os seus pares”.

Neste contexto cognitivo é interessante equacionar o papel de uma associação com os contornos da AJDP, cuja génese foi um grupo de amigos e que mantém e procura incentivar um cariz altamente relacional e informal. Histórias de vida recolhidas em testemunhos orais de jovens diabéticos e das suas famílias², indiciam claramente a importância, arriscaria fulcral em muitos dos percursos, do surgimento na vida do diabético da associação.

2. Percurso Metodológico adoptado

Esta pesquisa surgiu numa das reuniões da associação em que vários dos seus elementos constataram que pretendiam estudar a iniciativa da perspectiva da sua especialidade. Concretamente, iriam realizar-se três estudos: uma análise sociológica da expedição e duas da perspectiva clínica, uma no âmbito da Enfermagem e outra no âmbito da Endocrinologia. Por serem áreas muito distintas da Sociologia, decidiu-se fazer uma pesquisa complementar mas não comum, ou seja, avançou-se com três pesquisas autónomas mas em que houve inter-ajuda na definição de objectivos, perspectivas de análise e metodologias, bem como uma utilização comum dos dados recolhidos por cada elemento e um debate de resultados. Apresentaremos aqui apenas a pesquisa sociológica.

Os objectivos gerais desta pesquisa são:

- Compreender as interacções existentes entre o grupo de participantes, ou seja, efectuar o estudo de pequeno grupo;
- Analisar a relação entre a doença e a realização da actividade proposta e por outro lado entre a doença e cada um dos elementos diabéticos, no sentido da sua motivação e capacitação para a actividade e os impactos desta.

No primeiro eixo, numa vertente analítico-descritiva, procurar-se-á caracterizar o grupo no que se refere:

- Dinâmica de grupo (rede de relações internas e mecanismos de liderança);
- Percepção e apropriação do conceito de associativismo;
- Identificação com os objectivos da expedição e motivação;
- Vivência da diabetes na situação concreta de ascensão.

Para esta vertente de análise empregou-se a observação participante

No segundo eixo, a vertente interpretativa, procurará compreender os impactos do projecto no grupo e em cada um dos elementos diabéticos, caracterizando a relação entre a gestão da doença e a vivência do projecto e analisando o impacto do projecto nas atitudes dos elementos

Para este eixo de análise empregou-se igualmente a observação participante mas também metodologias de inquérito por entrevista e de análise de conteúdo da comunicação entre o grupo

² Estes testemunhos são observados de forma não sistemática pela equipa técnica de organização de campos de férias e Encontros de pais e filhos.

Por último gostaríamos de contribuir, mesmo que de forma incipiente, para o enriquecimento da produção sociológica sobre este tema, visto que constatámos não existir muitas pesquisas sociológicas em Portugal sobre dinâmica de grupos. É igualmente escassa a investigação empírica que relacione o estudo de um tema clássico como a dinâmica de grupos com a Sociologia da Saúde ou com o estudo de uma expedição, na tradição etnográfica.

A Sociologia da Saúde procura dar um contributo forte na interpretação da forma como atribuímos sentido ao processo saúde-doença. Não é contudo frequente fazer este estudo através de uma acção de grupo e de cariz associativo, antes através de estudos quantitativos que no fundo estudam o individual de forma massificada. Propomos aqui uma abordagem diferente, visto que considerámos que uma expedição destas poderia ser um verdadeiro “laboratório sociológico ao natural”, no qual se podem observar não só as interacções grupais como a dinâmica associativa e as características mais emergentes do mencionado processo saúde-doença, neste caso aplicado à vivência da diabetes.

Propomo-nos assim trabalhar estes temas em interacção, procurando contribuir para o enriquecimento da abordagem sociológica do estudo dos grupos.

2.1. Como permissas de partida orientadoras da pesquisa, definiram-se as seguintes hipóteses:

Na identificação com o projecto e no esforço de envolvimento e concretização, é factor determinante a pertença ou identificação com a Associação responsável. Contudo mas existem outros factores em jogo em cada elemento, de onde se destacam as motivações profissionais, a relação com o desporto e a necessidade de afirmação pessoal.

Espera-se que o objectivo de intervenção social marque uma diferença significativa nesta expedição, gerando mecanismos específicos de coesão e geradores de sentido. Espera-se que os elementos que pertencem ou estão de alguma forma já ligados à AJDP sejam mais coesos e integrados do que os que não estão.

Espera-se que o facto de ser diabético potencie um tipo de integração e dinâmica distinta dentro do grupo de expedição e que desta forma se crie uma dinâmica singular entre os elementos diabéticos, dentro do grupo de expedição.

Espera-se uma delegação de competências no líder ao nível das decisões de controlo metabólico. Esta delegação será potencialmente superior nos elementos mais jovens. Espera-se maior questionamento nos elementos mais experientes e mais velhos.

Espera-se que a Diabetes e a relação com a doença influencie a expedição, no sentido de se alterarem mecânicas, objectivos, decisões e expectativas em função do dia a dia da diabetes e do controle metabólico dos elementos diabéticos

A relação com a doença sofre alterações durante a expedição e impactos no pós expedição consoante o sucesso da mesma e o desempenho de cada

elemento. A participação nesta acção aumentou a autoestima de cada elemento diabético e por consequência tem impacto na relação com a doença. A vivência da expedição permitiu uma aprendizagem que trouxe maturidade a esta relação.

3. História (a três mãos)

3.1. Diário da expedição

Preparação da ascensão:

No dia 14 de Novembro de 2004, dia em que se inaugurou a sede da associação (projecto longo e muito desejado) e simultaneamente se realizou uma caminhada Integrada no Global Walk for Diabetes³, foi apresentado aos sócios o projecto de ascensão ao Kilimanjaro, apelando à participação de sócios interessados.

Os sócios interessados candidataram-se à iniciativa nas semanas posteriores. Em Janeiro de 2005 foram apresentadas em reunião as regras de participação, que passavam por uma panóplia de condições de resistência física e psíquica e igualmente análise da condição clínica e comportamento em grupo e de gestão da doença. Para esse efeito, os candidatos deveriam nos quatro meses subsequentes, participar em provas definidas pela organização, informar regularmente a médica da expedição sobre o status da sua doença e ainda colaborar no próprio projecto.

Em Fevereiro de 2005 iniciaram-se as provas físicas de aptidão, que se realizaram mensalmente até Junho. Simultaneamente, o grupo de candidatos iniciou um processo de apresentação do projecto e angariação de patrocínios. Em Abril três candidatos desistiram, reduzindo para 7 o número total de diabéticos candidatos. Em início de Junho confirmou-se a concretização do projecto e do número de elementos a levar. A 18 de Junho decidiu-se em reunião quem seriam os diabéticos a participar, sendo que todos foram incluídos e foi acrescentado um diabético.

A equipa final foi composta por 15 elementos, dos quais 7 diabéticos, (um dos quais é a investigadora) e 8 não diabéticos, (dos quais 3 são técnicos de saúde, 2 são jornalistas, e 3 são acompanhantes)

Apresentamos uma breve história da expedição, feita a partir de 3 diários de bordo:

3.1.1. As Verdadeiras Razões

Porquê a montanha? Porque está lá... e não só. Porque a AJDP cresceu sempre à "sombra" da montanha, com gente que gosta de montanha e porque os Alpes deixaram uma vontade de voltar à montanha e uma obrigação de "fazer melhor". Porque era preciso passar "a montanha" ao pessoal da nova geração da AJDP. Porque um desafio deste tamanho

³ Para informações sobre esta iniciativa, consultar <http://www.worlddiabetesfoundation.org>.

(5800m) nos dá tempo de antena nos media para chegarmos a mais jovens diabéticos.

3.1.2. A Preparação

Quando se vai para a montanha é preciso treinar e arranjar o material, mas se vamos com a AJDP a coisa complica-se. Primeiro é preciso arranjar gente interessada que seja capaz de alcançar os objectivos,

Depois é preciso que toda a gente treine Depois é preciso arranjar patrocínios. E aqui foi mesmo muito, muito complicado. Depois é preciso tratar de verificar que toda a gente tem o material necessário. Depois é preciso tratar de toda a burocracia. Levantar bilhetes, tomar vacinas, imprimir papeladas, abrir contas, cambiar dinheiro, falar com a agência de viagens... Todos nós tivemos que trabalhar (uns mais que outros) muito para irmos lá a cima.

Depois há as provas e os treinos que combinámos fazer juntos. E depois há ainda que tratar da divulgação do evento. Tudo isto foi feito por nós antes de partirmos e se não somos heróis por subir lá cima sem dúvida que o somos por termos feito tudo isto. E depois... Depois foi pegar nas malas e arrancar para o aeroporto.

3.1.3. África, Sol, Calor...a Subida!

Finalmente estávamos em África, na base do Kilimajaro e mortos por chegar lá a cima. Os dois primeiros dias foram muito, muito fáceis. Quatro horas para chegar ao primeiro abrigo, pela floresta tropical, com um caminho todo arranjadinho e 6 horas para chegar ao segundo. A caminhada é feita por uma floresta espessa, a humidade permanente que se sente no ar lembra os treinos em Sintra, mas os macacos que vemos nas arvores recordam-nos que não.

Muitas histórias engraçadas, pessoal todo com alto moral, nada de muito diferente das muitas colónias que já tínhamos feito. O único senão era o mau tempo, que seca ir para África e estar 3 dias sem ver o sol.

No Segundo dia a paisagem vai mudando com a altitude, por volta dos 3200m já tínhamos saído completamente da floresta e entrado numa paisagem diferente de tudo que já havíamos visto, plantas únicas à região desfilavam em frente dos nossos olhos, era como estar num deserto verde... a vegetação era toda baixa, as plantas pareciam primas de cactos, era fantástico.

No final de 5 horas de caminhada chegamos a Horombo Hut e parece que estamos a chegar a uma vila. Várias são as casinhas espalhadas pelo plateau, montanheiros de todas as nacionalidades confraternizam. Horombo é um abrigo utilizado tanto durante a ascensão como na descida. Alguns como nós passam aqui um dia extra para melhor se aclimatarem à altitude.

O pessoal continua animado, pipocas à chegada e pouco depois o jantar, com muitas histórias e algumas recomendações. E claro o facto de esta gente da montanha ter a mania de por sempre as casas de banho lá fora e bem longe

dos abrigos onde nós dormimos faz com que até as noites sejam engraçadas, quando o pessoal decide acordar todo ao mesmo tempo e ter uns momentos de convívio extra e umas excursões nocturnas às tais casinhas.

O terceiro dia foi o dia da aclimatização. Saimos de manhã do abrigo, subimos uns metros, voltámos a descer para o mesmo sítio depois de mais um passeizito de mais umas 4 ou 5 horas e muito muito frio lá no cimo. Não fosse o Rui atirar-se para o chão e deslocar a rótula e nada mais haveria a relatar. É estranho quando é o dia menos importante da ascensão que trás as más notícias. Depois de atingidos os 4300m no Mawenzi plateau, começamos a descer, e ao tropeçar numa pedra, o Rui desloca a rótula da perna direita. Nesse dia chegamos a Horombo, molhados e abatidos. Fomos avisados pela montanha "não importa a altitude, ou a dificuldade, estejam sempre atentos... eu testo-vos em todas as alturas".

O dia seguinte é mais um dia que começa com nevoeiro, é já o quarto consecutivo em que parece que andamos no meio de uma nuvem interminável. Neste dia começamos finalmente a sentir o cansaço da montanha. Ninguém teve dificuldades preocupantes mas já foi uma caminhada onde realmente deu jeito termos treinado antes de irmos. A paisagem começa a ter contornos que apenas havíamos visto em filmes de ficção científica, algures entre as fotos da paisagem marciana e as da paisagem lunar. À tarde começámos a ver a ascensão que tínhamos para fazer no dia seguinte e foi nessa altura que começou a pesar a responsabilidade de não poder falhar. Também começámos todos (ou quase) a ter o tal mal da montanha. Deitámos às 20h para levantar às 24h. Além disso aconteceu ainda o stress de não haver água para levarmos, como nós estávamos a contar.

Meia noite (e tal que nós somos portugueses e não podemos sair a horas) lá fomos nós. Lua cheia, nuvens bem abaixo de nós, céu lindo. A longa caminhada assim começou, o tempo resolveu abrir e uma lua cheia, bela e luminosa tornou o uso da lanterna frontal desnecessário. A coisa até ia muito bem, apesar das glicémias de meia em meia hora. Até o pessoal se começar a sentir mal. Claro que houve quem chegasse lá a cima sem ter nenhuma má disposição, é sempre assim, o mal de montanha é completamente imprevisível. Alguns tiveram que regressar, o que foi muito duro para eles e para a equipa, mas o resto prosseguiu, para cumprir o nosso objectivo e ficámos todos contentes quando finalmente chegámos lá a cima, apesar de termos demorado 9h em vez das 5h planeadas. No topo foi olhar em volta, felizes e com frio, falar para os jornalistas, tirar as fotos, beijinhos abracinhos e BAZAR. O resto da viagem foi descer de volta ao ponto de partida, com a mesma alegria, mesmo em quem não foi até ao cume, porque a montanha estava ganha para a AJDP!

4. Análise de resultados

4.1. Vertente descritiva

O grupo de expedição revelou-se um grupo pacífico, com poucos atritos concretizados. Demonstrou paradoxalmente ser um grupo pouco funcional e pouco unido no sentido de "pensar em grupo". Portanto se não existiram

atritos e conflitos, também não houve uma união sólida e coesa, sendo que a “paz construída” se baseou muito na delegação de todas as tomadas de decisão e acções no líder.

De uma maneira geral a comunicação foi dificultada por diferenças etárias, tendo-se criado dentro do grande grupo vários subgrupos. A idade teve pois, muito peso no posicionamento no grupo, notando-se claramente grupos etários marcados por diferentes estratégias e linguagens.

Os elementos diabéticos demonstraram ter um sentimento de identificação especial entre si, com a prestação de cuidados e atenções entre estes elementos, relacionadas com a gestão da doença. Contudo neste pequeno grupo dos diabéticos também se notava o peso da diferença etária dos elementos, sendo isto particularmente notório no final da expedição e durante o safari.

A estrutura do grupo de expedição poderia ser decomposta em camadas, com os elementos diabéticos no centro, representando o coração e a alma do grupo e a materialização do seu objectivo. Depois existindo um certo proteccionismo em relação a este núcleo por parte de todos os outros elementos; mas a equipa técnica logo a secundar este núcleo, representando uma espécie de segunda camada muito próxima. Por fim os restantes elementos como *outsiders*, e eventualmente mais ou menos perto consoante a sua proximidade à AJDP.

Cada elemento estava bastante motivado para atingir o cume do Kilimanjaro mas predominavam as motivações pessoais face às associativas, ou seja, também aqui se sentiu a expressão do grupo ter pouca consistência de grupo, funcionando mais como um conjunto de indivíduos todos motivados, em maior ou menor grau, para a concretização de um determinado objectivo, cada um com uma ordem de razões distinta para o empreendimento da tarefa.

A equipa técnica demonstrou ter mais sentimento de grupo do que o grupo de diabéticos e paralelamente sentiu-se nestes uma certa pressão relacionada com a sua condição física, exercida durante vários meses antes da partida, o que poderá ter de alguma forma obstruído à construção de um real sentimento de grupo. Nesta linha de interpretação, denotou-se um certo sentimento competitivo, entre os elementos.

Caracterizando a liderança, podemos dizer que esta foi muito forte e pouco questionada. As normas enunciadas antes da partida foram integralmente cumpridas e houve um acentuado índice de dependência em relação ao líder, maior do que o esperado. A liderança foi integral, ou seja, clínica, ao nível do controle metabólico e técnica, ou seja, ao nível do montanhismo. Em ambos os níveis, os elementos que representaram o papel de “braços direitos” do líder foram apenas operacionais, não interferindo na tomada de decisão, mas ainda assim tiveram um importante papel de suporte sócio-afectivo e de reforço da confiança técnica. O conhecimento técnico conferiu um estatuto específico dentro do grupo. Pode-se considerar que a liderança foi mais instrumental do que afectiva, embora houvesse essa ocupação presente no comportamento do líder. No entanto eram os seus conhecimentos técnicos e o trabalho de preparação feito que lhe conferiam força e peso. Pode-se dizer que o líder foi o “dono” da expedição, foi “*one (wo)man’s show*”. O

estilo de liderança foi comunicativo, sendo que cada decisão sobre cada elemento era sempre explicada e justificada a *posteriori*.

Quanto à participação na tomada de decisão e formulação de opiniões, os elementos mais participativos coincidiram com os mais experientes de montanha, ao lado dos elementos organizativos. A experiência de montanha e o envolvimento organizativo parecem ter sido determinantes no grau de participação. Denotou-se também um certo sentimento de *outsider* a quem não pertencia a associação. Os elementos menos participativos foram portanto os menos experientes, os menos envolvidos e também, dentro do grupo AJDP, os mais novos. Por último, os traços de personalidade individuais marcaram bastante a dinâmica de grupo, mesmo dentro do grupo grande.

Em relação às hipóteses levantadas, o ser membro da AJDP conferiu de facto um maior grau de identificação com o objectivo divulgado da expedição. Contudo, em relação ao objectivo "atingir o cume", provou-se ser uma questão de objectivos pessoais e profissionais de cada elemento e, a este nível, não parece ter havido um efeito cumulativo (objectivos pessoais mais objectivos da AJDP) para os elementos pertencentes à associação. O que se verificou foi que nalguns casos ambos os objectivos estavam presentes na motivação do indivíduo.

Em segundo lugar, comprovou-se que o cariz associativo e de intervenção social marcou diferença nesta expedição, contudo esta diferença não foi tanto ao nível dos objectivos da expedição mas mais ao nível das interações pessoais, denotando-se mecanismos específicos de comunicação e de coesão entre os elementos diabéticos entre si e entre estes e os elementos técnicos.

Em terceiro lugar, e relacionado com esta constatação da existência de mecanismos específicos, verificou-se também que o facto de ser diabético potenciou efectivamente um tipo de integração e dinâmica distinta dentro do grupo de expedição, formando aquilo a que chamamos um núcleo dentro do grupo.

Quanto à liderança, houve uma delegação de competências superior ao esperado, a nível médico e técnico. A este nível considera-se que houve uma inter influência entre a preponderância da liderança e a passividade do grupo.

Não se verificou o contágio de ideia esperado, tendo-se sentido um crescendo de ansiedade em relação ao objectivo mas não de motivação.

4.2. Vertente interpretativa

Inquéritos

A análise de resultados dos inquéritos efectuados aos elementos diabéticos antes da partida e depois da chegada mostrou que a adesão à iniciativa se fez por diversos mecanismos, entre eles a identificação com os objectivos da expedição e com a AJDP em geral, uma motivação para mudar atitudes sociais face à doença, por uma vontade de fazer actividades de montanha e superação de limites pessoais e pela importância e impacto esperado da iniciativa. Temos portanto uma panóplia alargada de motivações para integrar a expedição. Neste sentido, os objectivos associativos e os objectivos pessoais em contexto associativo parecem predominar. Prevalece a motivação socialmente determinada de "provar que se é capaz", ou seja

uma forte componente de desafio pessoal e por outro lado a vontade a de integrar uma actividade da AJDP e socialmente “chamar a atenção”, seja de forma ostensiva como porta-voz de uma mensagem associativa, seja numa modalidade mais mitigada de “lobo solitário”. Nenhum dos elementos diabéticos participou na expedição com o objectivo de melhorar o seu controle. Curiosamente, todos os elementos consideram ter aprendido sobre diabetes e a sua diabetes, o que parece mostrar que se aprender sobre a doença não era uma motivação importante para os elementos diabéticos, foi todavia um resultado assinalável para todos eles.

As expectativas variaram de acordo com os elementos deterem ou não experiência de montanha e de actividades associativas, sendo mais optimistas quanto menor a experiência. Destaca-se que ninguém esperou problemas ao nível do controle da doença. Isto levanta algumas questões, como por exemplo se a confiança e a delegação na equipa técnica é ou não a principal causa para esta atitude.

Os mais velhos esperavam algumas dificuldades psicológicas, físicas e sociais, enquanto os mais novos não esperavam quaisquer problemas. Denotava-se em todos alguma tensão no atingimento do objectivo. No pós expedição, denota-se claramente o peso desta tensão inicial, visto que todos consideraram o esforço físico inferior ao esperado.

A imagem da equipa é diferente consoante os grupos etários, sendo que para os mais velhos existia pouco espírito de equipa e alguns problemas funcionais como a equipa ser grande, indefinida e com falta de experiência e preparação para actividades de montanha. Para os mais novos a equipa representava dinamismo, descontração e bom ambiente. Curiosamente no pós expedição todos consideram ter corrido bem em termos de grupo. A forma como justificam varia interessantemente, tendo os diabéticos mais velhos a opinião de que o grupo funcionou bem porque dependeu totalmente da liderança enquanto os mais novos acham que foram uma verdadeira equipa.

Os papéis de cada elemento foram percebidos pelos diabéticos de forma bastante similar, destacando-se a preponderância do líder, a assessoria técnica de alguns elementos, a experiência de montanha de outros e o papel socializante de outros. É interessante o facto de que os diabéticos partiram a considerar como a sua equipa aqueles que viriam a ser o núcleo da expedição: diabéticos e equipa técnica.

Encontrámos expectativas de mudança a três níveis: crescimento da associação, crescimento pessoal do elemento e definição de um lugar na associação. Novamente estas expectativas eram superiores nos elementos menos experientes.

Detalhando as alterações esperadas na AJDP, aguardou-se que haja, depois da expedição, mais espírito de grupo, maior orientação para objectivos e um aumento de notoriedade e crescimento. Os elementos mais velhos identificam a iniciativa com uma fonte de energia temporária para a associação.

Ao nível da preparação para a iniciativa, as diferenças no dia a dia foram poucas para a maioria dos diabéticos, sendo contudo maiores para os mais envolvidos na sua concretização, mas neste caso trata-se essencialmente de actividades relacionadas com a organização da viagem. A preparação passou

muito mais pela organização do evento do que por uma preparação de condição física e médica. Nenhum elemento desenvolveu um programa de preparação médica relacionado com a expedição, havendo uma delegação integral na médica da expedição (a líder).

No pós expedição, verifica-se que a influência na prática de desporto foi praticamente nula, sentindo-se embora aqui alguns reflexos da melhoria de autoestima de alguns. Não se denota uma influência significativa da actividade nos planos e projectos desportivos dos elementos diabéticos. Tendo já agora alguma experiência, todos vêm o montanhismo como algo que implica responsabilidade, confiança e auto-controlo e que praticamente todos aconselhariam a um diabético que quisesse iniciar a actividade. Não obstante, podemos afirmar que todos os elementos não envolvidos na organização do evento não tiveram esta preocupação para a actual expedição, confiando inteiramente na organização e concretamente na liderança para a preparação técnica, clínica e logística da expedição.

5. Análise dos testemunhos

De uma maneira geral a análise de conteúdo mostrou-nos que os impactos da expedição na auto percepção da doença e de auto imagem foram proporcionais ao desempenho e também envolvimento de cada elemento nesta actividade. Assim, os elementos mais motivados foram os que mais reflexos sentiram e igualmente os com desempenhos mais marcantes, em ambos os sentidos positivo e negativo.

Destaca-se a importância da associação enquanto elemento de afirmação pessoal e social e também como um interessante elemento de suporte afectivo.

Comprovou-se que a Diabetes e a relação com a doença influenciou a expedição mas é difícil em alguns aspectos destringir o que foi influência da doença “per si” e o que foi determinado pela gestão da doença, neste caso concentrada na pessoa do líder. Isto mostra que a gestão da doença é tão ou mais passível de trazer complicações na realização de uma actividade do que a própria doença e que na doença crónica é um elemento preponderante na vivência da doença e eventualmente na construção social desta.

Verificou-se também que existe uma eventual necessidade de delegação da gestão da doença por parte do diabético, uma espécie de “férias” da tarefa. Interessa perceber se isto se confirma noutros contextos colectivos e se é ou não potenciado em situações de grau de execução difícil da tarefa proposta e desconhecimento do contexto. Seria igualmente interessante verificar o que acontece na quotidianidade de cada doente crónico, porque levanta-se a questão de será este mesmo mecanismo de delegação que faz com que inúmeros doentes crónicos se assumam como incapazes de gerir a sua doença e se auto coloquem na inteira dependência dos médicos assistentes?

Comprovou-se que a relação com a doença sofreu alterações durante a expedição e impactos no pós expedição consoante o sucesso da mesma e o desempenho de cada elemento. A participação nesta acção potencialmente aumentou a autoestima de cada elemento diabético e por consequência teve impacto na relação com a doença, mas estas constatações são muito

circunstanciais pelo que para afirmar isto com certeza, exige um maior tempo e profundidade de observação. Pode-se dizer que se comprovou no curto prazo.

6. Notas conclusivas

Os objectivos específicos do primeiro eixo de análise foram atingidos no geral, tendo-se caracterizado o grupo no que se refere à sua dinâmica, identificação com os objectivos e motivação e vivência da diabetes. O objectivo de caracterizar o grupo em relação à apropriação do conceito de Associativismo já não foi alcançado, considerando-se que este contexto de investigação não reunia as condições para essa análise. Será mais apropriado um outro contexto, nomeadamente um estudo mais aprofundado das actividades da associação.

Na vertente interpretativa também se conseguiu no geral caracterizar a relação entre a gestão da doença e o projecto, contudo os impactos do projecto a nível individual foram analisados apenas no curto prazo, sendo certamente interessante avaliar as suas repercussões no médio e longo prazo.

A análise de resultados deixou algumas pistas que consideramos interessantes de reflectir e eventualmente aprofundar em pesquisas futuras. Entre estas destacamos a questão da relação Doença/Gestão da doença e a delegação da Gestão da doença no líder. Acreditamos que seria importante perceber se as tendências observadas se confirmam noutros contextos colectivos e se é ou não potenciado em situações de grau de execução difícil da tarefa proposta e desconhecimento do contexto. Seria igualmente interessante verificar o que acontece na quotidianidade de cada doente crónico, porque levanta-se a questão de será este mesmo mecanismo de delegação que faz com que inúmeros doentes crónicos se assumam como incapazes de gerir a sua doença e se auto coloquem na inteira dependência dos médicos assistentes?

Ao nível da auto-estima do doente crónico, afigura-se-nos importante compreender os impactos de médio e longo prazo duma acção deste tipo. Igualmente importante será analisar as repercussões de uma iniciativa mobilizadora como foi o projecto de ascensão do Kilimanjaro na associação enquanto actor social.

Quanto à relação com a associação, acreditamos que seria muito interessante analisar as repercussões da participação numa associação de diabéticos nos mecanismos individuais de integração social. O efeito de núcleo verificado neste grupo de expedição será vivido em maior escala por uma associação de diabéticos?

Pensamos que este pequeno estudo cumpriu o seu objectivo de ser um arranque, certamente modesto, para análises futuras de maior dimensão e estrutura. No nosso entender, é de todo o interesse apostar mais no estudo de pequeno grupo dentro da Sociologia, quer como uma ferramenta para compreender conceitos e atitudes, quer como uma realidade em si. Acreditamos igualmente ser de todo o interesse para as associações sem fins lucrativos a análise de cariz sociológico das suas iniciativas, visto que

esperamos ter, com esta pequena análise, ter enriquecido o *know how* da AJDP para as suas futuras iniciativas e planos de actividade.

Bibliografia

ASA (1997) «Diabetes mellitus and exercise» *Diabetes Care* nº20, pp.1908–12

Back, Kurt W. (1979) «O Pequeno Grupo – Corda Bamba entre Sociologia e Personalidade» in *O Jornal de Ciência Aplicada do Comportamento*, NTL Instituto para Ciência Aplicada do Comportamento, Vol 15, nº 3

Hogg, Michael A. (1992) *The social psychology of group cohesiveness: from attraction to social identity*, New York, Harvester Wheatsheaf

Mead, Margaret (1990) *Adolescencia y cultura en Samoa*, Barcelona : Ediciones Paidós

Moore K. et al, (2005) [Diabetes and extreme altitude mountaineering](http://www.idea2000.org/moreinfo/docs/Diabetes-Extreme-Mountaineering.pdf) in Internet - <http://www.idea2000.org/moreinfo/docs/Diabetes-Extreme-Mountaineering.pdf>

Moore K, Vizzard N, Coleman C, et al. (2001) «Extreme altitude mountaineering and Type 1 diabetes mellitus; the Diabetes Federation of Ireland Kilimanjaro Expedition» in «*Diabet Med*», s. d.

Nunes, Madalena, (2005) «Apoio Social na diabetes» in *Millenium* nº 31 (Maio) Traverso-Yepez, Martha y Murray, Michael (2005) A contribuição da Psicologia Social às práticas em saúde, *Departamento de Psicologia da Universidade Federal, s. L*, in Internet - <http://fs-morente.filos.ucm.es/publicaciones/iberpsicologia/lisboa/traverso/traverso.htm>

Poirier, Jean et al (1999), *Histórias de Vida – Teoria e Prática*, 2ª edição Lisboa, Celta Editora

Santos, Armindo (1992) *Heranças : estrutura agrária e sistema de parentesco numa aldeia da Beira Baixa*, Lisboa : Pub. Dom Quixote

Stoezel, Jean (1963) *La Psicologie Social*, Paris, Famarion

Vala, Jorge (coord.) Monteiro, Maria Benedicta (2004) *Psicologia Social* , 6ª edição, Lisboa: Fundação Calouste Gulbenkian

Registos clínicos da primeira expedição de diabéticos portugueses ao Monte Kilimanjaro, (2005)., AJDP

Anexos

Descrição da Equipa

Silvia: médica endocrinologista. 41 anos de idade. Já foi ao Kilimanjaro. Experiência de montanha. Desportista. Sócia fundadora da AJDP e actual membro da direcção e coordenadora técnica. Mãe dum elemento da expedição (acompanhante) e ex-mulher de outro elemento (acompanhante).

Bruno: acompanhante. 13 anos de idade. Desportista. Alguma experiência de montanha. Conhecimento da equipa – todos os elementos.

Paulo: acompanhante. Informático. 43 anos de idade. Alguma experiência de montanha. Desportista pouco praticante. Escasso conhecimento da equipa.

Manuel: enfermeiro e mestrando em Saúde Pública. 38 anos de idade. Pouca experiência de montanha. Desportista pouco praticante. Sócio da AJDP, membro da direcção e assessor técnico. Marido dum elemento da expedição (acompanhante) e amigo de outro elemento. Realização de um estudo para tese de mestrado sobre a AJDP.

Laura: acompanhante. 40 anos de idade. Experiência de montanha nula. Não desportista. Escasso conhecimento da equipa e desconhecimento de alguns elementos.

João: fisioterapeuta. 34 anos de idade. Nenhuma experiência de montanha. Amigo e colega do Manuel (enfermeiro). Não tinha conhecimento da equipa.

Paulo: diabético. 31 anos de idade. Sócio fundador da AJDP e actual membro da direcção e responsável de actividades. Informático. Casado com elemento da equipa. Alguma experiência de montanha. Conhecimento da equipa.

Catarina: diabética. 30 anos de idade. Socióloga. Sócia da AJDP., organizadora de actividades. Casada com elemento da equipa. Desportista. Alguma experiência de montanha. Conhecimento da equipa.

Diogo: diabético. 28 anos de idade. Mestrando em Engenharia e emigrante no Canadá. Sócio da AJDP organizador de actividades. Alguma experiência de montanha. Desportista. Conhecimento da equipa.

Paulo: diabético. 20 anos de idade. Estudante de Marketing. Sócio Presidente da AJDP (recente). Nenhuma experiência de montanha. Desportista recente. Conhecimento da equipa.

Carlos: diabético. 19 anos de idade. Estudante de Engenharia. Sócio da AJDP, organizador de actividades. Nenhuma experiência de montanha. Desportista pouco convicto. Conhecimento da equipa.

Rui: diabético. 18 anos de idade. Estudante. Sócio recente da AJDP. Nenhuma experiência de montanha. Desportista. Desconhecimento da equipa à excepção de 4 elementos, que conhece mal.

Carlos: jornalista. 38 anos de idade. Desconhecimento da equipa.

Victor: jornalista. 40 anos de idade. Desconhecimento da equipa.

O Lugar das Emoções nas Organizações de Saúde

DORA FRANCO ¹

RESUMO

A experiência emocional na prestação de cuidados assenta na comunicação, na relação com o outro, na libertação e no encontro dos sentimentos com todos os sentidos. Este é o tema que é colocado em debate na presente comunicação, tomando como pano de fundo a actividade de enfermagem e o indivíduo enfermeiro.

PALAVRAS-CHAVE: Emoções; Saúde; Enfermagem

1. Considerações Preliminares

"...só indo até aos limites de nós mesmos, com lucidez e sem disfarces, a compreensão do mundo mais distante se tornará possível"

LEIRIS, 1981

Após uma reflexão actual sobre as organizações podemos afirmar que qualquer actor estratégico transcende a passividade mecânica e instrumental de outrora, ligada a organizações burocráticas, caracterizadas por uma racionalidade objectiva e meramente instrumental. O contributo de vários autores, Maslow (1954), Crozier e Friedberg (1977), Taylor (1982), Dubar (1984), entre outros, conduziu à verificação de uma evolução progressiva da visão organizacional e relacional. Presentemente verifica-se uma perspectiva muito mais ampla e complexa dos actores, das relações que estabelecem de forma formal e informal, dos factores de motivação, do grau satisfação, da participação emocional de cada um.

Cada actor é um ser activo, que não absorve passivamente o contexto que o rodeia, mas sim que o estrutura (Friedberg, 1995). Numa realidade dual, onde o actor e a organização tanto influenciam como são influenciados é imperativa a análise dos comportamentos de cada actor, de como pensam, do que os move, do que sentem e expressam...Numa perspectiva organizacional, psicológica, psicossocial e cultural, torna-se imperiosa a

¹ Mestranda em Intervenção Sócio-Organizacional em Saúde, pela Universidade de Évora/Escola Superior de Tecnologia da Saúde de Lisboa.

análise profunda de como vive e sobrevive o actor no seio de cada organização. Que cultura organizacional encontramos nos hospitais? Que tipo de regulação e repressão emocional se verifica?

Marc Hees, citado por Hesbeen (2002) refere que as organizações, principalmente as de saúde, constituem microcosmos no seio dos quais se observa a forma como a racionalidade funcional, em oposição à emoção, proveniente da preocupação exacerbada com a rentabilidade, se sobrepõe a outros valores. Esta eventual redução do ser humano a um mero valor económico faz sobressair estratégias desenvolvidas pelos prestadores de cuidados de forma a garantirem o controlo emocional e o risco de contaminação simbólica.

Um estudo realizado por Queirós (2005) acerca do clima organizacional e sua relação com o *Burnout*, revela que um melhor clima correlaciona-se com níveis mais baixos de *burnout conjugal*, concluindo que a exaustão emocional e física, assim como o cinismo, são mais reduzidos quando existe um maior envolvimento afectivo, relacional e uma maior coesão entre colegas, maior apoio do superior hierárquico e mais autonomia.

Torna-se então fulcral analisar o processo de relação dos profissionais de saúde entre si e com os doentes, identificar como é que a prestação de cuidados influencia a vida pessoal e profissional dos prestadores, compreender como gerem as emoções e como manipulam e reforçam sentimentos em prol dos seus interesses e das pressões organizacionais.

Quando esta relação e a organização onde é vivida, têm a doença oncológica como razão de ser, a reflexão cai não só sobre a doença em si mas sobre os mitos e medos que a envolvem e envolvem aqueles que nela e por ela assumem um papel, prestadores de cuidados, doentes e familiares... Numa relação multifacetada, com uma forte componente emocional, a prestação de cuidados ao doente oncológico, é caracterizada como impulsionadora de um turbilhão de sentimentos e da emoções, face aos quais é imperiosa a utilização de um conjunto de recursos e capacidades para lhe fazer frente.

Quando o actor estratégico, activo e susceptível às influências multifactoriais é o enfermeiro, o prestador de cuidados que mais perto se encontra do doente e mais frequentemente se confronta com todas as manifestações físicas e psicológicas da doença, torna-se essencial, a análise de histórias de vida, na tentativa de explorar e compreender o desenvolvimento pessoal pelo conhecimento de si mesmo, das suas emoções e do outro.

O cuidar, revela-se transpessoal, enquanto arte humana, de acordo com o modelo de cuidar de Watson (2002). No mundo subjectivo e interior da pessoa, seja o enfermeiro, seja o doente, a ênfase é colocada no relacionamento aberto, na participação. Collière (2003) assume que o desafio dos cuidados está no reconciliar, no ligar, no relacionamento do corpo com espírito e na reflexão sobre todo um conjunto de concepções e símbolos culturais.

Uma relação de cuidar, pela abertura e pela exigência de afectos que contém, pode ser tão enriquecedora quanto perigosa, aliada a um risco impossível de eliminar, mas importante de considerar. Watson (2002) reforça a necessidade de acesso ao mundo íntimo e subjectivo da pessoa, das suas

experiências interiores, em sobreposição à análise do mundo público das técnicas de cura e do comportamento externo.

O encontro com as emoções e os sentimentos no cuidar transporta-nos também para a história, para um passado mecanicista, de repressão dos afectos, para o perigo que se reconhecia em entender e usar as emoções, para um esquecimento da relação com o outro, na tendência ainda actual de privilegiar a técnica, de manipular tarefas e pessoas. Mas a vertente humanista tem-se também verificado, num processo de cuidados, num processo relacional, que como defende Goleman (2002), é contaminado de emoções e sentimentos.

A cadeia complexa de qualquer acontecimento começa com a emoção e termina com o sentimento. As emoções surgem no teatro do corpo, constituindo a acção, os movimentos que ocorrem no rosto, na voz ou em comportamentos específicos, sendo por isso mecanismos básicos de regulação da vida (Damásio, 2003). Serra (1998) corrobora esta mesma ideia, considerando que as emoções são precisamente a razão de ser dos nossos actos e pensamentos, o fundamento da nossa personalidade, a forma de nos ligarmos aos outros, ao mundo e a nós próprios.

Os sentimentos por sua vez são dirigidos para o interior, não sendo por isso passíveis de serem observados por outra pessoa. Todas as emoções originam sentimentos mas nem todos os sentimentos provêm das reacções a que chamamos emoções. Como experiência mental, privada de emoções e resultam das mais variadas reacções. Damásio define então duas categorias de sentimentos: os sentimentos que têm origem nas emoções e os sentimentos que não têm origem nas emoções.

Para que servem então as emoções e os sentimentos?

As emoções têm uma dupla função, a primeira consiste na produção de uma reacção específica para a situação indutora, a segunda passa por uma função biológica, na regulação do estado interno do organismo, de forma a estar preparado para determinada reacção específica. Os sentimentos, por sua vez, manifestam a sua importância na capacidade de alertar o organismo para o problema que a emoção começou a resolver (Damásio, 2000).

As emoções tanto ajudam como dificultam na tomada da decisão e os sentimentos assumem-se como tão ou mais importantes que o pensamento.

Alicerçando-se em Lupton, Amândio (2002) considera que uma pessoa é civilizada, em termos de apresentação emocional, quando sabe revelar ou coibir a expressão de emoções, consoante o contexto em que se encontra. Esta busca de auto-controlo, de adequação do que se revela e sente, a percepção do sucesso e insucesso, por sua vez, assume-se também ela como fonte de ansiedade.

O caminho entre os afectos e a racionalidade tem-se revelado tortuoso e a gestão pessoal dos sentimentos e das emoções, mais ou menos treinada, mais ou menos inata, parece impor-se de forma inevitável.

2. Influência Sócio-Cultural na Aprendizagem das Emoções

A regulação das emoções adquire um papel social relevante e inicia-se no seio familiar. As interacções nos primeiros anos de vida permitem o estabelecimento de um conjunto de lições emocionais baseadas na harmonia e nos contratempos, resultantes da interacção entre a criança e o seu educador. Quando estas lições emocionais decorrem de forma inadequada, podem constituir uma fonte de perturbação futura (Goleman, 2000).

A aprendizagem das emoções nos rapazes e nas raparigas favorece por sua vez capacidades diferentes. As raparigas são consideradas mais hábeis na leitura de sinais emocionais não verbais, na comunicação dos seus sentimentos, na sua expressão, enquanto os rapazes tendem a minimizar as emoções que estejam relacionadas com a culpa, o medo, a dor ou a vulnerabilidade. As mulheres têm também tendência para experimentar as emoções com mais intensidade e mais volatilidade que os homens, assumindo o papel de verdadeiras gestoras emocionais (Goleman, 2000).

A regulação das emoções adquire um papel social de destaque. Na manutenção de uma relação com o outro, existe interacção e consequente partilha de estados emocionais. Quanto mais hábeis formos socialmente, maior a eficácia na regulação das emoções.

Nobert Elias (1996) estudou precisamente esta regulação dos afectos, através da psicologia do polimento, do auto-controle das pulsões e do controlo das emoções. Uma estruturação das emoções no decurso do processo civilizacional, na racionalização do comportamento (Amândio 2002).

Os constrangimentos formais e institucionalizados determinam muitas das vezes a nossa forma de expressão, os nossos comportamentos e a nossa forma de ser, mais ou menos racional.

É reconhecido que qualquer organismo surge e permanece vivo na sua capacidade de homeostasia, que Damásio (2003) referencia como auto-preservação. Nessa necessidade de preservação sobressai também a capacidade do Homem para manipular e camuflar afectos que considera negativos e prejudiciais ou por outro lado, cultivar e reforçar aqueles que considera benéficos.

Amândio (2002) demonstra isso mesmo. As emoções podem ser enformadas, mas não suprimidas por completo. Ainda que nem todo o comportamento seja determinado pelas emoções, aquelas que são modificadas socialmente, como acontece com a percepção e a cognição, estão presentes em quase todos os comportamentos.

Na prestação de cuidados as rotinas hospitalares, à semelhança de muitas outras rotinas adquiridas, surgem associadas a formas de domínio, numa necessidade de aceitação emocional da realidade. É frequente lidar com as ameaças e os medos recorrendo a fórmulas emocionais e comportamentais, de fuga mas de aparente controlo da situação. A manutenção de hábitos e rotinas surge como um bastão crucial contra ansiedades ameaçadoras mas, por isso mesmo, é em si, um fenómeno de tensão.

3. Estratégias de Adaptação

Na prestação de cuidados podem surgir momentos de crise resultantes por exemplo da transferência de afectos, do estabelecimento mais ou menos profundo de relações empáticas, da sensação de impotência, entre outros.

De facto todas as pessoas necessitam de desenvolver determinadas competências para enfrentar os problemas, os quais resultam da experiência de cada um. A esse conjunto de esforços pessoais, cognitivos e comportamentais em permanente mudança, que surgem de modo a gerir as exigências específicas, internas e externas, consideradas como penosas ou que transcendem os recursos pessoais, Lazarus e Folkman (1984) chamam de *coping*. O *coping* imerge assim visando a manutenção da homeostasia de um ser, que é muito maior e bem mais diferente que a soma das suas partes.

Assim sendo e porque cada pessoa possui em si a capacidade de se adaptar, torna-se relevante considerar e referir, à semelhança de Caplan (1980), que nenhuma estratégia de adaptação deve ser considerada intrinsecamente melhor ou pior que outra. O juízo sobre o valor adaptativo das estratégias usadas deve ser feito em função do contexto (i.e. características e recursos do indivíduo em interacção com a realidade do ambiente), não se devendo nunca menosprezar a capacidade e complexidade de cada indivíduo.

Podemos então encontrar dois tipos de mecanismos de adaptação, o *coping* centrado nas emoções e o *coping* centrado nos problemas.

O *coping* centrado no Controlo das Emoções ocorre geralmente quando há percepção de que nada pode ser feito para modificar o perigo, a ameaça ou o desafio. O objectivo fundamental passa por diminuir o desconforto emocional, a angústia e o sofrimento (Lazarus e Folkman, 1984). São exemplo deste tipo de estratégias a negação, o isolamento e a sublimação, sendo que surgem para manter a esperança e o optimismo, para negar os factos e as suas implicações.

O *coping* orientado para a resolução de problemas ocorre sobretudo quando as situações são percebidas como possíveis de ser controladas ou modificadas pelo indivíduo. Os esforços são geralmente dirigidos para a análise e definição do problema, para a criação de alternativas, para a avaliação dos custos e benefícios dessas alternativas, para a selecção da melhor alternativa e finalmente para a acção. Implica estratégias com uma análise da situação e são mais voltadas para a realidade (Lazarus e Folkman, 1984). São delas exemplo a religião e a procura da fé, a compensação e a procura de informação.

Parece ainda relevante salientar que nenhum dos dois tipos de *Coping* descritos e respectivas estratégias de adaptação são antagónicos, surgindo até frequentemente associados. O *coping* orientado para as emoções, geralmente, ocorre imediatamente após os acontecimentos, sendo gradualmente substituído por estratégias orientadas para os problemas (Chaves et al, 2000).

4. Abordagem Final

A experiência emocional na prestação de cuidados assenta na comunicação, na relação com o outro, na libertação e no encontro dos sentimentos com todos os sentidos. É na e pela capacidade de expressão, que esta "actividade artística" encontra a sua essência, concretizando-se a máxima de Freud, de que é "*entregando-nos que nos obtemos completamente*"...

Nesta relação tão enriquecedora quanto perigosa, o enfermeiro é confrontado com múltiplas situações emocionais intensas, com os seus afectos, com o turbilhão de afectos do outro...e numa aprendizagem constante, num jogo de habilidades, de reforços e manipulações, a impossibilidade de eliminar o risco, o sentimento negativo, mas a possibilidade de compensar, de educar. A chave para o bem-estar emocional assenta não em evitar todos os sentimentos desagradáveis, mas sim em educar as emoções de forma a impedir que os sentimentos negativos dominem.

A gestão das emoções surge de forma intensa, nem sempre consciente mas sempre presente na certeza de que como diz a poeta Cecília Meireles "*somente a árvore seca fica imóvel entre pássaros e borboletas...*"

BIBLIOGRAFIA

- AMANDIO, Sofia Lay (2002), *O lugar Social das Emoções na Investigação Científica em Ciências Sociais* – Dissertação no Vº Congresso Português de Sociologia, Lisboa: Faculdade de Ciências Sociais e Humanas – Universidade Nova de Lisboa
- CAPLAN, Gerald (1980), *Princípios de psiquiatria preventiva*, Rio de Janeiro: Zahar Editores
- CERQUEIRA, Carla (1999), "Uma perspectiva filosófica do cuidar", *Enfermagem Oncológica* 9: 41-49
- CHALIFOUR, Jacques (1989), *La relation d'aide en soins infirmiers*, Québec: Galton Morin Éditeur
- CHAVES et al (2000), "Coping: significados, interferência no processo saúde – doença e relevância para a enfermagem", *Revista da Escola de Enfermagem da Universidade de S. Paulo* 34: 370-375
- COLLIÈRE, M.F. (2003), *Cuidar...A primeira arte da Vida*, 2ª ed. Loures: Lusociência.
- DAMÁSIO, António (2000a) *Sentimento de si – O corpo, a emoção e a neurocirurgia da consciência*, Mem Martins: Publicações Europa - América
- DAMÁSIO, António (2003b), *Ao encontro de Espinosa – As Emoções Sociais e a Neurologia do Sentir*, Mem Martins: Publicações Europa - América
- ESTEVES, Raquel (1995), "Os profissionais de saúde para uma intervenção humanizada do sofrimento" *Divulgação* 34: 27-30

- FRIEDBERG, Erhard (1995), *O poder e a regra- dinâmicas da acção organizada*, Lisboa: Instituto Piaget
- GOLEMAN, Daniel (2000), *Inteligência Emocional*, Lisboa: Círculo de Leitores
- HESBEEN, Walter (2002) *Cuidar neste mundo: contribuir para um universo mais cuidador*, Loures: Lusociência
- LAZARUS, R. S.; FOLKMAN, S. (1984), *Stress appraisal and coping*, New York: Springer Company
- QUEIRÓS, Paulo (2005), "Burnout no trabalho e conjugal nos enfermeiros e o clima organizacional" *Revista de Investigação em Enfermagem*, Coimbra 11:3-15
- SERRA, Adriano (1998), "Emoções e psicopatologia", *Psiquiatria Clínica* 19: 157-16
- WATSON, Jean (2002), *Enfermagem: ciência humana e cuidar. Uma teoria de enfermagem*, Loures: Lusociência

Integração Profissional de Estrangeiros

HELGA RAFAEL ¹

RESUMO

Os acontecimentos que caracterizam a nossa sociedade, certamente muito condicionadas pelo fenómeno da globalização, pautam-se por importantes transformações ao nível dos contextos de acção e das práticas de gestão. A diversidade cultural em contexto de trabalho ganha uma nova expressão ao nível da enfermagem, com a admissão de enfermeiros espanhóis em organizações de saúde portuguesas.

De acordo com a Ordem dos Enfermeiros, em 2003, mais de 5% da totalidade dos recursos humanos na área da enfermagem eram estrangeiros e, destes, cerca de 80% eram de nacionalidade espanhola. A imigração de enfermeiros espanhóis para Portugal originou situações novas, que exigiram novas respostas das organizações, dos grupos organizacionais... no sentido de facilitar a integração destes profissionais.

Como enfermeira vi-me frequentemente inserida nestes grupos organizacionais, quer como integradora dum enfermeiro espanhol, quer simplesmente como colega de trabalho.

Foi desta interacção e das problemáticas que ela diariamente levantava no seio da equipa de saúde que surgiu a curiosidade de conhecer melhor, através de um estudo exploratório de natureza qualitativa, a forma como os enfermeiros espanhóis se integram nos serviços de saúde portugueses e, assim, perspectivar algumas soluções no sentido de facilitar a sua integração profissional, questões que serão debatidas na presente comunicação.

PALAVRAS-CHAVE: Integração Profissional; Enfermagem; Espanhóis

Introdução

Os acontecimentos que caracterizam a nossa sociedade, certamente muito condicionadas pelo fenómeno da globalização, pautam-se por importantes transformações ao nível dos contextos de acção e das práticas de gestão. A diversidade cultural em contexto de trabalho ganha uma nova expressão ao nível da enfermagem, com a admissão de enfermeiros espanhóis em organizações de saúde portuguesas.

¹ Mestre em Intervenção Sócio-Organizacional na Saúde pela Universidade de Évora/Escola Superior de Tecnologia da Saúde de Lisboa.

De acordo com a Ordem dos Enfermeiros, em 2003, mais de 5% da totalidade dos recursos humanos na área da enfermagem eram estrangeiros e, destes, cerca de 80% eram de nacionalidade espanhola.

A imigração de enfermeiros espanhóis para Portugal originou situações novas, que exigiram novas respostas das organizações, dos grupos organizacionais... no sentido de facilitar a integração destes profissionais.

Como enfermeira vi-me frequentemente inserida nestes grupos organizacionais, quer como integradora dum enfermeiro espanhol, quer simplesmente como colega de trabalho.

Foi desta interacção e das problemáticas que ela diariamente levantava no seio da equipa de saúde que surgiu a curiosidade de conhecer melhor a forma como os enfermeiros espanhóis se integram nos serviços de saúde portugueses e, assim, perspectivar algumas soluções no sentido de facilitar a sua integração profissional.

Escolhi o meu local de trabalho (Centro Hospitalar de Torres Vedras) para, no âmbito do Mestrado em Intervenção Sócio_organizacional na Saúde, realizar um estudo de caso, um estudo exploratório, de carácter qualitativo, que perseguia duas grandes perguntas de investigação: a) *Como se processa a integração profissional dos enfermeiros espanhóis no sistema de saúde português?* b) *Que medidas a implementar no sentido de melhorar a integração destes profissionais nas organizações de saúde?*

Foi estabelecido um conjunto de objectivos específicos: a) Identificar as práticas organizacionais que componham o processo de integração profissional dos enfermeiros espanhóis no sistema de saúde português; b) Conhecer os aspectos que interferem na integração dos enfermeiros espanhóis durante o período de integração profissional no sistema de saúde português; c) Perspectivar propostas facilitadoras do processo de integração profissional dos enfermeiros espanhóis em organizações de saúde portuguesas.

O tema foi enquadrado teoricamente, com recurso a várias áreas de conhecimento, e foram entrevistados 10 enfermeiros espanhóis dos vários serviços que compõem o CHTV, cujos principais resultados são dados a conhecer na presente comunicação.

1. Integração Profissional e Diversidade Cultural em Contexto de trabalho

O actual contexto de mudança que o mundo atravessa, cuja grande responsabilidade é atribuída à globalização, trouxe profundas alterações a vários níveis: novos actores, novos mercados, novas regras e normas, novos instrumentos de comunicação, novos paradigmas de gestão (Finuras, 2003). A admissão de enfermeiros de nacionalidade espanhola no Sistema de Saúde Português enquadra-se também neste cenário de mudança, que veio colocar novos desafios à gestão da diversidade cultural nas organizações de saúde.

Os modelos e práticas de gestão são obrigatoriamente determinados pelo contexto cultural onde operam. Assim, torna-se imperativo haver «um profundo conhecimento por parte dos gestores internacionais e teóricos da

gestão, do alcance dos sistemas de valores determinantes de uma cultura e da necessidade de levá-los em linha de conta quando transportamos, importamos ou exportamos, ideias e abordagens de um país para outro, o mesmo é dizer, de uma cultura para outra» (Finuras, 2003, p.87). Contudo, gerir um ambiente multicultural requer muito mais do que um correcto diagnóstico da situação. Numa situação desta natureza, torna-se fundamental encontrar um quadro conceptual de referência que ajude aperceber como as pessoas de diferentes culturas são condicionadas a lidar com os mesmos problemas básicos (numa perspectiva de tendência central), uma vez que perante os mesmos problemas, existem inúmeras respostas que podem variar consoante a cultura dominante (Finuras, 2003).

Inglis (1995) fez uma tentativa de encontrar um quadro conceptual comum quando descreveu os objectivos da perspectiva assimilacionista prevendo que «as minorias se integram totalmente na sociedade de acolhimento, fazendo desaparecer as suas especificidades, abandonando os traços distintivos na língua, cultura ou hábitos sociais» (Marques, 2003, p.6). Esta perspectiva cria um cenário de ausência de multiculturalidade nos vários espaços sociais e evidencia o papel activo do indivíduo no sentido de se tornar numa reprodução tão fiel quanto possível dos elementos que compõem o grupo que pretende integrar. Assim, a assimilação surge como um processo esperado decorrente do sucesso de integração.

A perspectiva segregacionista procura evitar conflitos, reduzindo ou eliminando a interacção da sociedade de acolhimento com o grupo minoritário. Desta forma, é preservada a 'pureza' da cultura do integrante, através da separação das realidades socioculturais. Esta abordagem ganha uma nova expressão com o crescente aumento da imigração de curta duração, onde os imigrantes estabelecem contratos de trabalho a termo certo, «o que dispensa qualquer esforço persistente de integração» (Marques 2003, p.7).

As perspectivas assimilacionista e segregacionista têm-se revelado insuficientes na abordagem da diversidade cultural, pelo que começa a ser reflectida uma abordagem multiculturalista. Esta aceita e legitima a especificidade cultural e social das minorias, defendendo que «os indivíduos e grupos podem estar plenamente integrados numa sociedade sem perderem a sua especificidade, atribuindo ao Estado um papel muito importante na construção do modelo» (Marques, 2003, p.7). O Multiculturalismo considera, então, que o elemento integrante tem oportunidade de manter e expressar os vários elementos que distinguem a sua cultura, como sejam comportamentos, língua ou religião e, simultaneamente, de usufruir de direitos ou cumprir deveres na organização, comunidade ou país que integra. Contudo, uma revisão da literatura revela que a presença de diversidade cultural ao nível dos grupos organizacionais pode ter efeitos positivos ou negativos.

Williams e O'Reilly (1998), ao sistematizarem num trabalho quarenta anos de pesquisa sobre a diversidade cultural nas organizações e grupos de trabalho, afirmam que é mais provável que a diversidade traga efeitos negativos do que positivos, sendo crucial que as organizações desenvolvam intervenções no sentido de enfatizar os aspectos positivos e de moderar os efeitos negativos da diversidade cultural (Dreachslin, Hunt & Sprainer, 2000).

Watson e Kumar (1992) verificaram que em grupos étnica e racialmente heterogêneos existem mais conflitos durante a formação do grupo, o que impede a resolução de muitos problemas (Dreachslin et al., 2000). Por outro lado, grupos culturalmente diversos pontuam mais baixo em relação a grupos homogêneos nos factores que facilitam a performance do grupo (comunicação e participação, expectativa e integração, coesão) e mais alto nos factores que impedem a performance dum grupo (conflito e mobilidade) (Dreachslin et al., 2000).

Maznevski (1994), baseado numa revisão da literatura, observa que a integração da diversidade cultural no funcionamento do grupo resulta numa boa performance do mesmo. A diversidade dá lugar à performance quando os membros são capazes de se entenderem, chegarem a um acordo e construírem as ideias uns dos outros. Segundo este autor a comunicação efectiva resulta como mecanismo integrador em grupos culturalmente diversos (Dreachslin et al, 2000).

Segundo Inglis (1995) o conceito de multiculturalismo pode ser abordado segundo várias perspectivas: demográfico-descriptivo, programático-político e ideológico-normativo, consoante a atenção é centrada na existência de segmentos étnicos distintos, em programas e iniciativas políticas destinadas a gerir a diversidade étnica ou em modelos para a intervenção política nesta área (Marques 2003). Esta última perspectiva assume o importante papel de equacionar o lugar das diferentes identidades culturais na sociedade contemporânea e tem-se objectivado sob a forma de vários textos e iniciativas internacionais: «Carta da Nações Unidas (art. 1º), a Constituição da UNESCO, a Declaração Universal dos Direitos do Homem (art. 22º), o Ano Internacional da Tolerância (1995)» (Marques, 2003, p.9). Contudo, mais enveredar por um caminho ideológico-normativo, é preciso encontrar soluções programático-políticas. A adopção do multiculturalismo como política nacional foi iniciativa de países como a Austrália, Canadá e Suécia, o que não aconteceu em Portugal (Marques, 2003).

2. O Indivíduo como Peça Fundamental do Processo de Integração Profissional

É sabido que o dia-a-dia de cada um é largamente preenchido por situações de cariz laboral. Estas situações constituem-se de extrema importância na construção duma simbologia que dará sentido à actividade de cada indivíduo, num meio onde progressivamente aprenderá a situar-se e a reconhecer-se. O processo de integração profissional é, então, composto por uma dimensão individual que ganha um novo valor quando o elemento que se integra é originário de outro país com hábitos, costumes, crenças, religião, língua, história... diferentes.

A migração não é apenas uma questão de movimentação de força de trabalho no espaço e no tempo. O encontro com novas culturas e novas formas de produção e com contextos económico-políticos diferentes requer a reconstrução dos esquemas individuais no sentido de encontrar meios para uma integração adequada. Importa aqui salientar a existência de vários elementos interdependentes que concorrem para a procura destes meios.

Os elementos referidos fazem parte do sistema sujeito-meio, essencial para entender um indivíduo num contexto de integração profissional. Berbaun (1993) explicita que «a relação sujeito-meio estabelece-se, em termos dinâmicos, através das opções daquele face aos elementos do meio aos quais está exposto e de que se apercebe face às respostas possíveis do seu reportório comportamental, face aos modos de construção das respostas quando acontece não dispor do comportamento desejado” (Berbaun, 1993, p.15).

Al-Baldawi (2002) também é de opinião que o indivíduo interage com o seu meio de forma dinâmica. No entanto, considera que esta interacção, apesar de pautada de incerteza, caracteriza-se também por uma certa imutabilidade e permanência que confere ao indivíduo sentimentos de segurança e bem-estar que lhe permitem fazer face às situações de mudança. Segundo este autor, em cada indivíduo, existem três níveis diferentes de envolvimento que coexistem numa relação de equilíbrio: nível micro, nível macro e nível mega. O nível micro diz respeito aos esquemas internos do indivíduo, com a sua genética, personalidade, história e experiências de vida; o nível macro engloba a família, os amigos e a sociedade local; o nível mega engloba o país de origem, cultura, tradições, normas, religião e história (Al-Baldawi, 2002).

Segundo Al-Baldawi, os episódios de migração interferem negativamente na interacção que se estabelece entre estes três níveis de envolvimento. Numa situação de migração internacional, o indivíduo perde, na maioria das vezes, o mega e o macro envolvimento que lhe são característicos, deixando o seu micro envolvimento ‘exposto’ às ‘agressões’ do meio, o que origina situações de stress e depressão (Al-Baldawi, 2002).

Schmitz (1997) identifica um conjunto de cinco reacções-tipo de stress no imigrante: 1 – sentimentos de angústia; 2 – saudade do lar (pátria); 3 – reacções depressivas; 4 – sintomas psicossomáticos, vulnerabilidade para doenças; 5 – desajustamento psicossocial, comportamento psicopata (Al-Baldawi, 2002).

Kaplan (1987) apoiando-se nos estudos de Deutsch e Gerard (1955) desenvolve os modelos de influência social normativa e informativa, demonstrando a sua coexistência e o quão podem ser influenciados por factores contingenciais. (Ferreira et al. 1996:158)

A influência normativa «pressupõe um modelo socioafectivo, onde a motivação humana assenta nas recompensas sociais» (Ferreira et al. 1996, p.158). Este modelo apela ao conformismo e às preferências da maioria como determinantes nas escolhas do indivíduo, que pretende agradar e ser aprovado pelo grupo.

A influência informativa assenta as suas bases nos pilares da racionalidade, dando primazia à argumentação lógica e ao conhecimento rigoroso da realidade. De acordo com esta perspectiva, as escolhas dos indivíduos dentro do grupo dependem da «qualidade da argumentação lógica que se estabelece no grupo» (Ferreira et al. 1996, p.158).

Encarando a minoria não apenas como dependente da influência da maioria, Moscovici (1982) concebe um modelo de influência social que entende a minoria também como fonte de mudança, através da «emergência e

negociação do conflito» (Ferreira et al. 1996, p.159). Para Moscovici as relações interpessoais dentro do grupo podem ocorrer segundo três processos: o conformismo, a normalização e a inovação.

Pelo conformismo a minoria sujeita-se à posição da maioria. O conformismo pode ser entendido como “uma dependência das normas estabelecidas pelos outros, sem um pensamento independente” (Davis, Keith; Newstrom, Jonh W., 1991: 476).

A normalização pressupõe uma influência recíproca que evita o conflito, enquanto que na inovação a minoria é fonte geradora de conflito (Ferreira et al. 1996).

Tal como refere Passos, a negociação decorrente da normalização gera ‘soluções intermédias’, enquanto a inovação coloca a minoria numa posição de tomada de atitude e de participação activa no processo de decisão. A influência da minoria está dependente não só da consistência da mensagem que é percebida pelo outro, mas também da autoconfiança percebida pelo seu comportamento (Ferreira, J.M. Carvalho; Neves, José; Caetano, António, 2001).

Kolb (1984) também desenvolveu um conjunto de estudos na área da psicologia da educação, da sociologia da educação e da psicossociologia das organizações que põem em evidência a participação activa do indivíduo em todo o processo de integração. Baseando-se na premissa de que existem formas individualizadas de processar a informação, decorrentes das experiências vivenciadas, chegou à conclusão que o indivíduo desenvolve estilos de aprendizagem que promovem o desenvolvimento de determinadas competências em detrimento de outras. Existem, assim, quatro diferentes estilos de aprendizagem: convergente, divergente, assimilativo ou acomodativo (Abreu, 2001)

O enquadramento dum indivíduo em determinado estilo de aprendizagem não pretende criar rótulos ou categorizar os indivíduos segundo classes standard, mas antes encontrar tendências de comportamentos. A abordagem dos estilos de aprendizagem de Kolb neste enquadramento teórico surge, contudo, não com essa perspectiva, mas com o intuito de realçar a importância da influência de algumas variáveis na produção de comportamentos em contexto organizacional. Segundo Kolb (1984) o comportamento individual em contexto de aprendizagem (e o seu consequente enquadramento nos vários estilos mencionados) deriva da influência de referenciais específicos: tipo de personalidade, formação profissional, história pessoal, ocupação actual e competências adaptativas. (Abreu, 2001).

A aprendizagem é, então, um elemento inerente ao funcionamento organizacional. Falar de aprendizagem organizacional implica também descrever processos de aprendizagem individual. Simons relembra que a aprendizagem individual resulta das mudanças comportamentais individuais, decorrentes de mudanças de regras e procedimentos organizacionais ou de normas subjacentes (Marques & Cunha, 1996).

Da mesma forma que cada indivíduo aprende seguindo uma tendência mais ou menos estandardizada ou adoptando determinado estilo, ele pode

também adoptar um conjunto de reacções individuais face à informação que lhe chega, através do processo de socialização. Schein (1990) e Porter e colaboradores (1987) descreveram as reacções individuais face às práticas de socialização organizacional segundo três tipos: rebeldia, individualismo criativo e conformismo (Caetano et al, 2002)

As reacções individuais face à socialização organizacional propostas pelos autores referidos salientam numa forma muito clara a forma como o indivíduo gere as normas e valores emanados do clima organizacional. Estas reacções adoptadas pelos indivíduos levantam também a questão da mudança de julgamentos e atitudes quando cada um é exposto à opinião do grupo, ou seja, levantam a questão da influência social.

Lesne e Mynvielle (1990) esclarecem que o que designamos de *formação* não é mais do que «uma modalidade particular, e parcelar, de um processo continuado e multiforme de socialização que coincide com a trajectória profissional de cada um» (Canário, 2003, p.143). Assim, qualquer situação de trabalho que se constitua elemento interveniente no processo de socialização organizacional / profissional, pode ser transformado consciente ou inconscientemente, num processo formativo. Este processo formativo coincide com a produção de mudanças (Canário, 2003).

Esta realidade culmina em novas responsabilidades para as organizações de trabalho, obrigando a uma renovação e actualização constante do saber adquirido.

É nesta perspectiva que uma organização de saúde, como é o hospital, é entendida como um lugar de formação, não porque no seu interior existam um somatório de acções de formação pontuais, mas porque da interacção entre os vários actores surgem oportunidades educativas (Canário, 2003). O hospital, assim como as demais organizações de saúde, assume, então, a responsabilidade social de formar «aqueles que, na sociedade, ocupam ou irão ocupar funções determinantes no que diz respeito à saúde da população» (Hesbeen, 1997, p.119). A formação dos enfermeiros surge, então, como um *continuum* que se inicia com o curso de base e se prolonga para o resto da vida. Esta não pode, contudo, ser confundida com a preparação de profissionais para realizarem um conjunto de actos, pois a «pessoa enfermeira» tem um perfil determinado tanto por conhecimentos como por aptidões e qualidades humanas (Hesbeen, 1997). A «pessoa enfermeiro» integra, desta forma, três níveis do saber (saber, saber-fazer e saber-ser), que dizem respeito aos domínios científico, técnico e relacional.

O contexto de trabalho assume, assim, uma importância fundamental na formação dos enfermeiros. Contudo, mesmo dotado de grande componente prática, o curso de enfermagem tem-se revelado insuficiente na formação de enfermeiros, havendo um desfasamento entre a formação inicial e as práticas profissionais observáveis. Canário (2003), a este respeito, justifica este desencontro entre a teoria e a prática pelo facto da aplicação da matriz conceptual de referência acontecer em contextos previsíveis. O mesmo autor acrescenta que a descontinuidade entre a situação de formação inicial e a situação de trabalho é susceptível de ser corrigida «com um acréscimo de uma racionalidade técnica e de cientificidade» (Canário, 2003, p.138),

chamando a atenção para a necessidade de distinguir *qualificação* de *competência*.

É fundamental, portanto, que os estudantes de enfermagem, durante os estágios nos diversos serviços de saúde, «tenham oportunidade de contactarem com a realidade, de se aperceberem da necessidade de uma estreita interligação das diferentes matérias e disciplinas, assim como de integrarem os conhecimentos teóricos adquiridos, nas actividades que desenvolvem durante os estágios» (Carvalho, 1996, p.47). O mesmo autor chama ainda a atenção para ser dado ênfase a indicadores de valores durante o período de estágio para «dar às coisas uma intencionalidade humana e pôr à prova a humanização dos cuidados» (Carvalho, 1996, p.48).

Mestrinho (1997) desenvolveu importantes trabalhos na área da inserção profissional dos enfermeiros recém formados. No estudo “Choque da realidade dos enfermeiros no início de carreira”, a subcategoria mais abordada pelos enfermeiros entrevistados é *Dificuldades perante a prática profissional*, o que, na opinião do autor, coloca a nu duas constatações fundamentais: «a de que existe desfasamento entre a formação inicial e a prática profissional e a de que a escola não reconhece aos enfermeiros da prática a legitimidade para colaborarem em pé de igualdade com os professores na orientação dos estudantes nos estágios» (Mestrinho, 1997, p.141).

A formação e, como consequência esperada, a aprendizagem são, então, elementos fundamentais no processo de socialização organizacional/profissional que vêm colmatar as lacunas deixadas pela formação de base dos enfermeiros.

A aprendizagem através da realização de práticas sociais, como é o caso do trabalho, deriva, segundo Vygotskian (1987), das teorias do desenvolvimento e da aprendizagem. A aprendizagem resulta, portanto, da interacção do indivíduo com o mundo social, colegas de trabalho, artefactos, símbolos e envolvimento físico (Billett, 2002), sendo o resultado da aprendizagem no local de trabalho entendido como a posse de informação, o dominar habilidades e técnicas e a compreensão do desempenho numa actividade (Rismark & Sitter, 2003). Assim, a dimensão pedagógica do local de trabalho está inevitavelmente associada à realização continuada das actividades organizacionalmente determinadas a cada trabalhador.

Apesar de muitos autores defenderem que os locais de trabalho são meios de aprendizagem informal e não estruturada, as experiências de aprendizagem nos locais de trabalho podem ser consideradas formais e estruturadas (Billett, 2002). Embora não esteja reproduzida em manuais, a experiência e o desempenho de actividades nos locais de trabalho é muitas vezes ‘formalizada’ sob a forma de objectivos, normas e práticas comportamentais. O desempenho numa actividade profissional está muitas vezes estruturado de forma a facilitar a aquisição de conhecimentos, por parte dos vários indivíduos, para dar continuidade à sua prática (Billett, 2002). No caso da enfermagem em contexto hospitalar, a forma como o trabalho está sequenciado ou organizado em ‘rotinas de turno’, protocolos de actuação ou normas, pode, então, constituir um meio facilitador da aprendizagem.

A participação dos trabalhadores na tomada de decisão no seu local de trabalho constitui um factor determinante na construção da referida estruturação do trabalho. A oportunidade de cada indivíduo participar depende dum conjunto de aspectos relacionados com a hierarquia organizacional, os sectores de trabalho que ocupa, as afinidades dentro do grupo a que pertence, as relações interpessoais estabelecidas, as práticas culturais, o género, a raça, a linguagem, as actividades desenvolvidas, o estatuto e as actividades desenvolvidas individualmente que revelam ajustamento/adaptação (Billett, 2002). Estes aspectos, tidos como critérios para *dar oportunidades*, podem conduzir a uma desigualdade de oportunidades entre os trabalhadores e, consequentemente, conduzir ao conflito. Lave & Wenger (1991) consideram que este conflito pode surgir mais facilmente entre os '*newcomers*' e os '*old-timeres*', ou, como referem Hughes & Bernhardt (1999), entre os trabalhadores a tempo inteiro e os que trabalham a tempo parcial, ou mesmo, como defendem Daeeah (1996) e Hull (1997), entre equipas que trabalham no mesmo local, mas que estão sujeitas a regras diferentes (Billett, 2002).

A questão da participação dos trabalhadores no local de trabalho é central para entender a aprendizagem através do desempenho numa actividade profissional. Billett desenvolveu um modelo que estabelece a relação entre o indivíduo e o local de trabalho numa perspectiva de aprendizagem. Segundo este autor, a aprendizagem não resulta apenas dum mero processo de socialização ou de aculturação, determinados por factores históricos, culturais ou situacionais, mas também (e principalmente) do papel activo que o indivíduo desempenha em todo o processo (Billett, 2002). Assim, para além da esfera social que envolve todo o meio do trabalho (actividades, artefactos, objectivos, valores, normas, regras, procedimentos), este autor introduz a esfera individual como determinante na produção de momentos de aprendizagem (histórias individuais, crenças e valores, procedimentos, concepções, preferências).

A aprendizagem não resulta, portanto, dum processo unidireccional que conduz a uma mera aceitação do meio externo por parte do indivíduo; pelo contrário, as aprendizagens nos locais de trabalho resultam de julgamentos e de respostas individuais às situações vivenciadas. Duma forma recíproca e interdependente, indivíduos e contexto de trabalho interagem no sentido de estabelecerem um compromisso. Por um lado, os indivíduos têm oportunidade de se comprometerem no sentido de desenvolverem um conjunto de aprendizagens e de se ajustarem ao seu local de trabalho, através das práticas de trabalho; Por outro lado, aos locais de trabalho é colocada a possibilidade de assumirem o compromisso de desenvolverem mecanismos que conduzam à participação daqueles na tomada de decisão. A este compromisso bidireccional Billett chamou de co-participação nos locais de trabalho (Billett, 2002).

Desta forma, os enfermeiros são alvo dum fluxo permanente de mensagens (por vezes contraditórias) que, apesar de não se lhes reconhecer um objectivo formativo deliberado, contribuem decisivamente para a transformação das práticas sociais (Abreu, 2001). O tipo de resposta desenvolvido pelo sujeito depende da sua sensibilidade «a determinado aspecto da situação, em detrimento de outro, em função das suas

preocupações, dos seus projectos, do seu sistema de valores, do seu grau de maturidade» (Berbaun, 1993, p.18). Ou seja, no sentido de se ajustar ao seu local de trabalho, o enfermeiro tem oportunidade de responder a um conjunto de estímulos e desenvolver um conjunto de práticas sociais e, assim, deliberadamente ou não, participar no processo formativo.

Da mesma forma, também à organização de trabalho é dada a oportunidade de responder a um conjunto de estímulos e participar na formação e desenvolvimento de competências quer dos seus trabalhadores, quer da própria organização.

Se Billett (2002) se refere à co-participação nos locais de trabalho como o diálogo constante ente o indivíduo e o mundo do trabalho, Abeu (2002) especifica essa co-participação e dá-lhe sentido através do processo formativo, pois tal como o autor refere «a formação e o trabalho articulam-se de forma contingente» (Abreu, 2001, p.57).

Kolb (1984) também se referiu à aprendizagem como um processo de adaptação a um contexto. Este autor contruiu um modelo de aprendizagem pela experiência, representado por um ciclo de quatro etapas, que correspondem a modos adaptativos de aprendizagem: experiência concreta, observação reflexiva, conceptualização abstracta e experimentação activa (Abreu, 2001). Este ciclo refere-se ao processo através do qual indivíduos, equipas ou organizações apreendem as suas experiências e, consequentemente, modificam o seu comportamento. Este autor enfatiza, igualmente, o papel do sujeito como determinante na transformação do seu conhecimento e na construção e de momentos de aprendizagem, utilizando processos mentais concretos ou abstractas, participando numa forma activa ou recorrendo à reflexão.

A experiência concreta constitui a primeira fase deste ciclo e refere-se à simples realização numa tarefa, ao 'fazer' não reflectido ou sem intenção. Está, portanto, relacionado com a experiência tangível e imediata (Abreu, 2001).

Já na fase da observação reflexiva o sujeito (indivíduo, equipa ou organização) revê o que foi experimentado recorrendo essencialmente a processos de comparação. São postas em campo as referências anteriores de cada sujeito sob a forma de valores, atitudes ou crenças. O vocabulário aqui assume uma importância extrema uma vez que sem palavras é difícil discutir as suas próprias percepções. No caso do objecto deste estudo, esta é uma questão que assume particular interesse, uma vez que a linguagem vai constituir-se o principal veículo da formalização desta etapa. Sem entender a língua portuguesa, o enfermeiro de nacionalidade espanhola terá dificuldade em elaborar uma reflexão sobre a sua prática, uma vez que apenas pode recorrer ao que observa e às suas referências, desconhecendo a fundamentação, a justificação ou até mesmo a contextualização de determinada prática ou procedimento. Por outro lado, mesmo que cada enfermeiro espanhol consiga entender a língua portuguesa e adquira uma correcta percepção da realidade que o rodeia, a capacidade de expressar o que pensa e de discutir as suas percepções é fundamental neste momento de aprendizagem, uma vez que sem interacção com os outros não podemos falar de aprendizagem (Kolb, 1984).

A terceira etapa do ciclo de aprendizagem de Kolb refere-se à conceptualização abstracta e envolve a interpretação dos acontecimentos observados ou apreendidos na interacção com os outros, recorrendo a um quadro conceptual e a representações simbólicas.

A experimentação activa corresponde à etapa que encerra o ciclo. Nesta etapa o indivíduo está preparado mobilizar o que foi apreendido para novas situações e prevê-se que tenha um papel activo sobre o meio envolvente até ao ponto de o modificar.

A aprendizagem permite, então, uma adaptação dinâmica ao contexto de trabalho, no sentido da transformação quer do meio envolvente quer do próprio indivíduo (Abreu, 2001).

Quer o modelo de Billett, quer o modelo de Kolb propõe a análise da integração profissional como momento de aprendizagem e desenvolvimento de competências a partir da interacção que o indivíduo estabelece com o que o rodeia.

O desenvolvimento de competências acontece no decorrer do processo de socialização profissional, também ele facilitador duma série de referenciais identitários. Embora o curso de base assuma especial importância na iniciação de todo este processo, é essencialmente durante o exercício duma profissão que o desenvolvimento de competências é mais marcante. Em enfermagem, a generalidade dos estudos sublinha que a constelação de competências que o exercício do trabalho evoca não é um adquirido intrínseco ao sujeito e muito menos uma entidade estática. O enfermeiro, no decurso da sua experiência, forma-se no confronto com o contexto e com os outros, confronto este que só se traduz em mudança na medida em que se confronta permanentemente consigo próprio, filtrando, transformando e enriquecendo o seu património cognitivo e afectivo (Abreu, 2001, p.105).

As noções de competência, auscultadas no âmbito das ciências da educação e da sociologia do trabalho, têm-se demonstrado, ora demasiado restritivas, ora muito abrangentes, o que tem dificultado a sua aplicação. Pode considerar-se que a noção de competência deve englobar um conjunto de elementos fundamentais. O primeiro diz respeito à necessidade de reflectir a prática, tendo por base uma teoria para a acção, não sendo, contudo, suficiente a existência duma teoria para se obter uma prática de qualidade (Schön, 1983). A articulação e integração da teoria no contexto das práticas é uma noção importante quando se faz referência a *competências*.

O segundo aspecto a considerar quando se fala em aquisição ou desenvolvimento de competências é o de que a definição de competência, tal como refere Milligan (1998), deve ser contextualizada à situação onde ela é mobilizada, ou seja, «o saber agir pressupõe um conjunto de atitudes e de acções cuja concretização não é segmentada ou separada uma das outras mas interdependente do todo ou de um conjunto desse universo» (Abreu, 2001, p.106).

O último elemento a considerar diz respeito à noção de competência enquanto construto social. Tal como Le Boterf (1995) defende a competência pressupõe, então, um processo de validação e reconhecimento de práticas e saberes por parte dos actores sociais (Abreu, 2001).

Desta forma, a formação e transformação de competências ocorre em todas as vertentes da vida humana, mesmo em situações cujo objectivo não seja formar. Da mesma forma, a constituição e desenvolvimento de competências ao nível da enfermagem ocorre em situações de formação 'formal' e 'informal', sempre que o enfermeiro se insira no contexto de forma dinâmica.

Num trabalho de investigação desenvolvido por Potra (1997) com enfermeiros portugueses a trabalhar em instituições de saúde portuguesas acerca da proactividade na socialização organizacional conclui-se que os enfermeiros recém-formados desempenham um papel activo e proactivo no seu processo de socialização organizacional. O mesmo estudo revela que os inquiridos procuravam informações «em relação aos comportamentos e atitudes valorizados, o papel esperado, ao modo como deve ser executado o trabalho e ao modo como os outros avaliam o seu comportamento e desempenho» (Potra, 1997, p.154). Salientou-se ainda que «a entrada e adaptação ao mundo do trabalho é em grande parte facilitada pelo ambiente de apoio que existe nos serviços» (Potra, 1997, p.161).

Também num estudo-caso realizado por Rismark & Sitter (2003) é valorizado o ambiente de trabalho como factor facilitador da aprendizagem/integração. O estudo foi realizado a três imigrantes na Noruega, distribuídos por três diferentes sectores de actividade económica (comércio, saúde e sector automóvel), durante três meses, e procurou reconhecer a existência de reciprocidade entre as contribuições para a aprendizagem fornecidas pelo local de trabalho e a forma como os indivíduos interpretavam essas solicitações e desenvolviam uma acção como resposta. Os resultados encontrados sugerem que o sucesso da integração dos imigrantes nos locais de trabalho passa pela construção e manutenção de relações com os outros e pela qualidade das interações estabelecidas (numa óptica de participação) (Rismark & Sitter, 2003).

Omeri e Atkins (2002) estudaram as vivências de cinco enfermeiras imigradas na Austrália, durante a sua integração profissional. Também os resultados deste trabalho apontam para a aprendizagem como principal meio para a integração profissional. Os autores salientam o esforço das enfermeiras imigradas no sentido dum ajustamento constante às práticas e saberes ligados à profissão, dando especial ênfase ao domínio da competência multicultural durante a interacção com os profissionais de saúde e com os pacientes. Omeri e Atkins identificaram ainda várias categorias relacionadas com dificuldades sentidas pelas enfermeiras: discriminação, problemas de linguagem, dificuldades no registo, diferenças nas práticas profissionais, serem vistos como ameaça. (Omeri & Atkins, 2002).

3. Alguns resultados e sua discussão

Os resultados encontrados fornecem a evidência clara de que o processo de integração profissional dos enfermeiros espanhóis no sistema de saúde português resulta numa adaptação mútua. Não foi só o recém-chegado que desenvolveu estratégias no sentido da sua integração, também a própria organização incrementou um conjunto de práticas no sentido de se adaptar à admissão dos enfermeiros espanhóis. Este resultado vem de encontro ao descrito por Teixeira (1998) onde a organização é entendida como um

sistema aberto, em que cada elemento que compõe o sistema interage de forma complementar e interdependente no sentido de procurar o equilíbrio. Também vem de encontro aos resultados dos trabalhos de Billett (2002) que realçam a existência duma co-participação nos locais de trabalho quer dos trabalhadores, quer das organizações de trabalho. Esta co-participação objectiva-se sob a forma de aprendizagem organizacional (Huber, 1991; Miller, 1996).

Nesta perspectiva torna-se pertinente adoptar a abordagem de Weick (1995) que encara a aprendizagem como um resultado da alteração da performance quando os estímulos permanecem os mesmos, ou seja, a aprendizagem é tida como o processo de desenvolvimento de respostas para determinados estímulos externos ou internos à organização (Cunha, 1999). O estudo do processo de integração dos enfermeiros espanhóis no CHTV permitiu, assim, descortinar algumas das respostas desenvolvidas perante um estímulo que, apesar de recente, já conta no mínimo seis anos naquela instituição: admissão dum profissional de saúde estrangeiro (enfermeiro espanhol).

O facto de se tratar dum estudo de carácter qualitativo, que deu voz essencialmente aos enfermeiros espanhóis, trouxe importantes contributos para o entendimento da problemática em questão, na perspectiva daqueles que foram objecto da integração profissional e que não tiveram uma participação directa na decisão das praticas organizacionais de integração. Consciente de que o processo de integração profissional envolve vários intervenientes (novo elemento, colegas, chefes de enfermagem, orientadores de integração, auxiliares, médicos, administrativos...) e que reduzir este estudo a apenas um desses intervenientes constitui uma limitação, considero que a exclusividade de entrevistados de nacionalidade espanhola levou a que as respostas identificadas (para fazer face à problemática da integração profissional dos enfermeiros espanhóis) surjam na perspectiva do recém-chegado, o que permite aferir acerca da adequação das práticas organizacionais, dar ênfase aos aspectos que interferem no processo de integração destes profissionais e perspectivar respostas eventualmente mais adequadas.

Também o facto (não planeado) dos entrevistados já terem completado o seu período experimental e estarem, no momento da entrevista, a funcionar como elementos duma equipa de enfermagem, permitiu que falassem do seu período de integração com um certo distanciamento emocional e com um conhecimento da dinâmica do local de trabalho. Embora o processo de integração não assuma as mesmas características em todos os indivíduos, uma vez que o conceito de processamento interno da informação dá ênfase ao papel das escolhas individuais e das experiências anteriores (Kolb, 1984), o facto dos entrevistados estarem inseridos no seu local de trabalho como elementos praticamente autónomos permitiu conhecer a percepção dos mesmos acerca eficácia e da eficiência do seu processo de integração e, assim, identificar os pontos fortes e os pontos fracos de todo o processo.

O processo de integração profissional deve resultar dum conjunto de medidas, definidas pela gestão de recursos humanos, uma vez que a sua aplicação deve ser reflectir a missão e a visão da organização e um ajustamento à cultura organizacional (Chiavenato, 1999). Neste estudo verificou-se que a ideia de política comum orientadora da acção é colocada

de parte, uma vez que a acção de gestão do processo de integração profissional é iluminada pelos valores e pelos princípios de cada chefe de enfermagem de cada serviço, em função das características do mesmo. Não existindo uma política orientadora comum, não se verificou a existência de acções estruturadas comuns aos vários serviços, antes um conjunto de práticas não estruturadas comuns.

O tema *Práticas Organizacionais* de integração profissional é o segundo a contabilizar mais unidades de registo em toda a análise de conteúdo, o que vem evidenciar quer a importância que os entrevistados lhe atribuem para o sucesso da integração, quer o papel da própria organização na adaptação a um contexto de mudança. Moreira parafraseia Stacey (1998) para explicar que «o sucesso organizacional passa essencialmente pela capacidade de criar organizações mutáveis» (Cunha, 1999, p.284). Assim, a admissão dum profissional estrangeiro numa organização de saúde obriga a um período de adaptação organizacional. Esta concretiza-se através dum processo de aprendizagem cujo principal objectivo é reequilibrar o sistema organizacional, perturbado por um cenário incerto, de mudança.

Identificaram-se duas grandes categorias de práticas organizacionais – as práticas de integração estrutural e as práticas de integração instrumental, que vieram dar resposta ao primeiro objectivo específico, inicialmente proposto (*Identificar as práticas organizacionais que componham o processo de integração profissional dos enfermeiros de nacionalidade espanhola no sistema de saúde português*). Os resultados demonstram que a integração instrumental é mais valorizada pelos entrevistados do que a integração estrutural, havendo uma menor adesão, em termos de frequência de unidades de registo, nesta última categoria. Isto sugere que os recém-chegados valorizam essencialmente a operacionalidade do processo de integração, numa perspectiva de adaptação ao seu local de trabalho, deixando para um plano secundário a integração na estrutura organizacional. Esta valorização pode resultar também duma exigência do meio em que os novos elementos se inserem, uma vez que vários elementos referiram que o seu tempo de integração teria sido determinado pelas necessidades de pessoal do seu serviço.

Bolívar cita Argyris e Schön (1978) para clarificar que a aprendizagem organizacional é produto da influência dum construto social que resulta num conjunto de mudanças cognitivas ou das práticas dos indivíduos que fazem parte duma organização. Assim, «os indivíduos aprendem com parte das suas actividades diárias, especialmente quando entram em interacção com os outros e com o meio exterior. Os grupos aprendem quando os seus membros cooperam para atingir objectivos comuns. O sistema, na sua globalidade, aprende ao obter retroalimentação do ambiente e antecipa mudanças posteriores» (Canário, 2003, p.83).

A adaptação ao contexto de trabalho resulta, portanto, dum processo de aprendizagem para o qual concorrem vários factores que se influenciam de forma recíproca. A análise dos dados obtidos reflecte que os entrevistados consideram existir aspectos que facilitaram o processo de integração, outros que o dificultaram. O tema *aspectos que interferem na integração dos enfermeiros espanhóis* foi aquele que contabilizou mais unidades de registo – 201 –, ou seja, cerca de 45% das unidades de registo identificadas em todo o

estudo. Este total resulta duma forte influência da categoria aspectos inibidores da integração, que contabiliza 140 unidades de registo, tornando-se, assim, na categoria mais frequentada em todo o trabalho. A identificação deste tema contribuiu de forma significativa para dar resposta ao segundo objectivo específico proposto (*Conhecer os aspectos que interferem na integração dos enfermeiros de nacionalidade espanhola durante o período de integração profissional no sistema de saúde português*).

Os resultados demonstram que os aspectos relacionados com a mudança de país são aqueles que mais interferem negativamente no processo de integração dos entrevistados. Assim, a comunicação ineficaz, a existência duma nova cultura e as diferenças profissionais foram identificados como os principais aspectos que inibem a integração dos entrevistados. O processo de integração profissional dos entrevistados passou, assim, por uma adaptação à língua portuguesa (escrita e falada) e aos hábitos e costumes dum novo país e por um reajustamento das competências profissionais, uma vez que se verificou existir algumas diferenças em termos de poder de intervenção/decisão entre o enfermeiro espanhol e o enfermeiro português.

Também os sentimentos negativos e a falta de segurança profissional são aspectos referidos como inibidores do processo de integração, que se constituíram em subcategorias menos frequentadas. Abrams e Hogg (1988) são de opinião que «uma imagem positiva de si constitui um pré-requisito para a construção de práticas organizacionais adaptadas aos problemas a resolver ou aos projectos a realizar» (Abreu, 2001, p.108). Quer os sentimentos negativos, quer a falta de segurança profissional podem interferir negativamente na construção duma 'imagem positiva' do integrante e, assim, inibir, dificultar ou retardar todo o processo de integração. A saída do sistema escolar e a procura do primeiro emprego representam, por si só, um momento difícil no percurso biográfico do indivíduo, uma vez que as vivências resultantes da confrontação com a realidade dos contextos de trabalho são determinantes na construção da identidade profissional de base (Abreu, 2001). Os resultados demonstram que os enfermeiros espanhóis se enquadram nesta realidade, à qual acresce o facto de serem indivíduos estrangeiros em Portugal, deslocados do seu país. Todos estes factores constituem necessariamente 'agressões' aos esquemas internos do indivíduo (Al-Baldawi, 2002) e originam situações de stress, sentimentos negativos ou insegurança. Esta realidade sugere que, numa situação de integração profissional, o enfermeiro estrangeiro fica sujeito a um conjunto de dificuldades acrescidas em relação ao profissional que é integrado num contexto de trabalho no seu país de origem.

A interacção estabelecida com os outros foi identificada como o factor que mais interferiu positivamente na integração profissional. A competência inter-relacional é fundamental para que se verifique aprendizagem e adaptação nos locais de trabalho. se por um lado a competência inter-relacional permite o indivíduo interagir com o mundo do trabalho e participar, por outro lado espera-se que a própria organização desenvolva estratégias que facilitam essa inter-relação. na tomada de decisão (Billett, 2002). Caetano et al. (2002) defendem que uma dessas estratégias passa por «fazer com que o novo elemento, logo nos primeiros dias, se sinta parte de uma família ou

equipa [uma vez que isso é] fundamental para o seu ulterior desenvolvimento profissional na organização» (p. 315).

Este estudo, permite, no entanto, verificar que a interacção estabelecida com os outros é também identificada como um factor inibidor da integração profissional, quando a ela surgem associadas experiências negativas. A percepção por parte dos entrevistados de que não estavam a ser bem recebidos ou de que não eram bem-vindos pelo facto de serem espanhóis, contribuiu para que a interacção que se estabeleceu no período de integração nem sempre fosse facilitador do processo de integração.

Os resultados também permitiram concluir que, quer os sentimentos de satisfação por parte dos entrevistados, quer a presença dum orientador contribuíram de forma positiva para o sucesso da integração.

Apesar de não constituir objectivo específico deste trabalho conhecer as estratégias utilizadas para ultrapassar as dificuldades sentidas pelos integrantes, considerou-se pertinente subordinar-lhes um tema, dada a riqueza das respostas encontradas e a frequência com que elas surgiram. Assim, a criação deste tema permitiu verificar que os sujeitos deste estudo desenvolveram estratégias adaptativas essencialmente no que diz respeito à barreira linguística e à falta de conhecimentos/experiência.

Desta forma, considerando que um dos elementos essenciais da enfermagem é a interacção (Abreu, 2001), o enfermeiro espanhol recém-admitido numa organização de saúde portuguesa só tem acesso ao conhecimento que nela impera através da participação nas interacções estabelecidas durante a prática da enfermagem. Também a organização de saúde só se apercebe dos constrangimentos gerados por esta interacção quando permite que essa interacção ocorra. Uma vez que o conhecimento se encontra nas práticas sociais, junto dos que nela participam, das normas e procedimentos que são postos em prática e das regras que são seguidas (Rismark & Sitter, 2003), só fazendo parte das práticas sociais é que se desenvolvem processos de aprendizagem organizacional. Esta participação ocorre em diferentes graus, tendo em conta a iniciativa do enfermeiro espanhol e as solicitações que o meio onde opera lhe faz.

A iniciativa do enfermeiro espanhol para intervir e participar no contexto de acção está fortemente relacionada com a esfera individual. A sua consistência depende da interrelação de vários factores que se podem considerar segundo três níveis: nível mega, nível macro, nível micro. O nível mega abrange o seu país de origem, a sua cultura, a linguagem e o código que utiliza, as suas tradições, as normas, a sua religião e história do seu povo. A um nível macro encontra-se a família, os amigos e a sociedade local. Já a um nível micro encontram-se os esquemas internos, a genética, a personalidade, os valores, a história e as experiências de vida (pessoais e profissionais), as referências organizacionais ou profissionais, o conhecimento técnico e científico e os objectivos pessoais.

No período de integração valoriza-se de forma marcada a competência inter relacional, uma vez que só através dela é que o indivíduo tem acesso ao conhecimento e a partir daí, iniciar ou desenvolver um processo de aprendizagem.

Na organização de saúde, ou seja, na esfera do contexto de trabalho existe uma cultura organizacional fortemente determinada pela missão e finalidade da organização, pelas políticas e objectivos organizacionais, pelas normas e regras, pelos utentes que a organização serve e pelos seus clientes. É este conjunto que vai determinar as solicitações ao novo elemento, condicionadas essencialmente por práticas organizacionais de integração profissional.

É desta interacção entre a esfera individual e a esfera organizacional que resulta a integração profissional. Os resultados sugerem que a integração profissional é um processo dinâmico que ocorre em três eixos principais: integração estrutural, integração instrumental e a integração relacional.

Assim como qualquer objecto necessita das coordenadas X, Y e Z para ser definido no espaço, a integração profissional também necessita do eixo estrutural, do eixo instrumental e do eixo relacional para se concretizar. O eixo estrutural diz respeito à integração na estrutura organizacional, o eixo instrumental refere-se à adaptação numa perspectiva mais operacional e o eixo relacional refere-se a uma adaptação no sentido de explicitar as relações entre os vários intervenientes no processo de integração.

Quer a esfera individual, que a esfera do contexto de trabalho estão em permanente mutação, fruto das constantes transformações do meio envolvente, verificando-se uma influência mútua. A seta bidireccional que aponta as duas 'esferas' pretende representar a influência mútua que existe entre o contexto de trabalho e o indivíduo que nele opera. Se o enfermeiro espanhol se adapta a um contexto novo e desconhecido, socorrendo-se dos seus recursos individuais, também a organização de saúde tem interesse em reagir a este estímulo desenvolvendo práticas organizacionais que permitem uma melhor gestão dos seus recursos no sentido duma melhor integração profissional do novo elemento. Também as setas de retroalimentação que saem da integração profissional no sentido da gestão de recursos humanos e no sentido do nível micro do indivíduo sugerem a existência duma dinâmica que conduz à mudança quer organizacional, quer individual. A forma como decorreu a integração profissional de determinado indivíduo e os resultados obtidos são determinantes, por um lado, na manutenção de práticas já existentes ou na definição de novas formas de intervenção organizacional, por outro lado, na recomposição de saberes individuais.

Também foram dadas sugestões no sentido duma melhor integração profissional dos enfermeiros espanhóis. Verificou-se que a categoria que mais unidades de registo pontuou neste tema foi a que se refere à organização do período de integração, o que reflecte, de certa forma, a necessidade dos entrevistados terem experimentado integrações planeadas e mais estruturadas. Foram também dadas sugestões em relação ao papel do orientador da integração e em relação aos critérios de admissão dos enfermeiros espanhóis em Portugal.

Bibliografia

ABREU, Wilson Correia

2001 *Identidade, Formação e Trabalho: Das Culturas Locais às Estratégias Identitárias dos Enfermeiros*, Lisboa, Formasau e Educa.

AL-BALDAWI, Riyadh

2002 "Migration-Related Stress and Psychosomatic Consequences", *International Congress Series* 1241, Bromma, Sweden

BAGANHA, Maria Ioannis; FERRÃO, João; MALHEIROS, Jorge

2002 "Imigração para Portugal", *Os Movimentos Migratórios Externos e a sua Incidência no Mercado de Trabalho em Portugal*, Lisboa, Observatório do Emprego e Formação Profissional

BAGANHA, Maria Ioannis; RIBEIRO, Joana Sousa; PIRES, Sónia, 71-147.

s.d. "O Sector da Saúde em Portugal: Funcionamento do Sistema e Caracterização Sócio-Profissional", Projecto The Political Economy of Migration in a Integrating Europe, Coimbra, Faculdade de Economia da Universidade de Coimbra, Centro de Estudos Sociais.

BILLETT, Stephen

2002 "Co-Participation at Work: Understanding Learning Through Work", extraído da tese Workplace Learning as Co-Participation, New Orleans: Comunicação apresentada no *congresso annual da American Education Research Association*, Versão electrónica.

CANÁRIO, Rui

2003 *Formação e Situações de Trabalho*, Porto, Porto Editora, 2ª Edição.

DREACHSLIN, Janice L.; HUNT, Portia L.; SPRAINER, Elaine

2000 "Workforce diversity: implication for the effectiveness of health care delivery teams", *Social Science & Medicine*, 50, Pergamon, 1403 - 1414.

DUBAR, Claude

1997 *A Socialização: Construções das Identidades Sociais e Profissionais*, Porto, Porto Editora.

FERREIRA, J. M. Carvalho et al.

Psicossociologia das Organizações, Editora McGraw-Hill, Lisboa.

FINURAS, Paulo

2003 *Gestão Intercultural: Pessoas e Carreiras na Era da Globalização*, Lisboa, Edições Sílabo

HESBEEN, Walter

1997 *Cuidar no Hospital: Enquadrar os Cuidados de Enfermagem numa Perspectiva do Cuidar*, Loures, Lusociência.

LEAL, Sofia

2005 "Migração de Enfermeiros Espanhóis. Que Implicações?", *Ordem dos Enfermeiros*, n.º 16, Março. Lisboa, p. 61-65.

LESNE, Marcel

1997 *Trabalho Pedagógico e Formação de Adultos – Elementos de Análise*, Lisboa, Fundação Calouste Gulbenkian.

MARQUES, Rui M. P.

2003 "Políticas de Gestão da Diversidade Étnico-Cultural: Da Assimilação ao Multiculturalismo", *Observatório da Imigração*, Versão electrónica.

MESTRINHO, Maria Guadalupe

1997 *O Choque da Realidade dos Enfermeiros no Início de Carreira*, Dissertação de Mestrado. Lisboa: Universidade de Lisboa.

MOINGEON, Bertrand; RAMANANTSOA, Bernard

"Understanding corporate identity: the French school of thought", *European Journal of Marketing*, vol. 31, nº 5/6.

NUNES, Lucília

2003 Um Olhar Sobre o Ombro, *Enfermagem em Portugal* (1981-1998), Loures, Lusociência.

OMERI, Akram; ATKINS, Kerry

2002 "Lived Experiences of Immigrant Nurses in New South Wales, Australia: Searching for Meaning", *International Journal of Nursing Studies* 39, p. 495-505.

ORDEM DOS ENFERMEIROS

2003 *Divulgar: Competências do Enfermeiros de Cuidados Gerais*, Lisboa, Ordem dos Enfermeiros.

2004 "Enfermeiros Estrangeiros em Portugal", Lisboa, Versão electrónica. Recuperado em 2005, Maio, 24 de <<http://www.ordemenfermeiros.pt/>>

2005 "Enfermeiros: Um Panorama Crítico a Nível Mundial", Lisboa, Versão electrónica. Recuperado em 2005, Maio, 24 de <<http://www.ordemenfermeiros.pt/>>

POTRA, Teresa M. F. Santos

1997 *Proactividade na Socialização Organizacional – O Comportamento de Procura de Informação do Enfermeiro Recém-Chegado*, Dissertação de Mestrado, Lisboa, Instituto Superior de Psicologia Aplicada.

RIBEIRO, Joana Sousa

2001 "Imigração Independente em Portugal: o Caso dos Profissionais Qualificados no Sector da Saúde", Parte Integrante duma Dissertação de Mestrado (?). Coimbra, Faculdade de Economia da Universidade de Coimbra. Versão electrónica. Recuperado em 2005, Agosto, 20;

RISMARK, Marit; SITTER, Silje

2003 "Workplaces as Learning Environments: interaction between newcomer and work community", *Scandinavian Journal of Educational Research*, Vol. 47, No. 5, November, 495-509.

SALMIK-IBRAHIM, Rahmat M.

2000 "Grounded Theory Methodology as the Research Strategy for a Developing Country", *Forum Qualitative Social Research*, v. 1, n.º 1, Janeiro. Versão electrónica. Recuperado em 2005, Agosto, 20, de <<http://www.qualitative-research.net/fqs/>>.

SCHÖN, Donald A

1983 *The Reflective Practitioner: How Professionals Think in Action*, USA, BasicBooks Editora.

SILVA, Andreia dos Santos

2000 *O Desafio da Qualidade no Hospital Distrital de Torres Vedras. A Melhoria Contínua da qualidade e o Projecto Team Learning e Inovação*, Lisboa, Universidade Técnica de Lisboa – Instituto Superior de Ciências Sociais e Políticas.

SOARES, Maria Isabel

1997 *Da Blusa de Brim à Touca Branca: Contributo para a História do Ensino de Enfermagem em Portugal (1880-1950)*, Lisboa, Educa.

Nós e os Outros: Análise das Redes Sociais

JOAQUIM FIALHO¹ e CARLOS ALBERTO DA SILVA²

RESUMO

Apresentamos na presente comunicação os aspectos teórico-metodológicos da análise de redes sociais. A análise de redes sociais é uma ferramenta que possibilita o conhecimento das interações entre classes de indivíduos ou grupos, tendo por base dados de tipo quantitativo. O enfoque nos dados de tipo quantitativo pressupõe a necessidade duma panóplia de técnicas que permitam ordenar as interações (informação) dos indivíduos ou grupos, para que estas possam ser representadas através dum grafo ou rede.

PALAVRAS-CHAVE: Redes sociais; Interações; Grafos; Nós; Vínculos; Actores; Fluxos

1. Notas Preliminares

A análise de redes sociais direcciona-se para o estudo de relações sociais específicas entre vários elementos: pessoas, grupos, organizações, países, acontecimentos, etc. A diferença das análises ditas tradicionais que procuram explicar questões, como por exemplo, a conduta em função da classe social e profissão, reside no facto da análise de redes sociais se centrar no campo das relações e não nos atributos dos elementos.

Por conseguinte, a análise de redes sociais enfatiza os dados relacionais. Entende-se por dado relacional um vínculo específico existente entre um par de elementos. Este vínculo específico pode ser entendido, como por exemplo, o volume de transacções comerciais entre dois países, o número de vezes que uma determinada pessoa assistiu a um comício dum partido político, as relações de amizade entre um grupo de amigos, as transacções entre empresas dum determinado sector, etc.

As redes podem ter muitos ou poucos actores e uma ou mais classes de relações entre pares de actores.

¹ Doutorando em Sociologia, Universidade de Évora.

² Professor Auxiliar com Agregação do Departamento de Sociologia da Universidade de Évora.

A análise de redes sociais é uma ferramenta que possibilita o conhecimento das interacções entre classes de indivíduos ou grupos, tendo por base dados de tipo quantitativo.

O enfoque nos dados de tipo quantitativo pressupõe a necessidade duma panóplia de técnicas que permitam ordenar as interacções (informação) dos indivíduos ou grupos, para que estas possam ser representadas através dum grafo ou rede.

As redes ou grafos apresentam-se como a ferramenta central para se proceder à representação das interacções entre indivíduos ou grupos de indivíduos de forma gráfica.

Por outro lado, o simples facto de se representar graficamente as interacções dum indivíduo ou grupo não é sinónimo de se estabelecer uma análise em profundidade dentro duma rede ou dum grafo em geral.

Contudo, importa sublinhar também que as características singulares da análise de redes sociais implicam que as ferramentas estatísticas correntes possam não ser as mais adequadas. Por este facto, muitos investigadores e estudiosos da análise de redes sociais, têm desenvolvido instrumentos matemáticos específicos para aplicação na análise de redes sociais, permitindo construir indicadores capazes de explicar a estrutura duma rede a nível individual ou enquadrada no seu conjunto.

A estrutura da rede pode analisar-se através de múltiplos indicadores, que dependem dos objectivos que subjazem à investigação que se está a desenvolver.

Os indicadores de centralidade (os mais recorrentes) permitem analisar a rede quer no seu conjunto, como a título individual, gerando diversos resultados: nível de conectividade da rede; indivíduos com maior ou menor número de interacções; intermediação de alguns actores ao nível dos relacionamentos com outros indivíduos e, por último, a proximidade entre os indivíduos através das suas interacções.

Uma rede pressupõe a existência de três elementos básicos:

- ▶ Nós ou actores
- ▶ Vínculos ou relações
- ▶ Fluxos

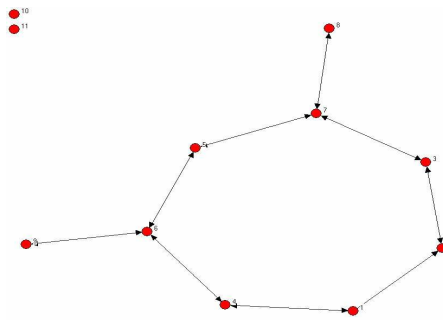
Os nós ou actores são as pessoas ou grupos de pessoas que se encontram movidas por um objectivo comum. Na figura a seguir representada, está presente um grupo de amigos no qual, cada um deles representa um nó. Regularmente os nós ou actores representam-se por círculos. A soma dos nós representa o tamanho da rede.

Os vínculos são os laços que existem e se estabelecem entre dois ou mais nós. Numa rede de amigos, por exemplo, um actor exhibe um vínculo directo com outro actor. Os vínculos de relações são representados por linhas.

O fluxo indica a direcção do vínculo. Estes fluxos podem assumir várias designações: unidireccional ou bidireccional. Quando um actor não tem

nenhum tipo de fluxo, o que implica também a inexistência de vínculos, significa que se trata dum nó solto dentro da rede.

Elementos básicos duma rede



Legenda:

Tamanho – 11 actores ou nós

10 e 11 – nós soltos

6-5 – Fluxo bidireccional

Setas – Vínculos

1-2 – Fluxo unidireccional

A análise de redes sociais (*social network analysis*) é para um número significativo de autores entendida como o novo paradigma das ciências sociais em consequência da sua forma peculiar de «olhar» para a realidade social. (Varanda:2000)

Uma rede social (*social network*) subentende a presença de vários elementos que interagem entre si.

2. Procedimentos Analíticos e Metodológicos de Análise de Redes Sociais

A Língua e o Enfoque

A análise de redes sociais estuda as relações entre vários elementos, designadamente, pessoas, grupos, organizações, etc., sendo que, com cada tipo de relação se pode construir uma rede diferente. Uma das principais diferenças das análises tradicionais que explicam a conduta dos actores em função, por exemplo, da classe social ou profissão, é que a análise de redes sociais se centra nas relações e atributos desses elementos. Quer isto dizer que, a matriz que suporta a análise de redes sociais é a ESTRUTURA das relações que assumem um carácter explicativo mais significativo que os atributos pessoais dos elementos que compõem um determinado sistema.

A análise de redes sociais tem, nos anos mais recentes, vindo a beneficiar dum enorme desenvolvimento das técnicas de análise de matrizes e grafos. Associado a este contributo tem estado a estatística e a matemática que, por influência das suas técnicas, tem permitido objectivar muitas das análises de redes sociais.

A sociologia e a teoria dos grafos pretendem analisar a dinâmica do grupo em função das relações que os seus membros estabelecem. Esta análise estrutural fornece indicadores que permitem identificar algumas propriedades do grupo ou até caracterizar a influência que cada indivíduo ocupa no grupo (Reffay;2005).

As redes (ou grafos) e as matrizes³ têm-se constituído como a principal ferramenta para traçar e apresentar as interacções entre indivíduos, grupos e organizações. Por conseguinte, tal como referem Alejandro e Norman (2005) as características particulares da análise de redes sociais fazem com que as ferramentas estatísticas de uso corrente no seu todo não sejam adequadas para a análise das redes.

É por esta razão que, um pouco por todo o mundo vários investigadores têm desenvolvido instrumentos matemáticos específicos para a análise de redes sociais, nomeadamente ao nível de ferramentas que permitem criar e analisar indicadores que explicam a estrutura individual e também no conjunto duma determinada rede.

Contudo, para além dos desenvolvimentos dos instrumentos de análise das redes sociais, as técnicas de recolha de dados devem ser adaptadas ao objecto de estudo e, sendo a imaginação do investigador um factor fundamental (Lazega;1998).

A estrutura duma rede pode analisar-se a partir de diversos indicadores que variam consoante os resultados que o investigador pretende captar. A este propósito, Borgatti (2003) identifica quatro níveis de análise das redes sociais⁴:

- a) Nível das díades: que assenta ao nível da proximidade incrementada e das possibilidades de comunicação.
- b) Nível dos actores: associada às posições que os actores ocupam na rede e os seus níveis de influência.
- c) Nível da rede/grupo: assente na lógica de que as equipas mais coesas agem melhor?
- d) Díades e actores mesclados: os trabalhadores do mesmo sexo comunicam mais entre si do que com os do sexo contrário?

Por outro lado, Lazega (1998); reporta-se a três tipos de dados que devem ser tidos em conta na concepção dum estudo duma rede:

³ Na literatura de análise de redes sociais surgem comumente a designação de Matrizes de Modo 1 e Matrizes de Modo 2. As matrizes de Modo 1 têm nas linhas e colunas o mesmo número de actores, são binárias ou ponderadas, simétricas ou assimétricas. As matrizes de Modo 2, são matrizes rectangulares, com mais pessoas numa lista que a outra ou seja, têm duas séries diferentes de actores (Molina, 2001).

⁴ Existem também as redes «sociocêntricas» e as redes egocêntricas».

- a) Dados sobre relações (recursos);
- b) Dados sobre os atributos dos actores;
- c) Dados sobre os comportamentos susceptíveis de serem influenciados pela posição dos actores no quadro da estrutura relacional a ser observada.

Dos diversos níveis de análise das redes sociais é possível o agrupamento em dois grandes grupos. O global e o posicional. Contudo, não existe um consenso generalizado sobre as dimensões mais importantes a utilizar na análise. As dimensões de uso mais recorrente na literatura sobre ARS são, segundo Porras (2001):

- a. Tamanho: o número de actores que participam numa rede;
- b. Número de interesses envolvidos na rede;
- c. Coesão o número de interacções existente entre os participantes da rede com a sua relação ao seu numero potencial;
- d. Intensidade associada à frequência e volume de atributos transaccionados;
- e. Estabilidade ou persistência no tempo das relações;
- f. Autonomia ou nível de permeabilidade da rede a actores identificados como externos à rede.

Tal como sublinha Porras (2001) a lógica que subjaz à coesão (*alínea c*) é uma *intuição estrutural*, que se baseia nas relações que vinculam actores similares e que geram processos de socialização por interacção. Por outro lado, também é comum o tipo de *análise posicional*, cujo objectivo é analisar as propriedades relacionais dos diferentes actores em relação ao conjunto da rede. Na base desta análise estão os seguintes princípios:

- a. O princípio da centralidade que foca o ponto da rede no qual se concentram o maior número de recursos, funções e competências. A partir deste princípio é possível identificar os seguintes actores na rede:
 - i. *Actores centrais* que se encontram situados numa posição de decisão na rede. Participam no quotidiano da rede, ao nível das discussões, através da sua relação simbiótica na definição dos resultados.
 - ii. *Actores intermédios* que mesmo sem se situarem no centro da rede, conseguem exercer a sua influência através de alianças com outros actores.
 - iii. *Actores periféricos* que se situam nas zonas mais distantes da rede e raramente conseguem influenciar os actores mais centrais.
- b. O princípio de intermediação. Trata-se da centralidade que é exercida por actores intermediários denominados por «brokers». Esta posição no meio de outros actores assume um quadro de poder e controlo das interacções de vários caminhos da rede.

- c. O princípio da proeminência que se caracteriza como a deferência que demonstram o resto dos actores relativamente a um determinado actor.
- d. O princípio da equivalência estrutural que identifica os linhas de acção uniformes que definem posições sociais, sendo estas ocupadas por actores que são substituídos entre si tendo em conta os seus laços relacionais. Este princípio da equivalência estrutural permite trabalhar com redes complexas e com actores que ocupem posições similares, recorrendo ao «block modelling» (Porras, 2001).

Nesta complexidade de níveis de análise, uma ferramenta tem sido extremamente útil para a representação das interacções entre os diferentes actores duma rede: o software Ucinet 6.85 for Windows⁵ tem permitido construir as matrizes e gráficos e, por conseguinte facilitar a análise das redes sociais.

Contudo, a complexidade de terminologia, sobretudo assente na lógica matemática, tem sido talvez, um dos factos que tem constrangido alguns investigadores a se dedicarem ao estudo da análise de redes sociais. Alias, esta é uma posição também advogada por Varanda (2000). Para a autora “a análise de redes não é mais do que um «saco cheio de truques metodológicos e com um vocabulário místico». Compreende-se este tipo de críticas, e também a sua adopção reduzida em certos meios das ciências sociais. A complexidade matemática, juntamente com o seu vocabulário especializado, recheado de conceitos não utilizados noutras perspectivas sociológicas, gera uma certa repulsa no principiante, mas que é rapidamente ultrapassável em face do apelo intuitivo da perspectiva e da genuína utilidade destes instrumentos para o estudo das ciências sociais (Varanda, 2000:102).”

Porém, pode sobressair, erradamente, a ideia que os dados qualitativos não são importantes na análise de redes sociais. A este propósito, Lazega (1998) adverte que os dados de carácter qualitativo são indispensáveis para desenvolver a intuição sobre as relações entre os actores.

Para uma melhor compreensão da terminologia da análise de redes sociais, Alejandro e Norman (2005) apresentam uma listagem de conceitos estruturantes e que reflectem a verdadeira complexidade da análise de redes sociais:

⁵ Este programa é recomendado para pequenas redes. Para redes de maiores dimensões recomenda-se a utilização do Pagem. Na página da Internet do INSNA podem ser encontrados mais programas para análise de redes sociais.

Rede	Grupo de indivíduos que, de forma agrupada ou individual, se relacionam com outros para atingirem um fim específico. As redes podem ter muitos ou poucos actores e uma ou mais classes de relações entre pares de actores.
Grafo	Nome técnico do gráfico da rede.
Nó⁶ ou actor	Os nós ou actores são as pessoas ou grupos de pessoas que se encontram em torno dum objectivo comum. Normalmente, os nós ou actores são representados por círculos.
Tamanho da rede	A soma de todos os nós ou actores representa o tamanho da rede.
Vínculo	Os vínculos representam os laços que existem entre dois ou mais actores. Os vínculos ou relações são representados com linhas.
Fluxo	O fluxo indica a direcção do vínculo. Os fluxos representam-se com uma seta que indica o seu sentido.
Fluxo mútuo ou bidireccional	São os fluxos que têm setas em ambos os sentidos.
Fluxo dirigido ou unidireccional	Fluxo cuja direcção só contém um sentido.
Nó solto	Nó ou actor que não tem nenhum tipo de fluxo, o que, por sua vez, implica a ausência de vínculos.
Matriz	Conjunto rectangular de elementos representados em linhas horizontais (linhas) e verticais (colunas).
Matriz quadrada	Matriz que tem o mesmo número de linhas e colunas.
Matriz simétrica	Matriz na qual as relações entre os nós ocorrem de forma bidireccional.
Matriz idêntica	Matriz que contém o mesmo nome e número de actores tanto em linhas como em colunas.
Ucinet	Programa para a análise de redes sociais e seus atributos.
NetDraw	Programa para representar as redes sociais de forma gráfica.
Atributos	Características dos nós, as quais permitem identificar cada actor ou grupo de actores dentro duma determinada rede.
Caminhos geodésicos	Distância entre um nó e outro.

Todos os sociólogos seriam unânimes em afirmar que o poder é uma propriedade fundamental das estruturas sociais. Por outro lado, verificar-se-ia um menor acordo relativamente ao conceito de poder, como este pode ser descrito e analisado, as suas causas e consequências (Hanneman, 2001).

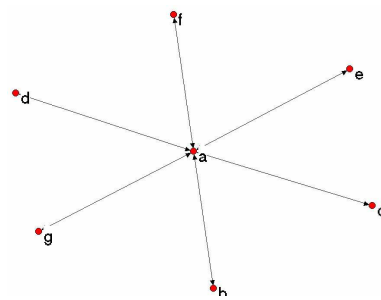
Nas redes sociais o poder pode ser encarado como uma propriedade MICRO (descreve as relações entre os actores) e como uma propriedade MACRO (descreve uma população inteira).

Ter uma posição favorável na rede é sinónimo de beneficiar de maiores possibilidades de interacções relativamente a outros actores mais desfavoráveis. Ter uma posição favorável significa ter mais oportunidades e menos restrições (Hanneman, 2001).

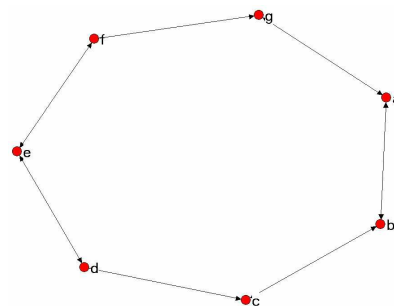
Hanneman (2001) apresenta três tipos de redes que nos permitem melhor compreender as situações de poder:

⁶ Na tradução para português entende-se nó. Contudo, na literatura internacional, este conceito surge regularmente com as designações de nodo ou tie.

Estrela



Círculo



Linha



a) Rede estrela:

- "A" tem uma posição estrutural mais favorável;
- Mais vínculos em "A" são sinónimo de mais poder;
- "A" é o actor que está mais próximo de todos os outros;

- Em "A" o poder pode ser exercido de forma directa sobre os outros actores;
- "A" tem uma distância geodésica de "1" para com todos os outros actores.

b) Rede linha:

- Os actores "A" e "G" estão em desvantagem estrutural relativamente a todos os outros;

c) Rede círculo:

- Cada actor tem o mesmo número de alternativas de relação;

3. Considerações Finais:

A análise de redes sociais é considerada uma metodologia que se debruça sobre o estudo das relações entre entidades e objectos de várias naturezas. Inicialmente, a análise de redes foi aplicada aos sistemas de telecomunicações e informática, circuitos electromagnéticos, sistemas de engenharia (transportes) e sistemas geográficos (estudos sobre bacias hidrográficas). No quadro das relações sociais a análise de redes sociais contribuiu para a compreensão de problemas complexos, designadamente, a integração na estrutura social (macro) e a acção individual (micro) (Degenne e Forsé, 1999).

Desde os estudos «clássicos» sobre análise de redes sociais até aos dos nossos dias tem ficado evidente que a teoria das redes sociais tem sido utilizada nas mais variadas teorias sociais. Desde os estudos clássicos da antropologia (Barnes e Both) até aos nossos dias o enfoque das redes sociais tem-se centrado sobretudo no estudo das relações entre indivíduos em diferentes questões e situações sociais.

A análise de redes sociais não é um fim em si mesma. Assume-se como o meio para a realização duma análise estrutural cujo objectivo é explicar os fenómenos em estudo. A análise de redes sociais pretende pois evidenciar que o estudo duma díade (interacção entre duas pessoas) só tem fundamento em relação ao conjunto das outras díades da rede, dado que a sua posição estrutural tem necessariamente um efeito sobre a sua forma, conteúdo e função. Deste modo, a função duma relação está dependente da posição estrutural dos elos, e o mesmo se verifica com o status e o papel do actor. Uma rede não se resume como a simples soma das relações, e a forma como é exercida a influência em cada relação (Degenne e Forsé, 1994).

A análise de redes sociais veio estabelecer um novo paradigma ao nível da estrutura social. O estudo dos comportamentos e acções dos actores não se centra somente nos atributos individuais (idade, sexo, género, etc.), mas sim nas relações que resultam das interacções que são estabelecidas pelos indivíduos uns com os outros. A estrutura é concebida como uma rede de relações e de limitações que influencia as escolhas das pessoas, os seus

comportamentos e as opiniões individuais. A base fundamental das redes assenta no estudo dos dados relacionais (Wasserman e Faust, 1994; Hanneman, 2000). Este enfoque no estudo das redes assenta nas relações (conexões ou laços), entre objectos (nós, indivíduos ou grupos). Por conseguinte, é lícito referir que no estudo das redes o enfoque se centra no estudo das relações em detrimento dos atributos individuais abordados pela generalidade das ciências sociais.

Pelo facto de se centrar na análise de dados relacionais em detrimento de atributos, a análise de redes sociais restringe a aplicação de diversos modelos estatísticos que implicam a interdependência quanto à ocorrência e à distribuição dos eventos numa determinada população. Este foco nas relações estruturais implica o estudo das interações e interdependência entre actores.

Apesar de alguma desconfiança inicial por parte da generalidade das ciências sociais, nos últimos anos a análise de redes sociais tem ganho alguns adeptos, sobretudo pela descoberta desta nova forma de olhar os problemas sociais.

As redes sociais tem a particularidade de actuarem com estruturas emergentes, quer isto dizer, próprias de sistemas complexos e dinâmicos (não-linearidade), (Hanneman, 2001). Significa esta reflexão que as redes revelam estruturas sociais (padrões de interacção) que podem evoluir de forma não-linear e, por conseguinte, produzir consequências imprevistas sobre um determinado contexto.

Para Wellman (1999) a essência da análise de redes sociais assenta no estudo das relações e estruturas sociais no contexto em que se encontram inseridas. A análise de redes sociais não concebe o mundo composto por indivíduos normativamente orientados e agregados numa multiplicidade de grupos. O foco da análise de redes sociais concebe a estrutura social como organizações padrão de membros e seus relacionamentos numa determinada rede.

Nos últimos anos a análise de redes sociais tem beneficiado dum enorme avanço estatístico, designadamente através de ferramentas de análise muito particulares, como por exemplo o software UCINET/Netdraw.

Bibliografia

ALEJANDRO,V.; NORMAN, A.;(2005); Manual introductorio al análisis de redes sociales. www.redes-sociales.net, consulta em 01/09/2005

BORGATTI, S.; EVERETT,M.; (1997) Network analysis of 2-mode data, Social Network 19, <http://www.analytictech.com/borgatti/publications.htm>, consulta em 30/07/2005

BORGATTI, S.; EVERETT,M.; (1999) Models of core/periphery structures, Social Network 21, <http://www.elsevier.com/locate/socnet>, consulta em 30/07/2005

BORGATTI, Steve;(2003) Conceptos Básicos de Redes Sociales, <http://www.analytictech.com/networks>, consulta em 11/09/2005

- DEGENNE; Alain; FORSÉ, Michel; (1994) Les réseaux sociaux; une analyse structurale en sociologie, Paris, Armand Colin
- LAZEGA, Emmanuel (1998); Réseaux sociaux et structures relationnelles, Paris, Press Universitaires de France, 1ª edição
- LAZEGA, E.;PATTISON, P.; (1999); Multiplexity, generalized exchange and cooperation in organization: a case study, Social Networks 21 (67-90)
- LAZEGA, Emmanuel (2004); Racionalidad, disciplina social y estructura, Redes-Revista hispana para el análisis de redes sociales, Vol.5, Jan./Fev 2004, <http://revista-redes.rediris.es>
- MERCKLÉ, Pierre (2004) Sociologie des réseaux sociaux, Paris, La Decouverte
- MOLINA, José L.:(2001) El análisis de redes sociales. Una Introducción, Barcelona, Ediciones Bellaterra
- MOLINA, J.L.; TEVES, L.; MAYA JARIEGO, I.; (2004) El análisis de redes en Iberoamérica: una agenda de investigación. http://revista-redes.rediris.es/html-vol6/vol6_1.htm, consulta em 31/05/2005
- PORRAS M., J. Ignacio (2001); Cambio Tecnológico y Cambio Organizacional. La Organización en Red. disponível em <http://www.revistapolis.cl/2/porr.htm>, consultado em 04/04/2006
- PORTES, Alexandro (1998); Social capital: its origins and applications in modern Sociology, Annual Review of Sociology, 1998
- SCOTT, John;(2000) Social Networ Analysis: a handbook 2 ed., London, Thousands Oaks, Califónia, Sage Publications
- SCOTT, Richard W.:(1992) Organizations: rational, natural, and open systems, 3 ed., New Jersey, Prentice-Hall
- VARANDA, Marta; (2000) A analise de redes sociais e sua aplicação ao estudo das organizações. Uma introdução, Organizações & Trabalho nº23, Lisboa, APSIOT-Celta
- VARANDA, Marta (2005); La réorganisation du petit commerce en centre-ville: L'échec d'une accion collective, Revue Française de Sociologie 46-2, (pag.325-350)
- WASSERMAN, Stanley; FAUST, Katherine (1998) Social Networks analysis: methods and applications. New York, Cambridge University Press
- WASSERMAN, Stanley; GALASKIEWICZ, Joseph (Ed.) (1994) Advances in social network analysis: research in the social and behavioral sciences California, Sage Pubications

Qualidade Organizacional em Saúde: para Além da Estratégia

JOSÉ COELHO ¹

RESUMO

Com base num estudo de caso de um hospital do Serviço Nacional de Saúde, esta comunicação tem, como objectivo central, evidenciar a importância da exploração da dimensão não-estratégica na lógica de acção dos actores, perante o desafio da construção da qualidade em saúde. As evidências de base empírica, verificada a existência de um capital de disponibilidade para a mudança, permitem identificar a dimensão ética como entidade consistente e residente na referida lógica.

PALAVRAS-CHAVE: Sociologia; Organizações; Saúde; Qualidade; Ética

Introdução

Numa visão que revela a existência de um contexto de mudança para as organizações de saúde, a qualidade foi elencada, pela Direcção-Geral de Saúde (DGS), já em 1999, como elemento crítico para a reforma da administração pública na saúde. Esta mudança, porque configura um processo complexo, merece estudo aprofundado no sentido de permitir uma melhor compreensão dos factores e mecanismos envolvidos. Para aceder à compreensão deste processo, através de estudos organizacionais, é indispensável a visão sociológica. Neste sentido, partindo da leitura do espaço organizacional como terreno de construção social, com base nas teses de Strati (2000) e accionado o contributo dos trabalhos de Alter (1996) para o tratamento da problemática da mudança/ inovação e de Amblard et al (1996) para a compreensão dos processos sociais, o enquadramento foi consolidado com as teses de Silva (1995, 2004) e com sínteses como as de Flood e Fennell (1995) e de Chiha (2003). Sob uma perspectiva de análise estratégica/organizacional, suportada na visão croizeriana da realidade no domínio das organizações, o modelo explicativo evoluiu da análise do posicionamento dos actores perante o desafio da mudança até à valoração da problemática da qualidade em saúde. Esta evolução ocorre sob o pressuposto do estudo das organizações como contextos sociais. As evidências de base empírica encontradas, verificada a existência de um capital de disponibilidade para a mudança, permitiram identificar a dimensão ética dos serviços de

¹ Mestre em Sociologia pela Universidade de Évora.

saúde como entidade, com expressão significativa, residente na lógica de acção dos actores. Parece, assim, legítimo considerar estas evidências como alavancas de eleição para a mudança em curso.

1. Um contexto de mudança/ inovação

Para Alter (1996), a mudança não é durável, devendo ser tida como permanente. Assim, e porque as empresas/organizações e os seus produtos ou serviços se desenvolvem num contexto social vasto, estão expostos às perturbações que a mudança permanente produz. Não obstante, esta última comporta, também, uma oportunidade de aprendizagem que Croizier e Friedberg (1977: 303) salientam ao afirmar que “uma crise se compreende melhor quando se consegue delimitar os sistemas que ela afecta e compreender como estes sistemas eram, até ao presente, regulados.” No momento actual, na área da saúde, destaca-se o PNS 2004-2010 (Plano Nacional de Saúde) em cuja introdução se refere ser este um “guia para a acção e da mudança”. Para Chiha (2003), a mudança é uma construção voluntarista e inter subjectiva caracterizada como um processo ao qual subjaz uma intenção de agir. Neste sentido, se a percepção de que o *status* não é satisfatório e de que a mudança é imprescindível parece ser comum ao universo de actores intervenientes, talvez o grande desafio se possa traduzir pela definição que Crozier e Friedberg (1977: 330) fazem do problema sociológico que a mudança configura: trata-se de “compreender como e em que condições uma crise pode estar na origem de mecanismos de inovação e não de mecanismos de regressão”. A intenção de mudança, dado que esta não é nunca um processo linear, apela à capacidade de inovação no que concerne ao papel dos actores interessados. Alter (1996: 6), referindo-se à diferença entre mudança e inovação, afirma que “a mudança interessa-se mais pelos «efeitos» de uma transformação sobre a natureza das relações” enquanto que “a inovação visa mais propriamente a análise do processo que presidiu à implementação dessa mesma transformação e integra-a numa perspectiva pelo menos parcialmente económica”. Um outro aspecto decisivo para a mudança reside na necessidade/capacidade de envolvimento dos actores. Este envolvimento, quando subjacente a uma lógica de inovação emerge, de acordo com Alter (1996), a partir de acções individuais baseadas no interesse e desenvolvidas no seio de uma dinâmica colectiva. Se, no domínio dos cidadãos, a mudança parece estar consagrada – a expressão ‘sistema centrado no cidadão’ faz parte da linguagem utilizada nos documentos oficiais, desde o documento Saúde em Portugal. Estratégia de Saúde para o Virar do século, 1998-2002, de 1996 – o mesmo parece não estar ainda conseguido no que concerne ao empenhamento dos profissionais de saúde. Esta situação parece decorrer do facto de a sua participação nos processos de mudança ainda não ser uma realidade consistente provavelmente porque, como refere Alter (1996: 19) a análise organizacional “tem permanecido muito tempo centrada sobre a análise dos fenómenos de resistência à mudança e sobre a análise da burocracia.” Uma visão deste teor atribui aos profissionais de saúde um estatuto de obstáculo em vez de um estatuto de recurso indispensável para a mudança. A função social que os serviços de saúde desempenham, num *status* resultante da relação entre o clima interno e a envolvente externa, coloca em evidência a tensão existente entre expectativas e constrangimentos impondo, às organizações, o desafio

de uma permanente capacidade de adaptação às novas exigências. Torna-se, assim, necessário compreender, como salienta Friedberg (1992), que o que está em causa para estudar são os «processos sociais» através dos quais se regulam as relações entre actores interdependentes, num dado campo de acção, e não as organizações em si. Para Friedberg (1995), neste campo de acção residem actores dotados de racionalidade, intencionalidade, capacidade de escolha e de adaptação. Como afirma Chiha (2003: 6), “Face ao seu estatuto e às suas relações com os outros, cada um constrói uma lógica de acção própria e define uma estratégia adaptada.” Entender a organização como um produto da construção social (à qual subjaz o conceito de “organizações como contextos sociais” na visão de Strati, 2000) implica uma abordagem diferente: parafraseando Silva (2004-II: 15), são necessárias “outras lentes que permitam dar ‘novas’ cores interpretativas aos diferentes aspectos formais e informais da complexidade do campo organizacional.”² O autor afirma, sintetizando, que o futuro da Sociologia das Organizações representa “um desafio de (re)construção teórico-metodológico”. Para responder a este tipo de desafio, Flood e Fennell (1995) incitam à valorização dos sociólogos nas organizações: referem que, apesar das «lentes da sociologia» – uma vez construídas por si própria – poderem induzir alterações na percepção do investigador, permitem revelar alguns dos aspectos importantes que ocorrem nos processos de mudança. Salientam, também, dois dos aspectos mais positivos do papel dos sociólogos nas organizações. Um destes aspectos diz respeito ao que os autores designam por “abertura da caixa negra” no sentido da importância que aqueles podem ter quando constroem as lentes para observação da dinâmica organizacional, revelando-a e ajudando na sua compreensão; o outro aspecto prende-se com a resposta ao desafio que se lhes coloca: ir além da descrição dos fenómenos assumindo uma postura de contributo activo para a reforma (neste caso) do sistema de saúde.

2. A problemática da qualidade em saúde

A problemática da qualidade em saúde, não sendo marca da actualidade, tem determinado a variação, ao longo do tempo, dos próprios conceitos e dimensões associadas. Para Hannu Vuori (1999: 61), as primeiras evidências de preocupação com a qualidade dos cuidados remontam ao Código de Hammurabi (a expressão conhecida é a de ‘olho por olho, dente por dente’) atribuindo a Sócrates o fundamento intelectual da garantia da qualidade – “é preciso estar disposto a examinar os resultados do seu trabalho” – e a Hipócrates, como pai da medicina, a preocupação com os princípios – “primeiro, não causar dano”. Proveniente do meio industrial, a problemática é recolocada e ganha visibilidade nos anos cinquenta, relacionada com o controlo de qualidade. A exportação do conceito para a área da saúde dá-se alguns anos mais tarde e Mezomo (2001) define como marcos históricos da qualidade nos serviços de saúde e palavras-chave associadas, as seguintes:

² A noção de campo a que o autor se refere tem origem nas teses de Pierre Bourdieu (1989), nas quais, por *campo*, se entende o espaço em que as posições relativas dos actores (baseadas no capital próprio de cada um) se confrontam no sentido de se determinar a hierarquia de forças dominantes. A este conceito está associado, nas mesmas teses e de forma interdependente, o de *habitus*, como a racionalidade estruturante das condutas grupais (baseada no histórico de relações mas com a capacidade de adaptação desse mesmo histórico a cada novo campo).

anos sessenta - controlo; anos setenta - avaliação; anos oitenta - garantia; anos noventa - melhoria; actualidade - desenvolvimento. É no contexto deste último, o da actualidade, que emerge o principal desafio ao desenvolvimento: a conciliação entre o desígnio da qualidade e a disponibilidade de recursos (afectáveis). Este desafio realça a necessidade da visão sociológica quer para reconhecer as lógicas que são accionadas no palco da mudança, quer para facilitar a construção de uma racionalidade que permita a referida conciliação. De Donabedian (1982) até à actualidade, pouco tem variado o elenco das dimensões consideradas críticas para a qualidade de um serviço de saúde. A partir da leitura de Donabedian (1982), Katz e Green (1997) e Mezomo (2001) ou Correia (1994), Imperatori (1998), Biscaia (2001) e Pisco (2001), chegamos a um conjunto de dimensões que, evidenciando alguma solidez, integra dimensões como a acessibilidade, efectividade, eficiência e eficácia, competência profissional e satisfação³. Pisco (2001: 43) refere, na actualidade, o elenco para a Qualidade em Saúde apresentado pela região Europeia da OMS (Organização Mundial de Saúde): "um elevado grau de excelência profissional, eficiência na utilização dos recursos, riscos mínimos para os doentes, satisfação para os utilizadores e os resultados obtidos, ou seja, os ganhos em saúde". Numa leitura análoga, Biscaia (2001) afirma que a mesma se caracteriza por "ser um processo de melhoria contínua; corrigir os erros do sistema; reduzir a variabilidade indesejada; um quadro de participação e responsabilização colectiva".

O sucesso da qualidade como alavanca da mudança na área da saúde depende, como defende Setbon (2000), de dois factores: um, ao nível operacional - o domínio das definições - e outro ao nível da participação - o grau de adesão dos profissionais de saúde. No domínio em que estes dois factores se situam residem, também, o efeito da pressão de cidadãos mais exigentes e a necessidade de renovação dos quadros de referência ética face aos novos dilemas que se vão colocando aos profissionais. É, portanto, nesta encruzilhada entre os interesses de corporações, cidadãos em geral e instâncias reguladoras (na qualidade de representantes do interesse público) que surge um novo espaço de interacção entre estes actores, face ao desafio da qualidade e no qual se confrontam lógicas diversas, por vezes divergentes. Um espaço de confronto é, também, (na visão croizeriana) um espaço de negociação pelo que a que aí ocorre no sentido de estabilizar a relação de forças entre os poderes representados, configura a introdução no domínio da acção profissional - de cariz individual - de uma lógica de resposta ao interesse público - de cariz colectivo. Assumindo que as organizações de saúde sejam, como na expressão de Strati (2000), "organizações sem paredes", um outro desafio se coloca em termos do estudo da problemática da qualidade, na dimensão organizacional: perceber até que ponto esta visão da realidade organizacional pode interferir, com substância, na percepção da interacção entre actores, organização e meio envolvente - e, em consequência, nos mecanismos de regulação - nomeadamente no que diz respeito à disputa da legitimação do poder de

³ Na perspectiva de Mezomo (2001), os conceitos de efectividade, eficiência e eficácia estão interligados: a efectividade refere-se aos objectivos a atingir, a eficiência tem a ver com a relação entre o custo e o benefício das acções empreendidas para alcançar esses mesmos objectivos e a eficácia entende-se como a resultante da conjugação das anteriores.

representação dos interesses dos cidadãos: entre a legitimidade formal do eixo Ministério da Saúde/Organizações de Saúde e a legitimidade emergente do eixo Profissionais de Saúde/Comunidade de Cidadãos – que os segundos procuram construir, reconhecendo o significado da expressão «cidadãos, somos todos nós». Esta disputa de poder pode, assim, ser vista como um elemento mais na racionalidade que modela o funcionamento destas organizações.

3. Uma metodologia

Como afirma Françoise Gonnet (1992: 261) “uma vez que o diagnóstico põe em evidência as lógicas e as estratégias dos actores, permite igualmente conceber uma ou várias estratégias de mudança adaptadas ao conjunto sobre o qual se quer agir.” A escassez de estudos sobre as organizações de saúde, a que acresce o facto de a construção da qualidade organizacional ser uma realidade recente e ainda pouco estudada no domínio das organizações de saúde em Portugal, justificam a opção por um estudo não experimental, de cariz exploratório sobre a percepção e o posicionamento dos actores face ao desafio da qualidade organizacional. O presente estudo configura um *estudo de caso único* em que duas razões de fundo sustentam a escolha efectuada. A primeira decorre do facto de se tratar de um primeiro olhar sobre a realidade organizacional, a sugerir uma estratégia de cariz extensivo no sentido de procurar uma maior abrangência de participantes face ao tempo disponível para a realização do estudo. A segunda razão tem a ver com a necessidade de, do ponto de vista ético, deixar espaço para mais e aprofundados estudos, não saturando os actores, neste caso específico, com uma primeira solicitação de cariz intensivo. A opção, neste alinhamento, foi por uma instrumentação quantitativa de aplicação transversal – recolha de dados, sob o formato de inquérito por questionário – assumindo uma das limitações de tal opção: a escassez de meios para uma triangulação de dados de fontes diversas. No sentido de operacionalizar a arquitectura do estudo, recorri a uma grelha de análise – entendida como instrumento metodológico fundamental quer para a análise estratégica em que a insere Bernoux (sd) quer para Amblard et al (1996) que a incluem na metodologia da sociologia das lógicas de acção – cuja construção se baseou numa adaptação feita a partir dos eixos identificados pelos mesmos: *contextualização*, *regulação* (em substituição de ‘possibilidades de acordo’, que me parece menos precisa) e *mudança/ inovação* (em vez de condução da mudança, que pertence mais ao domínio da acção concreta do que ao da análise) e aos quais foi acrescentado um outro, no sentido de posicionar a questão central da problemática em estudo: a da qualidade organizacional. A unidade de análise, porque residente num dos Hospitais do Serviço Nacional de Saúde onde tenho exercido a minha actividade profissional, permitiu-me dispor de um capital de observação da realidade que enriqueceu, certamente, a pesquisa. Não se tratando de obter uma visão asséptica, a procura incidiu sob uma visão tanto quanto possível abrangente, naturalmente mesclada com a visão própria de quem faz parte da realidade que se propõe analisar. Com uma população-alvo, constituída por 1079 profissionais maioritariamente do sexo feminino (69,5%), com uma distribuição por grupo profissional de 28% de médicos, 49,5% de enfermeiros, 17% de Técnicos de Diagnóstico e Terapêutica (TDT), 3% de Técnicos Superiores de Saúde (TSS) e 2,5% de administrativos e em

que o cálculo da população-alvo (707 profissionais) foi obtido através de correcção, por aproximação, em função do número de profissionais a exercer no período do inquérito (não incluídos, portanto, os indivíduos em gozo de período de férias, faltas por doença e outros tipos de licença), a taxa de resposta situou-se nos 42%, com valores mínimo de 30% (Médicos) e máximo de 77% (TSS). A construção do inquérito alicerçou-se nas dimensões a estudar já referidas a propósito da grelha de análise organizacional e a partir das dimensões consensuais na literatura revisada sobre qualidade em saúde, para além do recurso à adaptação de questões elencadas em alguns dos inquéritos consultados e do conhecimento detido sobre a realidade organizacional da unidade de análise. Para este estudo, a análise da globalidade das respostas ao inquérito foi efectuada numa abordagem estatística multivariada, com suporte no aplicativo informático SPSS. A informação resultante foi confrontada com a matriz teórica inicialmente construída.

4. A evidência empírica

Dos achados de base empírica emergentes da análise dos dados recolhidos, e no sentido de materializar a demonstração que aqui se pretende evidenciar, apresentam-se os relacionados com três aspectos fundamentais. O primeiro aspecto diz respeito à configuração da regulação na unidade de análise, como resultante de um sistema biaxial em que concorrem, num eixo, a regulação de controlo e num outro a regulação autónoma, em concordância com o que afirma Reynaud (1988) a propósito da regulação organizacional. Após extracção através de Análise Factorial de Componentes Principais (AFCP), foi possível identificar as dimensões valorizadas pelos respondentes. Para uma visão global sobre as fontes de regulação de controlo, o elenco integra a «Institucional Externa» com 35,4% de capacidade de explicação da variância total, a «Institucional Interna» com 13,5%, a «Tutela Política» com 10,5% e a do «Peso Corporativo» com 8,7% e sentido negativo para a influência das respectivas variáveis. Para a visão global sobre as dimensões de regulação autónoma, o conjunto inclui a «Auto-responsabilização» com 34,6% de capacidade de explicação da variância total, a «Organização Formal» com 13,5% e sentido negativo de influência das variáveis que a compõem, a «Organização Informal» com 9,8% e o Recurso Corporativo com 8,3%. Um segundo aspecto está relacionado com o «capital de disponibilidade» para a mudança, como tradução do binómio a que Chiha (2003) faz referência, isto é, o facto de o cariz voluntarista nos actores se alimentar, por um lado, da vontade de mudar e, por outro, do reconhecimento de um contexto favorável a essa mesma mudança. Com idêntico procedimento (AFCP), foi possível identificar a existência deste mesmo capital nos respondentes. Assim, no que concerne à visão global sobre o contexto da unidade de análise, foi possível identificar, como relevantes, a «Mudança/Inovação» com uma capacidade de explicação da variância total de 51,6%, a «Pressão Externa» com 12,2% e a «Exigência dos Cidadãos» com 8,2%. O terceiro e último aspecto relevante decorre da caracterização do posicionamento dos actores face ao desafio da construção da qualidade. Da mesma forma (AFCP), foi possível revelar as dimensões latentes na visão dos respondentes sobre a qualidade em saúde. Para o panorama da valoração global da qualidade, pelos profissionais, as

dimensões críticas identificadas são a da «Ética nos Serviços de Saúde» com uma capacidade de explicação da variância total de 61,7%, a da «Efectividade dos Cuidados» com 7% e sentido negativo para a influência das variáveis que a compõem e a da «Organização Específica para a Qualidade» com 4,3%.

5. Considerações finais

Numa visão panorâmica é possível afirmar que o sistema de regulação desocultado confirmou a capacidade de explicação do modelo de análise: a atribuição de valor significativo à componente institucional externa é congruente com o reconhecimento de um contexto de mudança/ inovação com origem na dimensão macro, o exterior. A valoração da componente de auto responsabilização dos profissionais concorda com a evidência de uma dimensão não estratégica (e a ela associada) na lógica de acção destes actores – a dimensão ética – o que confirma a hipótese teórica inicialmente assumida: a de que a dimensão ética tem expressão significativa no domínio da lógica de acção dos actores. Os processos alavancados exclusivamente pelo confronto (que a dimensão estratégica pressupõe) são, seguramente, desgastantes. Será, deste modo, legítimo admitir que, no sentido de que tal desgaste não ponha em causa o sucesso da mudança, o processo da sua efectivação com vista à qualidade necessite de um suporte não estratégico. Este suporte, não podendo contar com o contributo de uma cultura organizacional homogénea (Silva, 1995), parece poder contar com um outro – o da dimensão ética – como sugere o padrão de valoração da qualidade ao integrar o constructo do primeiro factor extraído da AFCP da escala da qualidade, *Ética nos Serviços de Saúde*, com uma capacidade de explicação da variância de 61,7%. A perspectiva de desenvolvimento organizacional que, a partir deste conhecimento, se pode desenhar, tem como objectivo principal a qualidade e como alavanca de eleição a ética. Neste sentido, pode e deve eleger-se a qualidade como aspecto central da formação, com a responsabilidade de evoluir para a demonstração de que *a qualidade não é um mero efeito burocrático*.

Bibliografia

- ALTER, Norbert (1996). **Sociologie de l'entreprise et de l'innovation**. Paris: PUF.
- AMBLARD, Henri et al (1996). **Les nouvelles approches sociologiques des organisations**. Paris : Éditions du Seuil.
- BERNOUX, Philippe (s.d.). **A sociologia das organizações**. Porto: RÉ-S-Editora.
- BISCAIA, José L. (2001). Descodificar a qualidade. In Encontro Qualidade e Saúde. Braga: APQ.

- CHIIHA, Gaha (2003). Les protagonistes du changement organisationnel. **Esprit Critique**. Été 2003. 5 (3).
- CORREIA, José A. M. (1994). A qualidade nos serviços de saúde. In Fórum da Qualidade. Porto: APQ.
- CROZIER, Michel; FRIEDBERG, Erhard (1977). **L'acteur et le système**. Paris : Éditions du Seuil.
- DONABEDIAN, Avedis (1982). **Explorations in quality assessment and monitoring – Vol II**. ANN Arbor, Michigan : Health Administration Press.
- FLOOD, Ann Barry; FENNELL, Mary L (1995). Through the lenses of organizational sociology: The role of organizational theory and research in conceptualizing and examining our health care system. **Journal of Health and Social Behavior**. Albany.
- FRIEDBERG, Erhard (1992). Les quatre dimensions de l'action organisée. **Revue Française de Sociologie**. 33: 531-557.
- ____ (1995). **O poder e a regra – dinâmica da acção organizada**. Lisboa: Instituto Piaget.
- GONNET, Françoise (1992). **L'hôpital en question(s). Un diagnostic pour améliorer les relations de travail**. Paris : Éditions Lamarre.
- IMPERATORI, Emílio (1998). Voluntariado, humanização e qualidade. **Revista Portuguesa de Saúde Pública**. Vol 16 :2 – Abril/Junho.
- KATZ, Jacqueline M. ; GREEN, Eleanor (1997). **Managing quality – a guide to system-wide performance in health care**. St. Louis : Mosby-Year Book.
- MEZOMO, João C. (2001). **Gestão da qualidade na saúde – princípios básicos**. São Paulo : Manole.
- MINISTÉRIO DA SAÚDE (1997;1999). **Saúde em Portugal – uma estratégia para o virar do século, 1998-2002**. Lisboa: DGS.
- ____ (2003). **Plano Nacional de Saúde** – orientações estratégicas. Lisboa.
- PISCO, Luís (2001). Qualidade na saúde. **Qualidade**. Verão 2001 – n.º 2. Amadora : APQ.
- REYNAUD, Jean-Daniel (1988). Les régulations dans les organisations: régulation de contrôle et régulation autonome. **Revue Française de Sociologie**. 29 :5-18.

- SETBON, Michel (2000). La qualité des soins, nouveau paradigme de l'action collective? **Sociologie du travail**. 42: 51–68. Éditions scientifiques et médicales Elsevier SAS.
- SILVA, Carlos A (1995). **Centros de saúde: cultura organizacional na encruzilhada da cultura e da identidade profissional – estudo de caso de três centros de saúde do distrito de Beja**. Tese de Mestrado. Évora: Universidade de Évora – Departamento de Sociologia.
- ____ (2004). **Reencontro com o mundo organizacional**. Évora: Departamento de Sociologia da Universidade de Évora.
- STRATI, António (2000). *Theory and method in organization studies*. London: Sage.
- VUORI, Hannu (1999). Development of quality assurance in health care. In 43.º Congresso da EOQ. Madrid: EOQ.

Relações de Poder nas Organizações de Saúde

MAGDA DUARTE ¹

1. Considerações Preliminares

Inicialmente o poder estava categorizado como um tema negativo, no sentido de não ser benéfico para as organizações pois era determinado como o que existia de pior no seio das organizações. Porém com o passar dos tempos esta temática abandonou esta concepção negativista. O poder existente nas organizações, como fruto da organização ou como relação estabelecida entre os indivíduos; era encarado como um factor dinâmico, positivo e motivacional para a mudança e desenvolvimento positivo das organizações. Fiedberg (1993).

Nesta perspectiva de análise gostaria de estudar e compreender a influência desse mesmo poder na progressão da carreira de enfermagem; mais concretamente na autonomia que a profissão de enfermagem adquiriu ao longo dos tempos. O estudo do poder nas organizações tomou importância a partir dos anos 60, no meio das estruturas organizacionais. De acordo com vários autores o sucesso e concretização dos objectivos estabelecidos numa organização dependem muita das relações estabelecidas entre os actores organizacionais. Relações que podem surgir da vivência e contacto próximo entre os indivíduos; definidas em termos afectivos e emocionais, ou por outro lado; criadas pela própria dinâmica e estrutura de trabalho que obriga este relacionamento entre os indivíduos. Sendo assim, pretendo com este trabalho de investigação aprofundar as várias relações que são estabelecidas no serviço onde trabalho; formais e informais. De que forma estas relações podem ser significativas para o estabelecer do poder dos indivíduos? Será o poder instituído pela própria organização hospitalar que modela os parâmetros e estabelece as funções de cada enfermeiro no seu local de trabalho? Será o elo de ligação criado ao longo dos tempos que possibilita esta definição de papéis; que permite o ganho de um determinado tipo de poder? O estudo realizado por Salvado (1994) analisa a perspectiva do poder baseado nas ideias de dois filósofos, Julien Freund e Hannah Arendt. Freund argumenta que o poder é caracterizado por uma relação de dominação e subordinação em relação ao outro; existe inevitavelmente uma relação de inferioridade entre duas ou mais pessoas. Arendt, pelo contrário refere que o poder é sinónimo da capacidade de se agir em conjunto e trabalhar em união para o atingir de um objectivo comum. Na mudança constante das organizações de saúde com que nos deparamos actualmente é fundamental a constante reflexão sobre este tema. Como estão os profissionais de saúde capacitados para trabalhar e desenvolver técnicas que permitam uma melhoria nos cuidados de saúde?

¹ Mestranda em Intervenção Sócio-Organizacional na Saúde, pela Universidade de Évora/Escola Superior de Tecnologia da Saúde de Lisboa.

A exigência constante por parte das organizações hospitalares; na aquisição de novas tecnologias, novos saberes, novas ideologias, conduz muitas vezes à exaustão dos profissionais de saúde. Os valores de humanização dos cuidados são cada vez mais esquecidos em função de um ritmo alucinante para o atingir de projectos maioritariamente relacionados com aspectos monetários e desenvolvimento tecnológico. Esta ideologia leva a uma exaustão da maioria dos profissionais de saúde que sempre trabalharam para uma qualidade e a certeza de um atendimento nos serviços de saúde onde o doente é o agente mais importante num processo imenso de burocracias excessivas e desnecessárias. No entanto, actualmente estes valores são ultrapassados por ambições e ideologias características de um meio empresarial, completamente contrário ao que deveria ser no meio hospitalar.... Afinal cuidados de nós próprios... cuidamos do outro... cada um tem o seu ritmo... o seu tempo... não somos máquinas... somos pessoas... todos diferentes... mas no fundo iguais a todos... O poder é um dos trunfos a utilizar para impedir a progressão de tentar criar um mundo essencialmente tecnológico e mecanicista nos hospitais e serviços de saúde. A profissão de enfermagem tem um papel fundamental e não pode ser esquecida na humanização dos cuidados. Cabe a todos nós, profissionais de saúde mudar uma perspectiva de um mundo cada vez mais frio e distante....

2. Para uma ideia de Poder

O conceito de poder pode ser feita pela análise do étimo da palavra. Neste sentido oriunda do étimo latino "posse", designa a capacidade da pessoa auto expressar se, enquanto poder inerente de influenciar e transformar os outros. Por consequência, o conceito de poder tem marcadamente uma conotação relacional: é uma capacidade fundamental para a pessoa se situar no mundo. Seth Kreisberg (1992) define o da seguinte maneira: *"... a palavra poder deriva do latim posse: " ser capaz de". O que é significativo na noção de que alguém é "capaz", enquanto implica a capacidade de se impor a si mesmo no mundo, ser capaz de realizar os próprios desejos, não deve implicar necessariamente que a eficácia ocorra somente como um resultado de controlar e dominar os outros. A capacidade de impor a própria vontade, controlar os outros, é apenas uma dimensão possível do "ser capaz".* O significado multidimensional do ser capaz, de ter poder, foi esquecido em muita da investigação e teoria do poder. In:Vieira (1999:26). A autora Lígia Âmancio (1993), quando descreve a negociação dos conflitos; e mais especificamente os climas negociais refere que a maioria da investigação empírica deste tema foi orientada pela hipótese que quanto maior é a saliência da relação interpessoal; a conclusão que se torna mais evidente é que maior é a influência para os resultados da negociação. Pretendo com isto reforçar a ideia que as relações de poder poderão ser facilmente influenciadas ou manipuladas pelas relações interpessoais. No seio de uma organização é fundamental analisar este tipo de relações, estas podem ser de extrema importância para o desencadear de vários processos e mudanças num serviço. Segundo Bernoux, o poder pode *" definir se como a capacidade de um actor, na sua relação com outro, de fazer de modo a que os termos da troca lhe sejam favoráveis. Trata se de mobilizar recursos numa relação que, numa organização, é sempre um constrangimento maior. No entanto os*

actores não podem evitar entrar em relação, pois é o sistema de relações que constrói a cooperação. A relação de poder é vista aqui sob o aspecto em que ela constrói a organização, não sob aquele em que ela a destrói. O poder não é guerra, nem forçosamente o conflito". Bernoux, (1989:140) in: Silva (2005,a:82). Esta ideia é também reforçada por Crozier e Friedberg (1994). Estes mencionam o poder como uma relação de construção da organização. Pode-se então referir ao poder "como um reconhecimento da complexidade e da contingência dos fenómenos de poder nas organizações e logo da dificuldade em apreender (...) os seus múltiplos factores: psicológicos, sociológicos, psicossociológicos, económicos, políticos, etc." Petit e Dubois, (2000:77). in: Silva (2005,a: 83).

De acordo com estes autores considero que a temática do poder deve ser cada vez mais estudada em todos os serviços e meios organizacionais do hospital. Para aqueles que exercem cargos de chefia/ou coordenação e todos os enfermeiros prestadores de cuidados de enfermagem directos ao doente e sua família. Este tema nunca deverá ser esquecido. A sua própria definição tem que ser interpretada como uma mais valia aquando do seu uso para a melhoria da qualidade prestada pelos enfermeiros; e não ser utilizada de forma cruel, invertida e maquiavélica que é tão característica do ser humano; principalmente no meio organizacional em que todos pretendem atingir benefícios próprios sem que tenham mérito para tal. Todos temos personalidades diferentes e somos indivíduos únicos e não nos podemos esquecer de maneira alguma que todos juntos podemos fazer a diferença. Um só não será capaz de mudar nada. Considero que o poder não deverá ser interpretado de forma negativa; ideia sustentada por vários autores e irá ser apresentada no decorrer do trabalho; no entanto; o esquecimento do mesmo e o porquê da sua existência para o sucesso do meio organizacional pode ser catastrófico. O poder utilizado em benefício individual, é no meu ponto de vista destrutivo para a organização. Num estudo desenvolvido por Goffman (1993), temos a percepção das várias representações do ser humano no dia a dia para atingir determinados objectivos. São formas interessantes de apreender como todos nós temos a necessidade de criar e estabelecer relações para o atingir de um objectivo pessoal. Silva (2004) menciona que podemos considerar a possibilidade que a participação directa está relacionada com os interesses de mudança e melhoria das condições de trabalho, nomeadamente ao nível da satisfação no trabalho, das relações profissionais e hierárquicas, e que se traduzem, em última instância, em ganhos, quer ao nível das condições de trabalho, quer na materialização de espaços de autonomia e de visibilidade profissional.

Vários trabalhos realizados por diversos autores colocam em evidência que a integração dos actores na rede de relações quotidianas de trabalho e nas estruturas da organização varia em função de uma aprendizagem cultural que se constrói no quadro das relações de dominação/ subordinação hierárquica, responsável pela génese de diversidade de formas de acções estratégicas, de formas de comunicação, negociação e conflito intra organizacional. Silva (2004:129). No caso da unidade hospitalar, é de considerar que o serviço constitui um ponto de encontro entre diferentes formas de poder, os seus respectivos universos simbólicos e as suas estratégias recíprocas. Zorrinho (2003) refere que as organizações humanas são como sistemas abertos que evoluem e estão em constante

reorganização, pela introdução de novas informações e novas tecnologias. Os meios de comunicação são fundamentais para uma boa articulação entre os vários elementos da equipa e para o sucesso da concretização dos objectivos definidos para essa mesma equipa. A profissão de enfermagem ainda tem um longo percurso a desenvolver para ser ouvida e ter mais autonomia nos serviços de saúde. No estudo realizado por Graça Carapinheiro, Saberes e poderes no hospital, a profissão de enfermagem ainda está completamente inerente a uma dominação médica. Noémia Lopes (1994) reforça a ideia de que a dualidade entre a perspectiva do cuidar e tratar do doente é um entrave à autonomia da carreira de enfermagem; não podemos tratar do doente sem obedecer a prescrições médicas no entanto os vários modelos de enfermagem para o cuidar capacitam os enfermeiros a desenvolver um trabalho único e extraordinário com o doente. Sendo assim, o que nos impede de ascender e criar uma posição forte e autónoma nos cuidados de saúde? Os jogos de interesse, as relações estratégicas entre os enfermeiros são constantes nas relações do dia a dia... Serão as "máscaras" referidas por Goffman (1993), a teatralidade diária que toma um papel mais forte para a vertente do poder?

3. Fontes do Poder

Como refere Mintzberg (1983) as fontes de poder não podem ser vistas como um conjunto de soluções mágicas que resolvem qualquer solução problemática, mas como um conjunto de recursos de natureza diversa que facilitam jogos de influência, a defesa e aumento dos interesses e solucionam situações de conflito. Estas são fundamentais ao funcionamento da organização, devem ser concentradas e insubstituíveis. Se o poder não estiver concentrado numa pessoa, ou grupo, não é possível estabelecer diferentes níveis de relação e, deste modo, não é possível exercitá-lo. A sua natureza imprescindível está dependente a sobrevivência de qualquer organização, porque se esta for constituída por pessoas sem qualquer mobilidade e perícia, nas movimentações intra e extra organizacionais, não será de espantar que o desenvolvimento da mesma encontre sérios riscos de sobrevivência.

Crozier e Friedberg (1977), também constataam que o poder não é uma qualidade mágica concedida pelos deuses e que torna a pessoa num predestinado. Ele tem um carácter relacional e, como tal, toda a relação de poder é uma relação instrumental e não transitiva: Qualquer que seja com efeito o seu tipo, quer dizer os seus recursos, a sua legitimação, os seus objectivos e os seus métodos de exercício, o poder (ao nível mais geral) implica sempre a possibilidade para certos indivíduos ou grupos de agir sobre os outros indivíduos ou grupos. (1977: 61-67). Silva (2005, a).

Significa que não há poder sem relação, nem relação sem poder. Uma relação implica pessoas ou grupos em situação de negociação ou troca, em que se procuram alcançar certos objectivos e fins que guindem os actores para uma posição mais favorável de negociação, de acordo com a disponibilidade de recursos, a natureza sócio cultural dos actores implicados e, acima de tudo, a importância do factor tempo. Sem o tempo não se podia iniciar uma relação de negociação, não podíamos estabelecer diversas metas

ou alterar as diversas estratégias, como forma de teste à capacidade de negociação e ao carácter decisivo dos recursos como forma de extensão do poder.

Sendo assim poderemos questionar o interesse do poder nas organizações. Será para modelar e mediar a cooperação entre os actores?

4. Formas de Poder

A vida organizacional constrói-se tanto ao nível implícito, quer do explícito e formal, com destaque evidente para a estruturação do contexto interactivo com base na influência de jogos de poder. Se definir "a via do implícito" e do informal, pode-se igualmente assumir que as organizações são: "sistemas de acção concreta" Friedberg (1993:122), ou seja, espaços criados na base de relações, negociações e influências de poder, que constroem um contexto social determinado e dinâmico. O poder emerge, assim, dos significados humanos construídos, da disponibilidade e amplitude de recursos, pois quanto mais abrangentes estes forem, tanto mais aquele se exerce nas interacções de forma a conseguir-se a cooperação dos outros. Numa perspectiva psicossocial, Moscovici e Doise (1991:5), teorizam sobre este consenso, o qual, para os autores, é uma prática de discussão indispensável à vida política e social.

Não há vida em comum sem consenso, é uma instituição das sociedades democráticas, pela qual cada um tem direito de participar, consciente e criticamente, nos processos de discussão e decisão da vida grupal. Origina-se no diálogo crítico e diferenciado de perspectivas para promover acordos que vinculem todos os membros. No entanto, será que no seio das nossas organizações mais especificamente no mundo de enfermagem existe a preocupação para este consenso e democracia? O poder é perspectivado dentro da enfermagem como uma fonte de dominação/ subordinação; ou por outro lado é encarado como uma capacidade para agir em conjunto e crescermos todos para um fim comum? Serão ideias para analisar e desenvolvermos no nosso dia a dia....

5. Considerações Finais

Em síntese, o poder não pode ser compreendido fora da ordem local e contingente de cada organização, onde os indivíduos, de acordo com a sua posição, disponibilidade de recursos, cultura, agem em função dos interesses específicos que os comandam. O homem, enquanto ser social, não é uma máquina que pode ser racionalmente programada para funções e fins. Enquanto realidades politicamente negociadas, as organizações são sempre impelidas a comunicar com o meio envolvente. A sua sobrevivência depende das interacções estabelecidas durante o processo de comunicação. A actividade que o suporta pode ser incrementada com diversas estratégias que se legitimam como formas específicas da vida em grupo: o regateio e consenso. É neste contexto que as noções de poder e adquirem um significado próprio enquanto conceitos dinâmicos que podem ajudar a compreender melhor os fenómenos de interdependência e influência dos actores. Vieira (1999). Neste sentido, é interessante observar as várias

profissões de saúde como os médicos, enfermeiros, fisioterapeutas, administrativos, etc... Como se organizam uns com os outros? Que relações formais ou informais estabelecem para a resolução de problemas? Os conflitos e as estratégias de negociação utilizadas são para benefício da organização hospitalar? Do doente? De cada profissão? Ou de cada indivíduo? A enfermagem luta para a sua autonomia? São estas questões e outras mais que esta pequena reflexão pretende alcançar.... Todos juntos iremos obter uma resposta...

Bibliografia Consultada

ABREU, Wilson Correia (2001), Identidade, Formação e Trabalho, das culturas locais às estratégias dos enfermeiros: estudo multicase, Lisboa: Formasau e Educa. Faculdade de Psicologia e Ciências da Educação, Universidade de Lisboa.

CARAPINHEIRO, Graça (1998), Saberes e Poderes no Hospital, uma sociologia dos serviços hospitalares, Porto, Edições Afrontamento.

DIAS, Fernando Nogueira (2004), Relações Grupais e Desenvolvimento Humano, Lisboa, Instituto Piaget.

FRIEDBERG, Erhard (1993), O Poder e a Regra, Dinâmicas da Acção Organizada, Instituto Piaget.

GOFFMAN, Erving (1993), A apresentação do eu na vida de todos os dias, Lisboa, Relógio de Água.

MINTZBERG, Henry (1990), Estrutura e Dinâmica das Organizações, Lisboa, Publicações Dom Quixote Lda.

LOPES, Albino (2000), Liderança e Carisma, O exercício do poder nas organizações, Editorial Minerva, (p.23-37).

LOPES, Noémia Mendes (2001), Recomposição Profissional da Enfermagem, estudo sociológico em contexto hospitalar, Coimbra, Quarteto Editora.

SALVADO, Maria Manuela (1994), O poder na relação enfermeiro- utente, dissertação apresentada no âmbito do 1º Mestrado em Ciências de Enfermagem para obtenção do grau de Mestre, Setembro, Universidade Católica Portuguesa, Faculdade de Ciências Humanas.

SILVA, Carlos Alberto (2005, a), Reencontro com o mundo organizacional, Évora: Universidade de Évora.

SILVA, Carlos Alberto (2004), O labirinto da enfermagem: participação e profissionalismo, Lisboa, Edições Colibri.

VIEIRA, José Pedro Saraiva (1999), Poder e liderança nas organizações escolares. Tese para o grau de Mestre em Ciências da Educação, Fevereiro; Universidade Católica, Lisboa.

THOMPSON, E; MELIA, Kath; BOYD, Kenneth M. (2004); Ética em Enfermagem, 4ª edição, Lusociência.

VALA, Jorge; MONTEIRO (1993), Maria Benedicta; LIMA, Luísa; CAETANO, António, Psicologia Social, Lisboa: Fundação Calouste Gulbenkian.

ZORRINHO, Carlos et al. (2003), Gerir em Complexidade, um novo paradigma da gestão, Lisboa, Edições Silabo.

Hábitos dos Jovens e a Saúde: Estudo de Caso no Concelho de Ponte de Sôr

MARIA JOSÉ VICENTE ¹ e CARLOS DA SILVA²

RESUMO

O conceito de hábitos de vida saudável está "coberto" de mitos, atitudes, valores e opiniões. São apresentados na presente comunicação os principais resultados preliminares dum estudo sobre os hábitos de saúde dos jovens de Ponte-de-Sôr.

A promoção da saúde, em geral, e a educação para a saúde, em particular, não parece poder de forma alguma passar apenas pela mera existência de informação "oficial" sobre os hábitos e estilos de vida saudável. Os resultados do estudo sugerem que apesar dos jovens possuírem informação sobre os problemas de saúde e doença, as suas opções de vida são moldadas por um conjunto de diferenciações e de comportamentos de risco entre os quais se destacam o tabagismo, o consumo de álcool e drogas, a gestão inadequada da alimentação, entre outros.

Em suma, se é verdade que informar e educar para a saúde é uma condição necessária para a sedimentação dum estilo de vida saudável, na verdade a realidade diz-nos que não basta ao jovem saber ou querer optar de forma saudável, mas é necessário poder optar de forma saudável. Se informar é importante, mas não é tudo. É preciso agir de forma mais sustentada na intervenção comunitária para melhorar a eficácia e a eficiência das acções de educação para a saúde.

PALAVRAS-CHAVE: Hábitos de Vida Saudável; Jovens; Educação para a Saúde

Introdução

Segundo a Organização Mundial da Saúde, "os estilos de vida estão ligados aos valores, às motivações, às oportunidades e a questões específicas ligadas a aspectos culturais, sociais e económicas (OMS, 1985)". Por outras palavras, os estilos de vida que escolhemos são influenciados pelos valores e crenças da sociedade ou grupo em que nos inserimos, da mesma forma que são influenciados pelas representações que fazemos da saúde e da doença. Desta forma, subjazem nos comportamentos de saúde não só factores individuais (atitudes, interesses, informação, educação, etc.) mas também factores do

¹ Aluna finalista do curso de Sociologia na Universidade de Évora.

² Professor Auxiliar com Agregação do Departamento de Sociologia da Universidade de Évora.

envolvimento com o grupo familiar, social; ambiente de trabalho e/ou escola, comunidade onde vive, e também regime político, sistema cultural, social e ambiental. Assim sendo, os estilos de vida saudáveis são diferentes maneiras de viver e de se ser dentro de uma mesma sociedade.

Pretendemos com a presente comunicação apresentar alguns dos resultados dum estudo sobre os hábitos de vida dos jovens no concelho de Ponte de Sor, realizado entre 2005-2006, tendo em vista um melhor entendimento não só sobre os estilos de vida saudáveis dos jovens, mas sobretudo sobre as orientações a tomar a nível da promoção da saúde junto dos mesmos jovens.

O estudo efectuado é do tipo descritivo, tendo incidido na totalidade dos alunos dos anos lectivos 9º, 10º, 11º e 12º da Escola Secundaria c/ 3º Ciclo de Ensino Básico de Ponte de Sor. Do total de questionários entregues, receberam-se 420 questionários respondidos e válidos, cujos principais resultados são apresentados no presente artigo.

1. Algumas questões conceptuais

1.1. Estilos de Vida Saudável

A noção de estilos de vida dos jovens encontra um lugar privilegiado de passagem no presente estudo. Segundo alguns autores e a própria OMS, a adopção de estilos de vida saudáveis passa pela reorganização do ambiente físico, social, cultural e económico. Segundo a OMS, um dos factores que determina os estilos de vida é a desigualdade entre países e entre indivíduos dentro de cada país. Desta forma, segundo este organismo internacional, o factor pobreza limita o acesso a determinados estilos de vida e relacionam-se muito com a própria saúde.

Na verdade, os comportamentos de saúde implicam não só factores individuais (atitudes, interesses, informação, educação, etc.), mas também e fundamentalmente, factores relacionados com o envolvimento do grupo familiar, social, ambiente de trabalho e ou escola, comunidade onde vive, para além do regime político, sistema cultural, social e ambiental. Por outras palavras, existe um conjunto de factores que se interrelacionam entre si, influenciando os comportamentos dos indivíduos face à saúde ou ao risco.

Na perspectiva de Luísa Silva (2004), os estilos de vida saudáveis são diferentes maneiras de viver e de se ser dentro de uma mesma sociedade, enquadrando-se neste contexto o conceito de *Habitus* de Bourdieu. Ainda segundo a autora, em Sociologia da Saúde, os estilos de vida estão relacionados com os meios e ambientes que vão influenciar o comportamento das pessoas face à saúde e à doença. Entre estes comportamentos situa-se a alimentação. Na linha do pensamento da autora, os estilos de vida saudáveis são formas de vida baseadas em padrões identificáveis de comportamento, ou seja, hábitos específicos, determinados pela interacção entre as características individuais e condições económicas, sociais e ambientais, que contribuem para promover a saúde e evitar a doença.

1.2. Educação para a Saúde: principais atribuições e principais áreas de intervenção

Quais são as possíveis atribuições e áreas de intervenção em educação para a saúde? Deborah Lupton (1997) considera que a educação para a saúde é dirigida no sentido de informar os indivíduos não só para a manutenção do seu corpo, mas também para modificar os estilos de vida para prevenir as doenças, facilitando as decisões voluntárias, fazendo e educando as pessoas acerca dos mais apropriados serviços de saúde. Para a autora, a ideia é persuadir as pessoas a modificar os comportamentos de massa, mesmo que eles possam estar sob um risco. Para a autora é necessário identificar os comportamentos de alto risco, ou analisar os sintomas tendo em vista a implementação dos tratamentos ou medidas preventivas. Mais do que educar é necessário promover a saúde junto das comunidades.

Em Portugal, segundo informação disponível pela Direcção Geral da Saúde (DGS), a promoção da saúde incide essencialmente em três dimensões principais: educação para a saúde, saúde escolar e saúde ocupacional. No que diz respeito à educação para a saúde pode verificar-se que há uma divisão em quatro sub-temas distintos, conforme o seguinte: atribuições, áreas de intervenção, publicações, e arquivos de destaque.

No que concerne às principais atribuições da educação para a saúde, elas relacionam-se com as seguintes ideias:

- Propor orientações técnicas e de intervenção dos serviços para um eficiente uso das tecnologias de educação para a saúde;
- Proceder à Análise dos factores que condicionam a difusão de mensagens de educação para a saúde, identificando as técnicas e os métodos a adoptarem;
- Proceder, com a colaboração do INSA, à análise dos factores que conduzem às situações de insuficiências, excessos e desequilíbrios nutricionais da população;
- Propor regras técnicas e programas de educação alimentar e proceder à sua avaliação e revisão;
- Promover a educação para a saúde no que respeita ao controlo da sinistralidade, à prevenção do alcoolismo, do tabagismo, da toxicodependência e da SIDA.

Relativamente às áreas de intervenção, a educação para a saúde intervém a nível da alimentação e alimentação especial, de produtos dietéticos, debruça-se também pela condução e alimentos e dá muita importância à questão do tabaco. Não sendo possível abordar neste espaço todos os aspectos, vejamos com maior pormenor a área da alimentação e do combate ao tabagismo.

A educação para a saúde, a nível de alimentação, preocupa-se especialmente em dar a conhecer quais são os alimentos que mais e que menos devemos ingerir, além disto há também uma crescente preocupação em alertar a população para os perigos de uma alimentação desequilibrada, com muito sal e muita gordura. Assim, a DGS procede à elaboração de diferentes *poster's* e folhetos que se podem encontrar nas escolas, mas principalmente nos centros de saúde. Desta forma, a nível de alimentação, as principais

informações relacionam-se com as recomendações para uma alimentação diária mais saudável, sugestões práticas para diminuir o consumo diário de gorduras, uso adequado das gorduras alimentares, aumento do consumo de hortaliças, legumes e fruta, diminuição do consumo de sal e ingestão da quantidade adequada de fibras. A este nível, as principais recomendações são as seguintes: promoção do aleitamento materno; aumento do consumo de hidratos de carbono complexos, aumento do consumo de fibra, redução do consumo de lípidos totais, em especial à custa dos ácidos gordos saturados e colesterol, redução do consumo de sacarose, redução do consumo de sódio, redução do consumo de álcool, ingestão adequada de cálcio, ingestão adequada de flúor, adequação alimentar às necessidades energéticas.

Há também uma preocupação da DGS no contexto da educação para a saúde em “alertar para o perigo” das doenças crónicas e para a necessidade de uma alimentação adequada e da prática de exercício físico para as combater. É neste contexto que surge a estratégia global de alimentação, actividade física e saúde. Isto porque segundo a DGS as doenças crónicas têm vindo a aumentar, sendo as doenças crónicas não transmissíveis responsáveis por 60% das mortes anuais.

De relevar que, no Relatório Mundial de Saúde de 2002 da OMS, se descrevem as doenças crónicas, a alimentação inadequada e a ausência da prática do exercício físico associadas a um conjunto de factores de risco que contribuem para os valores de mortalidade e morbilidade da maior parte dos países. No caso das doenças crónicas não transmissíveis, os factores de risco mais importantes incluem hipertensão, consumo de tabaco, consumo de bebidas alcoólicas, deficiência em ferro, colesterol sanguíneo elevado, consumo inadequado de frutos e hortícolas, e inactividade física. Desta forma, a estratégia em educação para a saúde comporta quatro objectivos principais, tendo sempre como pano de fundo a tentativa de promoção e de melhoria da qualidade de vida das populações: 1) Reduzir os factores de risco para as doenças crónicas provenientes de hábitos alimentares inadequados e inactividade física através de acções em saúde pública e de medidas que abranjam a promoção da saúde e a prevenção da doença; 2) Aumentar a consciencialização da população para a influência da alimentação e actividade física na saúde e para o impacto positivo que têm as acções de prevenção; 3) Incentivar o desenvolvimento e implementação de políticas e planos de acção que sejam abrangentes, de longa duração e multisectoriais, e que incluam a colaboração com a sociedade civil, sector privado e com os meios de comunicação; 4) Monitorizar dados científicos e principais influências na alimentação e actividade física; apoiar a investigação realizada em áreas relevantes para este tema, incluindo a avaliação da eficácia das intervenções e o reforço dos recursos humanos necessários neste domínio.

Em termos estritos, esta estratégia aposta em várias áreas de intervenção, nomeadamente os seguintes: 1) A educação, comunicação e consciencialização da população; 2) Criação de recomendações nacionais para a alimentação e a actividade física; 3) Marketing, publicidade e promoção de produtos alimentares para crianças e adolescentes. Sugere-se que nenhuma destas actividades deve explorar a credulidade e in experiência destas faixas etárias, e que mensagens que promovam hábitos alimentares pouco saudáveis ou um estilo de vida sedentário devem ser desencorajadas,

devendo os governos ter nesta área um papel coordenador e principalmente regulador; 4) Melhoria e monitorização da rotulagem nutricional; 5) Controlo da utilização de “menções de saúde” nos produtos alimentares; 6) Promoção de alimentos que, numa alimentação saudável, devem ser consumidos diária e regularmente; 7) Políticas fiscais. Uma vez que o preço dos alimentos é um dos factores que influencia a escolha dos consumidores, as políticas fiscais implementadas devem influenciar o preço dos alimentos através da aplicação de taxas que favoreçam a escolha e adopção de hábitos alimentares saudáveis; 8) Programas alimentares de ajuda aos mais carenciados; 9) Políticas agrícolas. A política agrícola de um determinado país pode ter uma grande influência nos hábitos alimentares da população, assim, a política deve ser escrita e implementada tendo também em consideração a promoção da saúde e a prevenção das doenças crónicas não transmissíveis; 10) Desenvolvimento de políticas multisectoriais para a promoção da actividade física; 11) Implementação de programas escolares que apoiem a adopção de hábitos alimentares saudáveis e de práticas de actividade física adequadas.

No caso concreto do tabagismo, segundo dados da OMS, cerca de 4,9 milhões de pessoas morrem anualmente, em todo o mundo, em resultado deste hábito. Nos Países da União Europeia estima-se que meio milhão de mortes por ano esteja relacionado com o consumo de tabaco.

De relevar que com base nas estimativas efectuadas por Richard Peto e outros colaboradores, morrem anualmente em Portugal, por doenças relacionadas com o consumo de tabaco, mais de 8500 pessoas. Ainda segundo a OMS, as taxas de mortalidade relativas às pessoas com idade entre 35 e os 69 anos são três vezes mais elevadas nos fumadores do que nos não fumadores. Efectivamente, se nada for feito para travar esta verdadeira epidemia, a OMS estima que, em 2020/30, morrerão anualmente cerca de 10 milhões de pessoas.

Face ao exposto, torna-se urgente agir junto dos jovens, afinal uma vez iniciado o consumo de tabaco, rapidamente se transforma numa dependência (física e psíquica) que como se sabe, tal dependência é provocada por uma droga psicoactiva - a nicotina - presente na folha do tabaco.

De notar que o fumo do tabaco contém mais de quatro mil compostos químicos, dos quais mais de quarenta são reconhecidos como carcinogénicos - nitrosaminas, acetaldeídos, cloreto de vinilo, arsénico, chumbo, níquel, cádmio, benzopirenos, estireno, entre outros. Aos produtos do tabaco são também adicionadas diversas substâncias, como a amónia, cacau, glicerina, mentol, baunilha, aromatizantes, entre outras, cujas consequências para a saúde, uma vez queimadas e inaladas, nem sempre são bem conhecidas.

Numerosos estudos epidemiológicos confirmam a associação entre o consumo de tabaco e uma maior probabilidade de se virem a contrair numerosas doenças, com particular destaque para o cancro em diversas localizações, para as doenças do foro respiratório e do aparelho circulatório. Efectivamente, estão relacionados com o tabaco o seguinte:

- Um terço de todos os casos de cancro;
- 90 % dos cancros do pulmão;

- Cancro do aparelho respiratório superior - lábio, língua, boca, faringe e laringe;
- Cancro da bexiga, rim, colo do útero, esófago, estômago e pâncreas;
- Doenças do aparelho circulatório, das quais a doença isquémica cardíaca (25%);
- Patologia respiratória crónica - bronquite crónica (75% a 80%), enfisema e asma;
- Irritação ocular e das vias aéreas superiores.

De salientar ainda que a mulher fumadora apresenta um risco acrescido decorrente do consumo de tabaco. Para além das patologias já referidas, apresentam uma menor fertilidade, menopausa mais precoce, risco agravado de osteoporose e, acima dos 35 anos, em conjugação com a pílula, risco aumentado de doença cardiovascular. Na gravidez, o consumo regular de tabaco aumenta o risco de aborto espontâneo, gravidez ectópica, prematuridade, baixo peso ao nascer e mortalidade perinatal.

Acresce ainda que o tabagismo não só é factor de risco para o próprio fumador, mas também para todos aqueles que, não sendo fumadores, vivem habitualmente em espaços poluídos pelo fumo do tabaco.

Por todos os motivos descritos acima, é necessário cada vez mais intervir de forma eficaz junto dos mais novos, para que estes não comecem a fumar e com isso se possa reduzir a probabilidade de virem a sofrer de algumas das doenças acima mencionadas.

Actualmente estão bem identificadas as estratégias que deverão ser desenvolvidas no sentido de controlar este problema do tabagismo, considerando as suas múltiplas implicações – saúde, económicas e sócio-culturais. Perspectiva-se a necessidade de uma abordagem global e compreensiva que tenha em linha de conta estas diferentes implicações e que se socorra de estratégias diversificadas, incluindo medidas orientadas para o enquadramento económico e social da questão, a par de medidas orientadas para a esfera dos comportamentos e dos estilos de vida individuais. As estratégias de informação e educação para a saúde são de fraca efectividade, se não forem acompanhadas de outro tipo de medidas de carácter estrutural.

As medidas de enquadramento político, medidas legais e regulamentares encontram a sua ressonância a nível mundial, nos termos da Convenção-Quadro de Luta Anti-tabaco, assinada na 56ª Assembleia Mundial da Saúde, em Maio de 2003. Lançada pela OMS em 1999. Portugal assinou esta Convenção em 9 de Janeiro de 2004, esperando-se que a venha a ratificar. A nível da União Europeia foram elaboradas diversas medidas, com destaque para o Programa Europa contra o Cancro e para a publicação de diversas Directivas do Conselho em matéria de tabaco. Estas situações constituem uma evidência clara da forte determinação dos governos dos Estados-membros em procurar controlar e reduzir este importante factor de risco no espaço comunitário. Persistem, todavia, áreas de difícil consenso, entre as quais a reconversão da agricultura, manutenção de subsídios, publicidade, importância económica para a maioria dos países das receitas provenientes

dos impostos sobre o tabaco que conduzem a um menor investimento na redução do consumo.

1.3. Saúde, Bem-Estar e Actividade Física

As sociedades modernas ocidentais apresentam actualmente um vasto conjunto de problemas de saúde, típicos e frequentes nas sociedades desenvolvidas. Na verdade, “tal como os indicadores mundialmente reconhecidos demonstram, também aqui as principais causas de mortalidade e morbilidade estão associadas em grande parte às doenças crónico-degenerativas, especialmente as de foro cardiovascular e as relacionadas com a obesidade, as quais se encontram fortemente ligadas a alterações comportamentais resultantes do estilo de vida.” (Mota & Sallis, 2002)

Segundo Devis et al. (2000), uma das principais mudanças nos estilos de vida na era contemporânea está relacionada não só com a alimentação que se adopta, mas também e fundamentalmente com o sedentarismo. Segundo os autores, é cada vez maior o número de pessoas que não tem qualquer actividade física. Ainda segundo os mesmos, “a actividade física é qualquer movimento corporal intencional realizado com os músculos esqueléticos, que resulta num gasto de energia e numa experiência pessoal, permitindo-nos também interagir com os seres e o ambiente que nos rodeia.” (Devis et al., 2000)

Para Davis et al (2000), a “Actividad física, deporte y salud” pode subdividir-se em três componentes distintas, são elas: dimensão pessoal, dimensão sócio cultural e a dimensão biológica. A dimensão pessoal relaciona-se com as experiências pelas quais uma pessoa passa devido à sua capacidade de mobilidade. A dimensão sócio cultural está relacionada com as actividades físicas que fazem parte do acervo cultural da humanidade, são por isso consideradas como actividades sociais. Já a dimensão biológica diz respeito a qualquer movimento corporal realizado pelos músculos esqueléticos e que tem associado um determinado gasto energético.

Face ao exposto, pode afirmar-se que a actividade física, nas suas variadas expressões, desde as actividades utilitárias como por exemplo, andar e subir escadas, até às actividades desportivas, é um meio importante que contribui para o crescimento e desenvolvimento dos indivíduos e também para a aquisição e manutenção da sua saúde.

Tal como foi referido anteriormente, no contexto da saúde, o estilo de vida tem vindo, cada vez mais, a ocupar um lugar de destaque, sendo também importante na definição da qualidade de vida dos indivíduos. Assim sendo, a actividade física como um dos comportamentos sobre o qual o indivíduo detém uma larga margem de controlo voluntário, é encarada como o produto de um certo padrão de comportamento. Isto pressupõe que o conceito de saúde, bem como a sua vivência, sejam transformados em questões de Estilos de Vida e Bem-estar, podendo aquela ser controlada predominantemente através das alterações de comportamento. Daí que é natural deste modo que a actividade física e o desporto sejam encarados como parte integrante de um conjunto de comportamentos e, portanto, de um estilo de vida.

Na perspectiva de Davis et al (2000), podemos distinguir vários tipos de actividades físicas, nomeadamente: actividades quotidianas, actividades cíclicas, desportos, jogos, dança, outros exercícios, exercícios de preparação física e actividades na natureza.

É também de referir que existem muitos factores que intervêm na execução de actividades físicas. Segundo Matos (1999), os rapazes são sistemática e consistentemente mais activos que as raparigas. A actividade física diminui substancialmente com a idade dos indivíduos, sendo este facto mais visível no sexo feminino. A participação em diferentes tipos de actividades físicas/desportivas, o interesse dos pais nessa participação, o acesso a equipamentos, programas e locais seguros para a realização das actividades são factores determinados, em grande parte pelo nível socioeconómico, sendo normalmente as crianças e adolescentes de estratos sociais mais elevados fisicamente mais activos do que aqueles que pertencem a estratos sociais mais baixos.

Assim sendo, as actividades físicas apresentam muitos benefícios de ordem diversa para o indivíduo, sendo de destacar os seguintes:

- A actividade física é um estímulo importante para a secreção da hormona do crescimento.
- A maioria das actividades físicas envolve contracções musculares intermitentes, sendo esta intermitência de respostas a estímulos uma condição necessária para o crescimento.
- A actividade física contribui para uma melhor noção de esquema corporal, que é precocemente desenvolvida nas crianças. Os estímulos a que as crianças são sujeitas e as consequentes repostas motoras, ajudam na organização do seu Sistema Nervoso e na sua estruturação espacio-temporal.
- A actividade física pode, se realizada moderadamente, ser um estímulo efectivo para o crescimento, ou pelo contrário, quando em excesso, funciona como um verdadeiro travão ao crescimento.

De relevar que a obesidade é também um factor importante que interfere com a problemática do Estilos de Vida e Bem-estar. Por um lado, a ausência de actividade física, tal como uma má nutrição, bem como factores metabólicos podem levar a um excesso de massa gorda de uma dada população. Por outro lado, prática regular e sistemática de actividade física, associado a um controlo alimentar, parece poder prevenir o aparecimento e desenvolvimento das obesidades. Na prática desportiva é também um factor importante a existência de hábitos desportivos na família. Assim sendo, é de considerar muito importante o apoio parental em relação às escolhas de vida dos seus filhos. Este apoio à prática de Actividade Física, traduz-se quer pelo encorajamento directo, quer, particularmente, pelo apoio material e disponibilidade pessoal para facilitar a acessibilidade a essas mesmas práticas. A influência dos amigos é também relevante uma vez que muitas vezes se escolhe uma actividade física ou desportiva em função das actividades escolhidas e praticadas pelo grupo de pares. Também a acção dos professores/treinadores no encorajar os seus alunos a assumirem as

suas responsabilidades pelo sucesso e pelas experiências positivas com o exercício são fundamentais. Finalmente a escola, enquanto ensino institucional continua a ser o campo preferencial de formação e de educação. Quase todas as crianças e adolescentes frequentam a escola, tornando-se esta a instituição com maiores responsabilidades na promoção de hábitos de actividade física. Concluindo, são decisivos na escolha de actividades físicas os seguintes factores: género, idade, estatuto socioeconómico, obesidade, a família, os pares (amigos) e a escola.

Deve referir-se que a escola, como instituição social, constitui um espaço de transmissão de saberes e avaliação de competências face a um conjunto de conhecimentos diversificados, que assentam nos valores mais gerais que em cada momento as sociedades consideram dever ser veiculados às gerações mais novas. É pelas razões expostas que a escola pode e é um dos locais privilegiados para efectuar acções de promoção da saúde, em geral, e de educação para a saúde, em particular.

2. Hábitos e Estilos de Vida Saudável dos Jovens de Ponte de Sor

Os estilos de vida saudável são considerados como um padrão de comportamentos para a saúde, comportamentos estes que estão em conformidade com as normas e que dependem das oportunidades de vida das pessoas. Nesta temática as campanhas publicitárias têm vindo a enfatizar a responsabilidade individual face à manutenção da saúde e às questões de doença.

2.1. Perspectivas gerais sobre a Saúde, hábitos de higiene e consumo de recursos de Saúde

Questionados sobre a questão da saúde, os jovens do concelho de Ponte de Sor, a maioria responderam que sim, manifestando que se preocupam com a saúde (92,8% ou 386 jovens). Esta preocupação verifica-se a vários níveis, nomeadamente, as questões de higiene, de alimentação, e os tipos de consumos.

Relativamente, aos exames ou consultas de rotinas pode afirmar-se que os jovens deste concelho, ainda que tenham respondido na sua grande maioria que se preocupa com a sua saúde, estão muitos divididos nesta questão. Assim, 50,5% (209) dos jovens inquiridos afirmam que fazem exames e consultas de rotina todos os anos, enquanto que 49,5% (205 jovens) afirmam não fazer exames e consultas de rotina todos os anos.

Em relação à frequência com que lavam os dentes 48,1% dos jovens questionados afirmam lavar os dentes duas vezes por dia, 37,0% diz lavar os dentes três vezes por dia, 11,5% responderam só lavar os dentes de vez em quando, os restantes não responderam a esta questão. Isto corresponde a 200, 154, 48, 14 jovens respectivamente.

Relacionada com esta questão está uma outra que os questiona acerca do número de vezes que vão ao dentista por ano, nesta pergunta 148 jovens ou 35,7% afirmam só ir ao dentista quando tem dor, 29,4% (122) dos inquiridos afirmam que vai ao dentista duas vezes por ano, 21,0% dizem ir apenas uma

vez por ano o que corresponde a 87 jovens. 12,8% dos jovens ou 53 afirmam não ir vez nenhuma.

Quando questionados sobre o número de vezes que tomam banho por semana, os jovens na sua maioria (66,9%) afirmam tomar banho 5 a 8 vezes por semana, 20% dizem que tomam banho 4 ou menos vezes por semana e 13,1% dizem tomar banho 9 ou mais vezes por semana. Estas percentagens correspondem respectivamente a 281, 84 e 55 jovens.

Relativamente ao número e vezes que vão ao optometrista ou oftalmologista por ano, os jovens inquiridos responderam maioritariamente (53,0% ou 218) que não vão vez nenhuma por ano a uma consulta desta especialidade, sendo 34,3% (141 jovens) que afirmam que iam ao optometrista uma vez por ano. Apenas 10,2% dos jovens afirmam ir duas vezes por ano a um médico desta natureza o que corresponde a 42 jovens. Os restantes jovens (2,4% ou 19 jovens) afirmam ir ao optometrista ou ao oftalmologista mais de duas vezes por ano.

Ainda relativamente a estas questões podem tirar-se algumas conclusões através das comparações dos resultados segundo o sexo e a idade. Segundo os dados recolhidos, pode afirmar-se que a idade não influencia os hábitos de higiene dos jovens que responderam a este questionário. Este factor também não influencia os seus hábitos de saúde em geral. Ou seja, a idade não é um factor que propicie distinções entre os hábitos de saúde e de higiene dos jovens.

Relativamente às comparações segundo o sexo dos jovens inquiridos pode observar-se pelo seguinte quadro que este factor influencia a forma como os jovens se preocupam com a saúde, ou seja, existem preocupações diferenciadas segundo o sexo dos inquiridos.

Assim, conclui-se que ainda que os jovens afirmam que se preocupam com a sua saúde, não demonstram ter comportamentos nesse sentido – número reduzido de jovens que faz as consultas e exames de rotina aconselhadas pelos planos de saúde. No entanto, quando observamos os valores relativos à influência que o sexo tem sobre a escolha de hábitos de higiene e de saúde verifica-se que em relação à preocupação com a saúde, ao número de vezes que vão ao dentista por ano existe uma forte associação, ou seja, o sexo influencia as respostas que forma dadas. Esta influência é ainda mais significativa quando falamos do número de banhos por semana e do número de vezes que se lava os dentes por dia, neste último caso a associação é “perfeita”. Deste modo, conclui-se que o sexo influencia as escolhas a nível de hábitos de higiene e de saúde.

Neste sentido, mais importante do que afirmar que os jovens apresentam uma grande preocupação com a saúde, o mais importante é adoptar comportamentos que demonstrem essa preocupação, Efectivamente, não basta preocuparmo-nos com a nossa saúde, temos também que agir para promovê-la, para prevenir a doença, utilizando os recursos que estão ao nosso dispor, nomeadamente especialidades médicas. Contudo, não devemos esquecer-nos que os recursos financeiros de cada um influenciam de certo modo a forma como se pode ou não aceder a essas especialidades, normalmente muito dispendiosas no sector de saúde privada e com vastas listas de espera no sector público de saúde.

2.2. Hábitos alimentares

A alimentação e os hábitos alimentares ocupam um lugar de destaque na causa de inúmeras doenças que existem hoje em dia. A alimentação na sociedade pós-moderna tem uma estreita relação com a saúde, criando-se a normalização disciplinadora dos corpos através da ideia dos "corpos dóceis" ou controlados, neste caso pela indústria capital.

Em relação às questões que dizem respeito à alimentação verifica-se que os jovens, na sua maioria (58,5% ou 245 jovens), comem vegetais uma a cinco vezes por semana (ver quadro 13), 63,3% (266 jovens) dizem comer fruta e destes 44,7% ou 132 jovens afirmam comer duas peças de fruta por dia, 30,8% (118) afirmam comer uma peça de fruta todos os dias, 16,9% o que corresponde a 46 jovens dizem comer três peças de fruta por dia. Os restantes jovens inquiridos afirmam comer mais de três peças de fruta por dia.

Quanto ao consumo de cereais de pequeno-almoço 51% ou 214 jovens afirmam não consumir este tipo de cereais ao pequeno-almoço diariamente. Dos jovens que responderam afirmativamente a esta questão 49,0% dos inquiridos afirmam comer cereais de chocolate, o que corresponde a 127 jovens, 22,8% ou 54 jovens afirmam comer cereais integrais, 14,6% ou 44 jovens dizem comer cereais simples, os chamados Corn-flakes, 13,6% ou 42 jovens dizem comer outro tipo de cereais. A esmagadora maioria dos jovens afirma 95,7% dos jovens (ou 401) afirmam consumir lacticínios diariamente.

Quanto ao número de vezes que os jovens do concelho comem peixe por semana a resposta mais dada foi três vezes por semana (36,3%), 26,7% dos jovens comem peixe duas vezes por semana, 11,2% dos inquiridos comem peixe 4 vezes por semana, sendo estes os valores mais significativos, como se poderá ver no quadro P que se encontra nos anexos do trabalho).

Relativamente ao consumo de fritos a maioria dos jovens (59,2% ou 248 dos inquiridos) afirmam consumir algumas vezes, verifica-se que 25,3% dos jovens consomem fritos poucas vezes enquanto que 15,5% comem fritos muitas vezes, o que corresponde a 106 e 65 jovens respectivamente.

A maioria dos jovens afirmam também comer doces algumas vezes, essa maioria corresponde a uma percentagem de 54,2 ou 226 jovens. Cerca de 24,7% (103) dos jovens inquiridos dizem consumir doces muitas vezes.

2.3. Prática de actividade física

Uma outra questão também importante no que diz respeito aos hábitos e estilos de vida é a prática de desporto. Muitos autores consideram que a prática de exercício físico tem benefícios físicos e psicológicos. São considerados benefícios físicos os que têm o efeito de protector em relação ao stress, alívio da tensão muscular, redução da dor e estados alterados de consciência – bem-estar físico ou estar em forma. São considerados benefícios psicológicos a percepção de sentir-se bem, de maior eficácia pessoal e controlo pessoal. Segundo Davis et al (2000) a actividade física, nas suas variadas expressões, desde as actividades utilitárias, como por

exemplo, andar e subir escadas, até às actividades desportivas, é um meio importante que contribui para o crescimento e desenvolvimento dos indivíduos e também para a aquisição e manutenção da sua saúde. Ou seja, a adopção de um estilo de vida saudável inclui a prática de uma qualquer actividade física, de preferência 4 a 5 vezes por semana durante pelo menos 30 minutos.

Dos 420 jovens que responderam ao questionário do presente estudo, 57,9% ou 243 jovens inquiridos afirmam praticar desporto. Verifica-se ainda que as modalidades mais praticadas são: Futebol, Basquetebol, Natação, BTT. Dos alunos que praticam uma modalidade de desporto a maioria afirma praticar essa modalidade, duas a quatro vezes por semana. Segundo o estudo recente da Faculdade de Motricidade Humana de Lisboa, os desportos mais praticados pelos jovens são o futebol e o basquetebol, o que revele que os dados recolhidos juntos dos jovens de Ponte de Sor se aproximam da realidade nacional.

O facto da maioria dos inquiridos responder que pratica desporto pode relacionar-se com o facto do concelho em análise ter “bons” equipamentos desportivos: pavilhão ginmosdesportivo, campo relavado e sintético, piscinas cobertas e descobertas, pista de bicicletas, entre outros.

2.4. Consumo de tabaco, álcool e drogas

O outro ponto de interesse fulcral no estudo dos estilos de vida é o consumo de tabaco, álcool e drogas. A nível da promoção da saúde, Deborah Lupton (1997) enunciou três críticas: da estrutura, da vigilância e do consumo. A nível da crítica do consumo fala-se da forma como se gera uma cultura de consumo no total de produtos disponibilizados, nos quais se incluem o consumo de álcool, tabaco e drogas ilegais. Este consumo tem efeitos na vida das pessoas uma vez que os consumos e os estilos de vida são afectados pelas lógicas e pela forma como a promoção da saúde é objectivada.

Neste sentido, torna-se importante a análise dos padrões de consumo dos jovens por estarem numa faixa etária, mas vulnerável e onde se cede mais às pressões do ambiente que os rodeia. Na verdade, o tabaco é uma das áreas mais realçadas da promoção da saúde para os jovens. É precisamente que nesta faixa etária que se experimenta, por “norma”, o primeiro cigarro e que se iniciam os hábitos tabágicos. Esta iniciação relaciona-se com factores de ordem distinta, ou seja, incluem-se factores de ordem pessoal (micro-ambiente como a família, amigos e professores) e factores de ordem social (macro-ambiente como a comunidade e a aceitabilidade social do habito de fumar).

A nível do consumo de tabaco a grande maioria (80,6% ou 329 alunos) afirma não ser fumador. Dos 19,4% ou 79 jovens que afirmam fumar, 32,9% ou 24 jovens dizem fumar um a cinco cigarros por dia, 22 alunos ou 28,9% dos inquiridos dizem fumar cinco a dez cigarros por dia. Quanto ao motivo pelo qual começaram a fumar 46 dos 79 (62,9%) jovens que dizem fumar, escolheram como motivo para fazê-lo a “influência dos amigos”. Assim, conclui-se que ainda que a maioria dos jovens afirme não fumar deve tentar-se dissuadir os jovens que fumam de fazê-lo, mostrando-lhes todas as

malefícios desse acto, não só a nível pessoal e individual mas também a nível social e colectivo.

Tal como afirma Carvalho (1990) a maioria dos estudos realizados na área dos consumos, na adolescência, referem que o álcool é a substância mais utilizada pelos adolescentes, existem autores que defendem que alguns problemas de saúde na adolescência estão relacionados com o consumo de álcool. Este estudo está, assim, em consonância com os resultados do estudo da Faculdade de Motricidade Humana, onde a substância mais consumida é também o álcool.

O estudo desenvolvido sobre a saúde dos jovens portugueses demonstra que a maioria dos jovens inquiridos já experimentou álcool e que as bebidas mais consumidas são a cerveja e as bebidas brancas. Neste estudo, conclui-se ainda que são os rapazes e os mais velhos aqueles que mais referem já se terem embriagado.

Relativamente ao consumo de bebidas alcoólicas a grande maioria dos jovens de Ponte de Sor questionados (90,7% ou 380 jovens) responderam já ter consumido bebidas alcoólicas, contudo 70,7% ou 268 dos alunos inquiridos dizem só o fazer "ocasionalmente, numa festa". A bebida de eleição dos jovens questionados é a cerveja, seguindo-se as bebidas brancas, os shot's e outras. Em relação ao número de bebedeiras no último ano 35,3% que corresponde a 132 jovens responderam não se ter embebedado vez nenhuma no último ano, 14,5% ou 57 jovens afirma que no ano anterior e embebedou 1 vez. De relevar que 29 jovens ou 6,9% dos inquiridos diz ter-se embebedado duas vezes. Os restantes jovens diz que se embebedou mais de duas vezes.

De notar que no estudo subordinado ao título de "A Saúde dos adolescentes portugueses", os jovens inquiridos também responderam no que se refere ao consumo das drogas que os produtos mais experimentados são o haxixe ou erva. Para além disto, no estudo da FMH verifica-se que são os rapazes que afirmam já ter experimentado mais vezes e que são os mais velhos que dizem fazê-lo com maior frequência.

Quanto ao consumo de drogas, a maior parte dos jovens abrangidos pelo questionário aplicado em Ponte de Sor diz não ter experimentado drogas ilegais. Esta maioria representa 82,6% ou 341 jovens. Dos poucos alunos que responderam já ter consumido drogas ilegais (72 alunos ou 17,4%), 48 (67,6%) jovens afirmam consumir "erva", 20 jovens (28,2%) dizem já ter consumido haxixe, sendo estes os tipos de drogas mais consumidas pelos jovens. Em relação à frequência com que consomem essas drogas ilegais 46 jovens (70,8%) dizem apenas fazê-lo ocasionalmente, 9 jovens (13,8%) afirmam consumir todos os dias.

2.5. Jovens e a "sexualidade"

É também importante ter uma ideia da forma como os adolescentes se comportam em relação à sexualidade. Dos 420 que responderam a este questionário 62,3% ou 259 diz ainda não ter tido nenhuma experiência sexual. Dos 157 jovens que responderam já ter tido experiência sexual 87,3% ou 139 jovens dizem utilizar preservativo. De notar que 102 jovens

que responderam já ter experiência sexual (63,1%) dizem não ter mudado de parceiro no último ano.

Estas respostas, quando analisadas em função do sexo e da idade dos inquiridos, podem assumir contornos um pouco diferentes, podendo verificar-se algumas associações. Deste modo, os resultados revelam que as associações entre a idade e os hábitos e estilos de vida adoptados, as únicas questões em que a idade influencia as respostas dadas dizem respeito à sexualidade, nomeadamente à experiência sexual e às mudanças de parceiro no último ano, em que se verifica que existe uma forte influência entre a idade e as respostas obtidas, logo, o sexo influencia as escolhas sexuais.

3. Conclusão

Após o término do estudo, podemos tirar-se algumas ilações, nomeadamente quanto aos resultados do questionário aplicado e quanto às necessidades de estudos posteriores.

Tendo em consideração os resultados obtidos pela análise do inquérito por questionário aplicado em Ponte de Sor, podemos afirmar que o sexo e a idade dos jovens inquiridos influenciam o grau de conhecimento sobre a saúde e a doença, ou seja, não se rejeita a hipótese "O sexo e a idade dos inquiridos influenciam o grau de conhecimento dos inquiridos face à saúde".

Quanto aos hábitos de higiene conclui-se que o sexo é um factor que influencia estes hábitos, contudo, não existe evidência estatística para não rejeitar a hipótese de que "Os rapazes apresentam "mais cuidados" com a higiene que as raparigas".

Em relação à temática dos estilos de vida verifica-se que a idade enquanto factor que influencia as escolhas, não é muito significativo, mostrando apenas influência nas seguintes questões: "motivo por que começaram a fumar", "Experiência sexual" e "Mudança de parceiro sexual no último ano". Ou seja, os valores obtidos não nos mostram evidência estatística para não rejeitar a hipótese "Os alunos mais jovens possuem estilos de vida mais "saudáveis" que os alunos mais velhos." Em relação ao sexo dos inquiridos existe associação em todas as questões estudadas o que significa que o sexo influencia fortemente as escolhas de estilos de vida por parte dos jovens. Contudo, não temos conhecimento suficiente para não rejeitar a hipótese "Os rapazes possuem estilos de vida mais "saudáveis" que as raparigas."

Nas outras questões que se incluem nos estilos de vida pode afirmar-se que não existe associação, ou seja, nas outras questões não se verifica a influência da idade nas escolhas feitas pelos jovens inquiridos.

Em relação à influência do sexo e hábitos e estilos de vida, verifica-se a partida que este factor tem bastante relevo nas escolhas feitas pelos alunos, já que esta influência apenas não se verifica em duas questões "Consumo de lacticínios" e "Consumo de bebidas alcoólicas", cujos resultados revelam que não existe diferença entre as respostas dos rapazes e das raparigas. Em todas as outras questões verifica-se uma influência quase total do sexo sobre os hábitos e estilos de vida adoptados. Verifica-se que a maioria das respostas apresentam valores de significância (*p-value*, sig.) iguais a 0, o

que demonstra a grandeza da relação, podendo ser classificada como perfeita ou total, o que se confirma pelos valores do Cramer's V (representativo da grandeza da associação entre as variáveis)

Deste modo, verifica-se que o sexo e ou género dos adolescentes inquiridos influência muito significativamente os estilos de vida escolhidos.

De relevar ainda que se observa pela análise dos hábitos alimentares, de exercício, de higiene e de consumos dos jovens do concelho estudados que as principais diferenças nestes comportamentos e estilos de vida ocorrem a nível do género dos mesmos. Deste modo, verificam-se algumas desigualdades a nível de género que podem resultar do facto das raparigas representarem a saúde e a doença de forma distinta das rapazes o que como sequência leva a que as raparigas se comportem e actuem de forma distinta dos rapazes. Assim, as questões de género gerem efeitos muito importantes no contexto da saúde, não só a nível da alimentação, mas também pelo abuso e abstenção de determinados grupos. Afinal, a ideia de uma sociedade centrada cada vez mais no corpo, na elegância, na beleza e juventude corporal levam a que a publicidade exerça um importante e forte papel na influência das escolhas dos jovens em especial das raparigas (importância dada à beleza corporal, influencia do mundo da moda, das novelas, filmes e publicidades que escolhem as mulheres mais esbeltas e perfeitas para actuarem).

Concluindo, os estilos de vida escolhidos são diferentes entre rapazes e raparigas. O estudo destas relações torna-se muito importante porque tal como afirma González (2002) temos que conhecer os componentes identificadores desta geração. Afinal, para compreender e captar o sentido desta nova realidade e para saber de que modo pode uma sociedade prepara-se melhor para o século XXI, é necessário ter um melhor conhecimento sobre ela, conhecendo as novidades que oferece a realidade deste século que agora começou.

Tendo em consideração estes resultados propomos que se faça um estudo mais pormenorizado acerca dos estilos de vida saudáveis dos jovens do Alentejo, onde se inclua as questões dos saberes populares e da medicina alternativa/paralela e ou complementar para um melhor conhecimento da realidade na Região Alentejo.

Bibliografia

- SILVA, Luísa (2004) *Sócio – Antropologia da Saúde _ Saúde, Cultura e Saúde/Doença*, Lisboa, Universidade Aberta
- SILVA, Luísa (2002) *Promoção da saúde*, Lisboa, Universidade Aberta
- ADAM, Philippe e HERZLICH, Claudine (2001) *Sociologia da doença e da medicina*, tradução de Laureano Peligrin; Bauru; EDUSC
- LUPTON, Deborah (1997), *The imperative of Health*, British Library, London
- CARMO, Hermano e FERREIRA, Manuela Malheiro (1998) *Metodologia da Investigação – Guia para a Auto – aprendizagem*, Lisboa, Universidade Aberta

- QUIVY, Raymond e CAMPENHOUDT, LucVan (1988) *Manual de Investigação em Ciências Sociais*, Lisboa, Gradiva
- MATOS, Margarida et al (1996), Saúde e estilos de vida nos jovens portugueses, Faculdade de Motricidade Humana, Lisboa
- MATOS, Margarida et al (2000), A saúde dos adolescentes portugueses, Faculdade de Motricidade Humana, Lisboa
- BECKER, Daniel et al (2004), "Empowerment e avaliação participativa em um programa de desenvolvimento local e promoção da saúde", *Ciência e Saúde Colectiva*; Campinas; Faculdade de Ciências Médicas, pp 655-667
- GONZÁLEZ, M^a Isabel Serrano (2002), *La Education por la Salud del siglo XXI*, Madrid
- PORTUGAL, Ministério da Saúde, Direcção – geral de Saúde (2004) Plano Nacional de Saúde 2004-2010: mais Saúde para todos. Lisboa, Direcção-Geral de Saúde, V. 1 e 2
- Ministério da Saúde, Direcção-Geral de Saúde (2004) Plano de acção para a Saúde 2004: Áreas Prioritárias; Lisboa; Direcção –Geral de Saúde
- SILVA, Luísa Ferreira et al (2004), "Vivências de Saúde e de Bem-estar", *V Congresso Português de Sociologia: Sociedades Contemporâneas, Reflexividade e acção*; Lisboa; APS
- MONTAGNER, Miguel Ângelo (2006), "Pierre Bourdieu, o corpo e a saúde: algumas possibilidades teóricas"; *Revista Ciência e Saúde Colectiva*, Campinas; Faculdade de Ciências Médicas, V. 10

As Condições de Trabalho dos Técnicos de Radiologia no Contexto da Segurança, Higiene e Saúde no Trabalho:

O Caso dos Hospitais e Centros de Saúde dos Distritos de Santarém e Leiria

PAULA PEREIRA ¹

RESUMO ²

Este estudo resultou da investigação no âmbito da tese de mestrado e cujo objectivo principal foi caracterizar as condições de trabalho dos Técnicos de Radiologia nos Hospitais e Centros de Saúde na perspectiva da Segurança, Higiene e Saúde no Trabalho (SH&ST).

A informação foi obtida através de um inquérito por questionário a todos os Técnicos de Radiologia que trabalham em Hospitais e Centros de Saúde dos Distritos de Santarém e Leiria. Reflectindo sobre os dados obtidos, conclui que se deve olhar para os factores organizacionais e a dinâmica dos serviços de Segurança, Higiene e Saúde no Trabalho como uma importante condição a ter em conta nas mudanças organizacionais, pois qualquer mudança nestes repercute-se nas condições de trabalho dos Técnicos de Radiologia.

PALAVRAS-CHAVE: Condições de Trabalho; Mudança Organizacional; Factores de Risco; Segurança, Higiene e Saúde no Trabalho; Promoção da Saúde no Trabalho

Introdução

Num contexto socio-económico cada vez mais imprevisível, incerto e instável, as empresas vêem-se impelidas a procurar não só a modernização tecnológica, mas também organizacional. Neste sentido, descobrem e empreendem múltiplas formas de ajustamento organizacional para se adaptarem às mutações, que poderão activar e desenvolver as condições de

¹ Mestre em Intervenção Sócio-Organizacional na Saúde da Universidade de Évora/Escola Superior de Tecnologia da Saúde de Lisboa.

² Agradeço à Universidade de Évora e Escola Superior de Tecnologia da Saúde de Lisboa que me proporcionaram a oportunidade de crescimento intelectual e ao meu orientador Professor Doutor Carlos Alberto da Silva pela competência, confiança, incentivo para realizar este trabalho e sobretudo pelo incondicional apoio nos momentos de dificuldades, conquistando a minha admiração e estima.

trabalho que são consideradas, pelos profissionais, cruciais às suas estratégias de desenvolvimento e adaptação.

Parte-se do princípio que o conteúdo do trabalho e as condições de trabalho são, “cada vez mais, variáveis, transformáveis e evolutivas, por razões exteriores ao indivíduo, nomeadamente às mudanças organizacionais que são constantes e, pelo modo como cada profissional estrutura a sua acção em função dessas mudanças e do seu potencial” (MORAIS, 1995:22).

No âmbito da promoção das condições de trabalho, enquanto objectivo estratégico, releva a necessidade de conciliar o progresso de tais condições com o realismo das normas, tendo em conta que a promoção da saúde e segurança dos trabalhadores no local de trabalho é um factor de aumento de produtividade e qualidade destes. Assim dando cumprimento ao estabelecido na lei alguns hospitais criaram o serviço de segurança, higiene e saúde no trabalho com os objectivos de prevenir e reduzir os riscos profissionais a que estão expostos os profissionais de saúde; proteger e promover a saúde da população trabalhadora; humanizar as condições de trabalho; promover a satisfação profissional e contribuir para melhores níveis de desempenho, conforme o preceituado pela OMS. Ao nível das Unidades de Saúde, os seus trabalhadores (médicos, enfermeiros, técnicos de diagnóstico e terapêutica...) encontram-se naturalmente sujeitos a riscos de várias naturezas: física, química, biológica e psicossocial (UVA E FARIA, 1992).

Actualmente, o modelo da promoção da saúde no trabalho é uma estratégia nova e integrada que envolve todos os trabalhadores, empregadores e sociedade em geral (recursos), visa prevenir a doença no trabalho e contribuir para desenvolver o potencial de saúde e o bem-estar dos trabalhadores nos locais de trabalho, pelo que, além dos domínios tradicionais da segurança e saúde (componentes materiais do trabalho, ambiente em que ocorre e vigilância médica dos trabalhadores), a prevenção deve também englobar a própria organização do trabalho e as relações sociais da empresa, perspectiva que pressupõe, por um lado, o desenvolvimento de metodologias específicas relativas à segurança higiene e medicina do trabalho e, por outro, o desenvolvimento de metodologias complementares como a ergonomia, a psicossociologia do trabalho, a formação sistemática e a informação, entre muitos outros.

1. Algumas questões teóricas

As perspectivas em que este tema se insere são múltiplas e, em termos gerais, neste estudo foram orientadas apenas por proposições teóricas que, pela sua articulação, constituíram o modelo de análise.

Para facilitar a leitura, em primeiro lugar, enuncio as proposições centrais e para cada uma delas exponho sucintamente o enquadramento teórico que constituiu o seu fundamento.

1.1. Mudança Organizacional

A mudança organizacional pode ter como alvo, os indivíduos, os grupos ou a organização, ou seja, pode-se concentrar (em vários tipos de mudança) na estrutura organizacional, na tecnologia, nas pessoas ou em alguma

combinação desses aspectos. "A implementação dessas medidas requer um conjunto de mudanças ao nível organizacional" (CAETANO e TAVARES 2000:283).

"Segundo BECKER, GERHART, e GALBRAITH (1995) o esforço para sobreviver nas condições concorrenciais actuais tornou imperativa a implementação de diversos tipos de mudança com vista a melhorar o desempenho organizacional, reduzir os custos, melhorar a qualidade, aumentar a produtividade, inovar nos serviços (...)" (CAETANO, 2000:19). "A mudança pode assim ser definida como a alteração da estrutura e de forma de funcionamento de uma organização, com o propósito de a tornar mais competitiva e ajustada às realidades do mercado" (RODRIGUES 2003:209), "corporiza um processo de transformação global da organização, alterando o funcionamento do sistema, o que encerra em si próprio uma ruptura dos equilíbrios existentes" (LAMPREIA, 1997:16).

1.2. Condições de trabalho

As condições de trabalho são fundamentais para diminuir os riscos profissionais e aumentar a qualidade de vida dos TR. Condições de trabalho para CASTILLO e PRIETO (1983) e CASTILLO (1990) deverá entender-se: (i) tudo o que tem a ver com o trabalho em si (os factores intrínsecos, associados ao conteúdo e à organização do trabalho); e (ii) tudo o que gira à volta do trabalhador (as demais condições materiais e imateriais de trabalho ou factores extrínsecos), do ponto de vista da sua incidência, não apenas negativa mas também positiva, na saúde do trabalhador, a nível físico psicológico, mental e social" (GRAÇA 2002:5); "O conceito das condições de trabalho é, enfim, ampliado a todos os factores que intervenham na situação de trabalho, desde as características individuais e colectivas dos trabalhadores às condições de vida fora do trabalho e de emprego. E mais, reconhece-se implicitamente que as condições de vida no trabalho ideais não significam, tal como conceito de saúde, um estado de bem-estar pleno, esotérico e de intenções vagas" (CARVALHO 1993:2); "Por condições de trabalho, entende-se o ambiente físico (temperatura, pressão, barulho, vibração, irradiação, altitude, etc.), ambiente químico (poeiras, fumos, vapores, etc.), o ambiente biológico (vírus, bactérias, parasitas, fungos), as condições de higiene e segurança, e as características antropométricas do posto de trabalho" (NETO 1990:2).

1.3. Segurança, Higiene e Saúde no Trabalho (SH&ST)

O regime jurídico que enquadra a SH&ST – o DL nº 441/91 de 14 de Novembro, transposto da Directiva Quadro 89/391/CEE, de 12 de Junho é relativo à aplicação de medidas destinadas a promover a melhoria da Segurança e de Saúde dos trabalhadores no trabalho e que garanta a efectiva prevenção dos riscos profissionais. "Na perspectiva de UVA e FARIA (1992) os serviços de saúde e de modo muito particular os hospitais, constituem «empresas» bastante peculiares, concebidas quase exclusivamente em função das necessidades dos utentes (utentes de resto, especiais, pela situação de doença e sofrimento em que geralmente se encontram), dotadas de sistemas técnicos e organizacionais muito próprios,

proporcionando, enfim, aos seus trabalhadores – sejam eles, ou não, profissionais de saúde – condições de trabalho precárias, reconhecidamente piores do que as verificadas na grande maioria dos restantes sectores de actividade” (UVA e FARIA, 1992).”

Na Carta Regional de Saúde Ocupacional do Serviço Nacional de Saúde (2001) a estratégia deverá basear-se numa Política Nacional de Saúde Ocupacional que leve à redução dos riscos profissionais e a uma melhoria das condições de trabalho nos locais de trabalho, a qual passa pela protecção e promoção da saúde bem como pela humanização do trabalho”.

1.4. Promoção da Saúde no Trabalho

O mundo do trabalho desenvolveu-se e alterou-se substancialmente nos últimos cem anos. Os novos ambientes e condições de trabalho deram origem a novas preocupações sobre a saúde das populações trabalhadoras (WHO, 2001). Nos locais de trabalho surgiram novas exigências e mudanças como resultado dessas reestruturações e da globalização do trabalho. E também, a necessidade de baixar a taxa de acidentes de trabalho e de doenças profissionais e de direccionar o fardo económico que daí advém para o contribuinte, forçou os parceiros sociais, empregadores, trabalhadores e governos, a estabelecerem infra-estruturas para a Promoção da Saúde no Trabalho dentro dos países Membros (WHO, 2001).

Em Novembro de 1997, foi adoptada a Declaração de Luxemburgo que estabeleceu uma definição consensual da Promoção da Saúde no Trabalho susceptível de operacionalização sob forma de quatro princípios fundamentais: (i) participação; (ii) integração; (iii) gestão por projectos; e (iv) abordagem holística (GRAÇA, 1999:36). E passa a ser descrita sobretudo como um processo organizacional inovador, integrado e participativo (GRAÇA, 1999:56).

Para a WHO (2001) o centro de interesse da Promoção da Saúde no Trabalho inclui três principais objectivos: (i) a manutenção e a promoção da saúde dos trabalhadores e das suas capacidades de trabalho; (ii) a melhoria do ambiente laboral e do trabalho por forma a irem ao encontro da saúde e segurança; (iii) o desenvolvimento da organização e de cultura de trabalho no sentido de manter a saúde e segurança no trabalho e, ao fazê-lo promover um clima social positivo e um funcionamento organizacional tranquilo que possa aumentar a produtividade da empresa. De acordo com a WHO, estes objectivos podem ser atingidos através da combinação de: (i) melhorar a organização do trabalho e o ambiente de trabalho; (ii) promover a participação activa dos trabalhadores nas actividades de saúde; (iii) encorajar o desenvolvimento pessoal (WHO, 2001).

Estas são as proposições teóricas (mudança organizacional, segurança, higiene e saúde no trabalho e promoção da saúde no local de trabalho) que da sua triangulação resultam impactos sobre os factores que condicionam o desenvolvimento e melhoria ou não das condições de trabalho. Neste sentido as organizações de saúde devem ter como objectivo essencial a promoção da saúde e o planeamento de medidas precisas para eliminar ou reduzir o impacto pessoal e organizacional.

2. Metodologia

Este trabalho constitui uma participação pessoal baseada numa investigação com uma abordagem descritiva-analítica numa população de técnicos de radiologia cujos locais de trabalho são os hospitais e centros de saúde dos distritos de Santarém e Leiria. Considerei-o transversal porque constitui um estudo de uma determinada população num determinado período temporal. Ao tentar sugerir explicações para os factos, procurei estabelecer relações entre algumas variáveis assim previ hipóteses que além de claras, simples e objectivas fossem possíveis de serem testadas.

No estudo foi utilizada a pesquisa bibliográfica e para a recolha de informação um inquérito por questionário. O questionário foi readaptado de um pré-existente e para sua validação foi realizado um pré-teste. Os dados obtidos através da aplicação do questionário sofreram tratamento estatístico e foram lançados numa base de dados informatizada e processados com os testes adequados tendo em atenção as condições de aplicabilidade.

Foram efectuados todos os procedimentos éticos garantindo o anonimato para que nenhuma identificação dos intervenientes seja revelada.

3. Caracterização das condições de trabalho dos técnicos de radiologia: Principais resultados

No presente estudo os inquiridos são predominantemente do sexo feminino, o que revela que a profissão de técnico de radiologia é uma profissão cada vez mais exercida por mulheres. Apresentam idades que indicam que a população é jovem, as categorias profissionais vêm a confirmar esta juventude, dado que a maioria dos técnicos de radiologia têm a categoria de Técnico de 2ª classe, sendo esta a categoria de início de carreira. Da totalidade dos inquiridos verifiquei que só $\frac{1}{4}$ dos técnicos de radiologia trabalham em centros de saúde e os restantes em hospitais e destes mais de metade pertencem a hospitais SA.

Nesta pesquisa, dado tratar-se de um campo de análise muito vasto e complexo, houve a necessidade de delimitar o número de factores organizacionais, sabendo que existem muitos mais e tão ou mais importantes que estes.

Neste estudo, elegi a *liderança* como um factor organizacional de mudança centrado numa abordagem às pessoas, onde os factores que analisei foram o cargo de coordenação, as atitudes do coordenador perante a necessidade de uma tomada de decisão/alteração ou mudança e o posto de trabalho (conteúdo do trabalho, autonomia, atribuição de tarefas e a base de qualificação).

Verifiquei que das 20 instituições de saúde (9 hospitais e 11 centros de saúde) de dois distritos são menos que 10% os que possuem o cargo de técnico coordenador. Pareceu-me um número reduzido para 20 instituições de saúde, mas ao analisar com mais cuidado verifiquei que se justifica este número, porque em cada centro de saúde trabalham menos de 5 técnicos de radiologia, pelo que estes não podem ser nomeados (segundo a carreira dos Técnicos de Diagnóstico e Terapêutica) coordenador do serviço. Então estes 8

coordenadores do serviço são dos 9 hospitais. Verifiquei ainda, que não está instituída a coordenação de turno.

Em relação às atitudes do coordenador perante a necessidade de uma tomada de decisão/alteração ou mudança no serviço no domínio da SH&ST, a maior parte dos técnicos de radiologia referiu que o coordenador pede a opinião e considera-a. O que reflecte que o coordenador sabe ouvir e gerir a informação dada pelos seus colaboradores.

Quanto ao posto de trabalho as opiniões são unânimes. A maioria refere que o conteúdo do trabalho é pobre e repetitivo mas têm autocontrolo, no entanto a distribuição das tarefas são atribuídas a cada técnico em detrimento da equipa. Sempre que instalam um equipamento novo no serviço aprendem através da formação e experiência sendo esta a sua base de qualificação.

Da junção dos resultados obtidos destes factores verifiquei que o papel dos técnicos coordenadores ainda não está eficazmente orientado para a mudança, pois deveria passar além da capacidade de comunicação (manter a comunicação aberta e incentivar a troca de opiniões) incentivar o trabalho em equipa e o espírito de equipa.

A *comunicação* como elemento estratégico no processo de mudança à estrutura da organização foi estudada essencialmente pelos seguintes elementos: os canais de comunicação, o sentido da comunicação (ascendente e descendente) e se a informação chega a todos os técnicos de radiologia.

Com base nos resultados fornecidos pela análise descritiva das opiniões expressas dos técnicos de radiologia inquiridos, concluo que a grande maioria dos técnicos de radiologia, tanto nos hospitais como nos centros de saúde, acham que estão bem informados sobre as novas actividades ou decisões que impliquem alterações ou mudanças significativas. No entanto, na sua percepção a informação interna chega em regra aos chefes em tempo útil através de circulares. Evidencio que o meio ou canal de comunicação formal mais utilizado nos hospitais e centros de saúde são as circulares, mesmo assim, ainda existe uma boa percentagem de técnicos de radiologia que não se sente informado. O cenário em que decorre o processo de comunicação nos hospitais e centros de saúde deste estudo vem de encontro ao descrito por LAMPREIA em relação aos serviços da Administração Pública "é característico de uma cultura burocrática, e fortemente marcado por um excesso de formalismo, com o domínio da comunicação escrita. A comunicação processa-se mais no sentido vertical da estrutura hierárquica, predominando as comunicações em sentido descendente" (LAMPREIA, 1997:49), cujo impacte é a perda de eficácia da informação e, consequentemente, esta tenderá a ser menos valorizada. Por outro lado, a desconfiança aumenta levando a comunicações de carácter defensivo (LAMPREIA, 1997:50). As consequências deste tipo de comunicação são a ausência de interacção entre os profissionais e a direcção, a desconfiança entre os comunicantes, a desvalorização da informação e não utilizá-la produtivamente. A grande maioria dos técnicos de radiologia, tanto nos hospitais como nos centros de saúde partilham as ideias inovadoras com os colegas do serviço porque provavelmente não têm a possibilidade de expressarem opiniões e não têm direcções que os saibam ouvir inteligente e

cuidadosamente. É de salientar que a comunicação/informação e a participação facilitará, sem dúvida, a mudança necessária.

Como factor organizacional de mudança na gestão dos hospitais e centros de saúde considerei a natureza jurídica e o sistema de gestão de qualidade. Em relação à *natureza jurídica*, constatei que a maioria dos técnicos de radiologia inquiridos trabalha em hospitais SA (Sociedades Anónimas) e os restantes técnicos de radiologia no sector público administrativo (SPA) e centros de saúde. O que significa que nos últimos cinco anos a maioria dos TR no seu hospital mudou de tipo de gestão.

Concluo que nos últimos cinco anos, alguns profissionais de saúde “sofreram a mudança” do seu hospital SPA a Hospital SA (7 de Março de 2002), o que apenas durou cerca de 3 anos, e recentemente a hospital EPE (7 de Junho de 2005), e que a gestão (a natureza jurídica) dos hospitais pode ser considerada um importante e complexo factor de mudança organizacional.

Em relação à *qualidade* verifico que ainda são em minoria os hospitais e centros de saúde que têm um sistema de gestão de qualidade, provavelmente ainda existe naturais desconfianças perante processos que nunca haviam sido introduzidos no meio hospitalar. As direcções devem-se deixar conquistar pela melhoria da qualidade organizacional. Para tal é necessário deixar de ser tão céptico e reconhecer as potencialidades e vantagens e começar a perceber até que ponto uma gestão eficaz poderá conduzir os hospitais e centros de saúde a um clima de maior bem-estar, a uma melhor satisfação dos utentes, com consequente melhoria da imagem do serviço e redução das reclamações, bem como a contenção de despesas desnecessárias. Os hospitais e centros de saúde recorrem a modelos de acreditação pelo motivo de garantir um ambiente seguro e de trabalhar continuamente de forma a reduzir riscos para os doentes e para os profissionais. Assim, a política da qualidade aplicada às condições de trabalho visa, a melhoria do ambiente físico e psicossocial do trabalho, como forma de aumentar a produtividade, o bem-estar e a segurança (TAVARES, 2002:11). Mas LUÍS PISCO citando ROBERTO PASSOS NOGUEIRA relembra que “não há como mudar a qualidade final dos serviços sem a cooperação dos profissionais e sem mudanças de comportamento, e não devemos esquecer que numa gestão pela qualidade total os resultados que pretendemos para os serviços de saúde passam, para além dos ganhos em saúde, por maior satisfação para os cidadãos e profissionais”.

Sintetizando e tendo como referência os resultados auferidos nos diferentes factores de mudança organizacional, posso afirmar que ao longo dos últimos cinco anos existiram mudanças nas três dimensões da organização (institucional ou estrutural, tecnológica e a comportamental). Os hospitais e centros de saúde do estudo sofreram influências de factores externos e internos. Sendo mais evidente a influência das pressões externas, como exemplo, as sucessivas mudanças da natureza jurídica dos hospitais podendo mesmo considerar que são mudanças revolucionárias (repentinhas ou até mesmo radicais) e, portanto, não são passíveis de controlo pelos profissionais. O que significa que a única maneira de tratar estas mudanças é pelo processo reactivo. Mas também verifiquei que existe o processo proactivo, por exemplo na questão A12 os técnicos de radiologia referiram que quando instalam um equipamento novo no serviço aprendem a trabalhar

através de formação e experiência isto é um sinal de uma mudança planeada. No entanto, entendo que cada vez mais as mudanças nas organizações de saúde tendem a ser do tipo revolucionário porque ocorrem num processo mais ou menos brusco e radical, com impactos imediatos no comportamento dos profissionais.

Na globalidade dos hospitais e centros de saúde destes dois distritos, a maioria dos técnicos de radiologia inquiridos referem ter serviço de *SH&ST*. A grande parte dos técnicos de radiologia refere ter serviço de *SH&ST* nos hospitais, enquanto que nos centros de saúde é só uma minoria.

A modalidade de organização que os hospitais e centros de saúde adoptaram foi a modalidade de serviço interno de *SH&ST*, mas quanto ao funcionamento e à sua dinâmica não foi estudada a qualidade dos serviços prestados. No entanto, posso verificar que a totalidade dos técnicos de radiologia têm a percepção de que as políticas, programas e actividades em que os hospitais e centros de saúde investem trazem sempre benefícios para a saúde dos profissionais. Assim, os principais benefícios que se obtém ao se adoptar medidas com vista a melhorar a saúde dos profissionais são: a melhoria da saúde, o reforço da motivação e satisfação e a melhoria da qualidade. Ainda com valores percentuais bastante elevados, a redução com os custos de doenças/acidentes, melhoria do ambiente de trabalho e a melhoria da produtividade. Como factores facilitadores para a acção neste domínio foram considerados por $\frac{1}{4}$ dos técnicos de radiologia a política de *SH&ST*, o orçamento específico para *SH&ST* e a existência de serviço de *SH&ST*. Em oposição, o principal obstáculo foi considerado a falta de empenho do serviço de *SH&ST*.

Um dos problemas preocupantes é o absentismo dos profissionais. Na classe profissional de técnico de radiologia posso constatar que a maioria pouco se ausenta ao serviço. Contudo, nos centros de saúde os técnicos de radiologia ausentam-se com o dobro da frequência em relação aos técnicos de radiologia dos hospitais. Os principais motivos da ausência ao serviço são os acidentes e lesões e stress, doenças do foro psiquiátrico, doenças dos sistemas respiratório e osteomuscular. Ao comparar os hospitais em relação aos centros de saúde verifico que as três principais causas não são comuns e que os centros de saúde em termos globais apresentam o dobro do valor de uso indevido da baixa por doença. Mas em relação a estes problemas de saúde e aos estilos de vida dos profissionais a percepção dos técnicos de radiologia é que os Conselhos de Administração não se preocupam com nenhum problema em especial.

Quando comparados estes hospitais e centros de saúde com os restantes do país no que diz respeito às condições de *SH&ST* estes têm os problemas típicos dos hospitais e não têm nenhuma preocupação em especial em relação à política neste domínio. É curioso assinalar que todos os técnicos de radiologia dos centros de saúde acham que o seu centro de saúde não pode ser tomado como exemplo e ainda que tem problemas, mas não sabe como resolvê-los e que as duas principais preocupações são prevenir os riscos a nível do trabalho e promover a saúde e o bem-estar. Enquanto que nos hospitais ainda é referido como política reparar ou compensar riscos e prevenir os riscos a nível do trabalho/indivíduo. Noto que os centros de saúde

já estão mais sensibilizados para a promoção da saúde no local de trabalho do que nos hospitais.

Os trabalhadores, nomeadamente os que trabalham em serviços de saúde estão expostos a uma multiplicidade de factores de risco quer sejam eles de natureza física/química/biológica/psicossocial assim como o próprio conteúdo do trabalho. Neste caso, a maioria dos técnicos de radiologia dos hospitais e centros de saúde referem que os principais riscos e factores de risco a que estão expostos são de natureza física, química e/ou biológica. Não é de admirar pelo facto de se encontrarem naturalmente os de natureza física, resultantes da necessidade de utilização da radiação ionizante, para a qual não há ainda substitutos. É importante referir que nos centros de saúde nem foram referidos riscos de natureza psicossocial relacionados com o indivíduo. Isto poderá significar que os profissionais estão mais sensibilizados e preocupados com os factores de risco de natureza física, química e/ou biológica, porque a dinâmica dos serviços de SH&ST ainda estão muito direccionadas para a prevenção dos riscos profissionais, os acidentes de trabalho e as doenças profissionais. Ou seja, ainda tem como base um modelo tecnicocêntrico. Nos dias de hoje ainda se verifica que é este redutor modelo conceptual que prevalece, ou seja, a saúde ocupacional é marcadamente medicocêntrica.

Distingui, tal como GRAÇA (2004:5), cinco grupos principais de *políticas, programas e actividades* com um número total de 50 actividades de saúde. Umas mais tradicionais outras mais recentes, mas todas elas com implicações directas ou indirectas para a melhoria da saúde, segurança e bem-estar dos profissionais. Todas as actividades têm o objectivo mais ou menos explícito de prevenir as doenças e os acidentes, proteger a saúde dos trabalhadores, promover o seu bem-estar físico, mental e social, e, em última análise, melhorar o ambiente do trabalho. Que estas políticas, programas e actividades só em parte é que visam a saúde dos trabalhadores, foi a opinião da maioria dos técnicos de radiologia nos 5 grupos. Ainda é de salientar que tanto nos hospitais como nos centros de saúde no grupo 2 - Avaliação da saúde/Vigilância médica/Prestação de cuidados de saúde a totalidade dos técnicos de radiologia achou que estes programas e actividades visam de algum modo a saúde, daí que tenham sido unânimes quando excluíram a opção de modo nenhum visam a saúde. É curioso que em todos os grupos, excepto no grupo 2, tanto nos hospitais como nos centros de saúde o número de técnicos de radiologia apresentam um peso percentual que cresce no sentido de nenhum modo visam a saúde até em parte visam a saúde atingindo aqui o maior peso percentual.

Acerca do interesse dos técnicos de radiologia em adquirir mais informação, formação e um papel activo e mais participativo nesta temática da SH&ST e PST constatei que, tanto nos hospitais como nos centros de saúde, os técnicos de radiologia provavelmente não têm muita informação ou formação profissional nesta temática e daí a necessidade referida pela esmagadora maioria em estar receptivo à formação (93,8%) e estar interessado em adquirir mais informação (94,1%) e até mesmo gostariam de ter um papel activo e mais participativo (90,2%). O que se verifica que não se conseguiu ainda integrar plenamente a formação como instrumento de gestão e mudança organizacional.

Sinteticamente os resultados aos testes das hipóteses são: (i) na 1ª hipótese dos 50 programas e actividades só 4 é que estão condicionadas pela existência do serviço de segurança, higiene e saúde no trabalho. Estes resultados não são a favor da 1ª hipótese mas são elementos fundamentais para a prossecução do 1º objectivo do estudo e indica-me a necessidade de olhar para as políticas, programas e actividades de saúde independentemente da existência de serviço de segurança, higiene e saúde no trabalho. Esta conclusão sai reforçada (ii) ao não se confirmar a 2ª hipótese porque das razões que leva os hospitais e centros de saúde a investirem, o absentismo em geral é a única variável que está relacionada com a existência de serviço de segurança, higiene e saúde no trabalho; (iii) a relação entre a existência de serviço de segurança, higiene e saúde no trabalho e os factores de mudança organizacional que caracterizam as condições de trabalho dos técnicos de radiologia parece estar confirmada na população do estudo. Existe uma relação com a maioria dos factores organizacionais, mas quando olho os resultados com mais rigor verifico que existe uma relação muito débil pelo facto de serem muito poucos os aspectos de cada factor organizacional que estão relacionados. Desta forma foi atingido o 3º objectivo do estudo e a resposta à 3ª hipótese vai de encontro ao que era esperado.

4. Conclusões

Dos resultados obtidos destaco as seguintes conclusões: o n.º de programas e actividades de saúde estudados não estão condicionados com a existência de serviço de segurança, higiene e saúde no trabalho, mas estão a ser realizadas as 50 actividades; as políticas, programas e actividades em que os hospitais e centros de saúde investem só em parte é que visam a saúde dos trabalhadores, mas trazem sempre benefícios para a saúde; foi confirmada uma relação muito débil entre a existência de serviço de segurança, higiene e saúde no trabalho e os factores organizacionais que caracterizam as condições de trabalho dos técnicos de radiologia.

Reflectindo sobre estes dados concluo que os factores organizacionais e a dinâmica dos serviços de segurança, higiene e saúde no trabalho como uma importante condição a ter em conta nas mudanças organizacionais, pois qualquer mudança repercute-se nas condições de trabalho dos técnicos de radiologia.

5. Recomendações: Plano de Intervenção Sócio-Organizacional

É de considerar que os resultados alcançados comportam algumas implicações na gestão dos hospitais e centros de saúde estudados. Assim, parece-me que se justifica recomendar aos Conselhos de Administração de todos os hospitais e centros de saúde a definição de um plano de intervenção sócio-organizacional. Este deverá assentar pelo menos em três medidas: a primeira em implementar o serviço de SH&ST, a segunda, em desenvolver medidas de sensibilização, informação/formação de todos os profissionais, tendo em vista a sedimentação de uma cultura de segurança e a promoção de comportamentos seguros e saudáveis, e a terceira, em elaborar manuais de «boas práticas», quer a nível organizacional, quer a nível individual.

Assim, estou consciente que com a generalização da existência de serviços de SH&ST em todas as instituições de saúde, a prossecução e a adopção da formação e das «boas práticas» são objectivos para que se passe a obter êxitos concretos e relevantes ao nível da prevenção dos riscos profissionais, combate à sinistralidade e promoção da saúde no local de trabalho.

Bibliografia

- CAETANO, A. *et al* (2000) - *Mudança organizacional e Gestão de Recursos humanos*, Observatório de Emprego e Formação Profissional: Estudos e análises 20.
- CARVALHO, A.C.; SOARES, J.C.; PEREIRA, M. (1993) - *Normalização na empresa*, Lisboa: Associação portuguesa para a qualidade.
- DIÁRIO DA REPÚBLICA, *Decreto-Lei n.º 441/1991* de 14 de Novembro de 1991 - Estabelece o regime jurídico do enquadramento da segurança, higiene e saúde no trabalho
- GRAÇA, L. (1999) - *A promoção da saúde no trabalho: a nova saúde ocupacional?* Lisboa: Sociedade Portuguesa de Medicina do Trabalho (C/A, 1).
- GRAÇA, L. (2004) - *Política(s) de Saúde no Trabalho: um inquérito sociológico às empresas portuguesas*, Tese de doutoramento. Lisboa: ENSP/UNL.
- LAMPREIA, L. (1997) - *Contributos para uma Nova Cultura da Gestão Pública*, Presidência do Conselho de Ministros, Lisboa: Secretariado para a Modernização Administrativa.
- MORAIS, M. F. (1995) - *A incidência das inovações organizacionais nos perfis profissionais*, tese de mestrado ISCTE.
- NETO, M. M. I. C. (1990) - *Psicopatologia do trabalho: condições de trabalho, saúde mental e vida sócio-familiar*, Lisboa, ENSP.
- RODRIGUES, J.V.; GUERRA, P.B. ; CAMARA, P.B. (2003) - *Humanator - Recursos Humanos & Sucesso Empresarial* (5ª.Edição), Lisboa: Dom Quixote.
- TAVARES, A.C. (2002) - *A Segurança, Higiene e Saúde no Trabalho: Um novo paradigma gestor na Função Pública*, Encontro nacional do INA, Lisboa, Fundação Gulbenkian -14 e 15 de Março de 2002.
- UVA, A.S.; FARIA, M. (1992) - *Riscos Ocupacionais em Hospitais e outros Estabelecimentos de Saúde*, Sindicato Independente dos Médicos e Federação Nacional dos Médicos: Edição conjunta.

Notas para a Compreensão do Processo de Contratualização com os Hospitais do Serviço Nacional de Saúde

PAULO DE FREITAS ¹

RESUMO

Na segunda metade da década de noventa inicia-se uma reforma do sector público da saúde, tendo como pilar central a contratualização, entendendo-se esta como um relacionamento entre financiadores e prestadores, assente numa filosofia contratual, de âmbito regional, privilegiando a autonomia e a responsabilidade. Este processo foi terminado no início do século, parecendo existir, desde 2005, vontade política de o retomar. Neste artigo alinham-se algumas notas sobre o processo decorrido, a actual tentativa de recuperação, e as condições de sucesso necessárias.

PALAVRAS-CHAVE: Hospital; Contratualização; Saúde; Reforma

Introdução

A tendência para uma crescente limitação das despesas públicas², reforçada pelas obrigações constituídas pela assinatura dos tratados comunitários e a consciência de que existe possibilidade de melhorar a utilização dos recursos disponíveis (Ham, 2000), têm levado à implementação de reformas no sector da saúde, em que a consciencialização da escassez de meios e o estudo de processos alternativos para a sua utilização, minimizando os custos de oportunidade por forma a obter o maior benefício social, têm sido uma das traves mestras dos novos modelos de organização e gestão dos sistemas de saúde e dos serviços que os integram.

Paralelamente ao estudo sobre a recolha dos meios financeiros necessários para sustentar o sistema, seja quanto à metodologia, seja quanto aos montantes exigíveis; a arquitectura de distribuição dos recursos é a dimensão ajustada e complementar para garantir a sua sustentabilidade

¹ Administrador Hospitalar, Docente da Escola Superior de Tecnologia da Saúde de Lisboa.

² O estrangulamento das despesas em saúde decorre de uma visão orçamental de curto prazo, que não parece ser questionada pelo poder político sectorial, mas não é pacífica na comunidade internacional, p.ex: Galbraith refere: (1997): "Onde a despesa pública promove ou, de facto, é essencial para o crescimento futuro da economia – aumentando a produção, o emprego e o rendimento, e retirando deste último as receitas públicas futuras - a criação de dívida é absolutamente aceitável. (...) O investimento em cuidados de saúde significa, no futuro, uma força de trabalho mais produtiva: devido à saúde mais satisfatória, haverá menos necessidade de despesas médicas. (...) este gasto corrente vai fomentar a produtividade futura e produzir o rendimento adicional que, se for submetido a impostos, irá pagar os juros e as amortizações do aumento da dívida."

financeira e a optimização da satisfação e qualidade na resposta às necessidades/expectativas dos cidadãos.

Neste âmbito, na segunda metade da década de noventa foi introduzida uma nova forma de relacionamento entre o Estado/financiador e o Estado/prestador, assente no protagonismo das estruturas regionais como gestoras das respostas às necessidades de saúde da população, uma vez que era evidente a falência dos serviços centrais neste papel.

A ideia central deste processo era a contratualização dos cuidados de saúde, considerando-se como tal uma relação explícita entre o financiamento e a actividade dos hospitais, gerida pelas Agência de Acompanhamento dos Serviços de Saúde, assunto sobre o qual aqui se registam algumas considerações³.

Entenda-se este trabalho num âmbito exclusivamente académico, na contribuição para a compreensão do processo implementado e melhoria nas estratégias futuras.

1. O contexto

Existe alguma consistência nas políticas de saúde do estado democrático português que parecem indicar o desejo do seu sistema de saúde orientar-se na linha dos desenvolvimentos do NHS inglês, entre os quais sobressaem, para o tema em causa, a introdução no início dos anos 90, de mecanismos de mercado interno (Smith, Goddard, 2000; Gravelle, Smith, 2000), ou mercado gerido (Ham, 1994), e a separação entre o financiador e o prestador (Figueroa et al, 1993; Koen, 2000).

A discussão sobre o êxito desta tarefa, o grau de alinhamento dos sistemas e as perversões geradas durante este caminho, foram já bastante glosadas, retenhamo-nos apenas na relação entre a tutela e os hospitais públicos

O forte pendor das preocupações económicas nas reformas em Portugal parecem agudizar-se face aos seus congéneres comunitários, porque as despesas totais em saúde têm crescido mais que as dos outros países europeus, não só aproximando-se, como ultrapassando, a média europeia, medidas na sua percentagem sobre o PIB⁴.

Dos factores de constrangimento então identificados, além do ambiente jurídico da administração pública, o sistema de pagamento às instituições do SNS não criava mecanismos que pudessem gerar comportamentos de racionalidade no sentido de melhorar, quer a eficiência económica, quer a efectividade clínica ou os ganhos em saúde, não sendo aparente uma indexação entre o crescimento das despesas e a melhoria dos indicadores referidos (Martins, 1999).

³ Dadas as características deste artigo, a análise do enquadramento conceptual da contratualização será reduzido ao indispensável para a compreensão dos capítulos seguintes.

⁴ Portugal apresenta um índice de despesa, em relação ao PIB, que já ultrapassa os 10% (fonte: OCDE, 2006, embora este peso relativo mereça discussão, em sede própria, uma vez que a despesa *per capita*, corrigida pela paridade do poder de compra, continua a ser das mais baixas da EU.

A inevitável comparação com as empresas do sector privado no que se refere à eficiência, e a mudança ideológica da sociedade, levaram a uma orientação cada vez mais liberal na abordagem do funcionamento dos mercados, mesmo aqueles com intervenção dominante do Estado que, não raras vezes, se consubstanciava na privatização dos serviços públicos.

Outra forma de apropriação das vantagens identificadas no sector privado, sem todavia alienar a gestão da Administração Pública, é a troca, dentro desta, dos instrumentos típicos do direito administrativo pelos instrumentos próprios do direito privado, nomeadamente o contrato (Moreira e Marques, 1999).

Desta forma oferece-se um alternativa ao discurso de que apenas o sector privado pode garantir a eficiência desejada, sobrepondo-se a este a razão do serviço público e da importância estratégica de que exista uma presença dominante do Estado num mercado⁵.

Na saúde adoptou-se esta política sob o modelo designado por contratualização, que visou introduzir mecanismos de regulação económica num mercado tradicionalmente público, onde predominava a hierarquia como pilar do funcionamento do sistema.

Pretendia-se, com este modelo, transitar o centro da decisão da esfera técnico-política das estruturas de planeamento central, para a relação dinâmica contratual entre os agentes, num ambiente possivelmente concorrencial.

Criavam-se os mecanismos de indução da alteração do comportamento dos agentes, seja ao nível da gestão, seja ao nível dos profissionais, que teriam de ser relacionados com os direitos resultantes do enquadramento legal do funcionalismo público português, em iniciativas legislativas complementares.

Simultaneamente desenhava-se um sistema mais orientado para a avaliação de desempenhos que dos processos, com um grau de exigência maior, uma vez que os membros da entidade presumivelmente financiadora não estariam ligados ao processo de gestão das instituições prestadoras de cuidados de saúde, nem historicamente implicados no financiamento dos serviços de saúde.

Por esta via seria possível, acreditava-se, respeitar o modelo prevalecente no momento, como escolha da sociedade portuguesa, que implicava um sistema de saúde caracterizado pelo predomínio da intervenção colectiva, através do Estado.

Existia, também, a consciência que a alternativa, a gradual retirada do Estado da esfera económica e a redução de barreiras administrativas, não gera necessariamente um mercado concorrencial, logo os argumentos que defendem a vantagem económica da desintervenção do Estado, substituindo-a pela acção da concorrência no mercado, não se podem extinguir aqui, terão que incluir, em cada caso, a garantia que o mercado funcione, sem

⁵ Não é objectivo deste trabalho discutir a opção política mas tão só analisar a realização do processo de reforma.

apropriação indevida, permitindo à população, ou ao Estado como financiador, satisfazer as suas necessidades com ganhos de eficiência⁶.

Este elemento é tanto mais relevante quanto temos consciência que o mercado da saúde, pelas suas características intrínsecas, está afastado significativamente da qualificação de mercado livre e concorrencial.

2. O contrato

A contratualização pode ser entendida como um processo de relacionamento entre financiadores e prestadores, assente numa filosofia contratual, envolvendo uma explicitação da ligação entre o financiamento atribuído e os resultados esperados, baseada na autonomia e responsabilidade das partes e sustentado num sistema de informação que permita um planeamento e uma avaliação eficazes. Considerando como objecto do contrato metas de produção, acessibilidade e qualidade.

A função do contrato é, assim, vista como a função de facilitar as trocas voluntárias, baseando-se em duas características elementares (England, 2000):

- Ligando a atribuição de recursos financeiros à actividade, resultados e padrões de consumo, facilitando a sua avaliação e melhorando a eficiência e a equidade.
- Clarificando o papel e responsabilidade de cada uma das partes, facilitando assim a avaliação do desempenho e a responsabilização.

O facto de poder ser utilizado como um instrumento para implementar políticas, nomeadamente de saúde, sem envolver os órgãos políticos na gestão das organizações e libertando as administrações para adoptarem os modelos de produção e a conjugação de *inputs* que considerem apropriados, é uma perspectiva atraente tanto para os detentores de responsabilidades políticas, como para os gestores das instituições. Esta situação contribui para explicar a adesão que o processo tem merecido nos vários países onde foi introduzido.

Constata-se que, em muitos exemplos, sem contratos de desempenho os esforços para autonomizar os hospitais públicos não têm tido sucesso, por falta de controlo e especificações do pretendido (England, 2000), logo numa perspectiva de descentralização ou desconcentração de poderes, o estabelecimento de compromissos bilaterais é fundamental para alinhar as estratégias e maximizar os benefícios⁷.

Figueras et al (1993) refere que a contratualização consubstancia-se na definição de objectivos específicos, padrões e orçamentos dedicados,

⁶ Peter Drucker, seguramente um autor de referência, afirma que: "A concepção das forças políticas que estruturam o Estado, que na Europa se formaram sobre ideologias, e nos EUA sobre grupos de interesses, transformou-se, seja pelo descrédito das ideologias mais marcantes, seja pela desagregação dos modelos associativos de agentes económicos, provocando o alheamento da população, a perda de poder do governo face a outros grupos, e a emergência de correntes "antiestado". (1993).

⁷ Flynn e Williams (1997) falam de uma evolução da política de contratualização de um paradigma de "adversários", para uma definição clara de riscos das partes contratuais, assente no mesmo objectivo: "*Melhores serviços de saúde para os doentes*"

definidos de acordo com os recursos disponíveis, assente num sistema de informação que permita definir claramente os termos do contrato. Caso estas condições não se verifiquem, a contratação será necessariamente ambígua e a capacidade de recurso às instâncias judiciais para defesa dos direitos constituídos reveste-se de improvável sucesso para o contratador, por dificuldade de fazer prova do objecto contratado.

Entre entidades da administração pública, os contratos não permitem a possibilidade de recurso a meios judiciais para solver divergências, constituindo-se um suporte do processo interno de gestão por objectivos

Assim, concluímos que a contratualização entre entidades do sector público, ainda que não se revestindo de formas coercíveis, e respeitando a impossibilidade de especificar com rigor o conteúdo do contrato, são insubstituíveis instrumentos de gestão.

3. O mercado

Outro elemento ligado, em teoria, à contratualização, é o funcionamento do mercado. Seja qual for a liberdade dos agentes, considera-se que este elemento facilita a eficiência dos prestadores por via da concorrência.

Se bem que o ambiente competitivo procure melhorar a eficiência produtiva, a inovação, a possibilidade de escolha dos cidadãos e facilite a libertação do sistema da lógica burocrática, na saúde deve-se falar com prudência sobre mecanismos de concorrência, dadas as características assimétricas que revestem os prestadores e os utilizadores na avaliação do serviço transaccionado. Deve ser avaliado se uma competitividade gerida é suficiente para obter os efeitos pretendidos, e se estes são superiores aos custos que vão ocorrer ao promover esta iniciativa.

O sucesso do mercado depende do balanço entre as estratégias dos prestadores, procurando maximizar o seu benefício, e das medidas e salvaguardas introduzidas pelo pagador/utilizador para evitar comportamentos perversos.

Entre os elementos que impedem o mercado de ter um funcionamento ideal, identificam-se: o risco e incerteza; as externalidades; e a assimetria da informação.

No primeiro caso os cidadãos sentem necessidade de segurar o risco devido quer à incerteza pelo momento do consumo, quer ao risco financeiro, seja da perda de rendimentos, seja do custo dos cuidados de saúde. As seguradoras pretendem garantir um prémio que remunere os custos e os riscos que assumem. Como estas têm melhor conhecimento das probabilidades de ocorrência dos factos, e dos seus custos, que os primeiros, podem gerir melhor o seu equilíbrio económico.

No segundo caso, não conhecendo completamente o valor económico das decisões no momento do consumo, o valor da transacção mede apenas os benefícios percebidos pelas partes directamente envolvidas, logo é impossível obter um ponto de equilíbrio mais satisfatório para a sociedade.

No terceiro caso, a incompreensão do efeito da decisão de consumir ou não, impede o consumidor de exercer o seu poder de opção, o que não acontece

de forma tão evidente no prestador, pois este domina a tecnologia e pode estimar os resultados da intervenção.

Outro factor que pode diminuir as vantagens de um possível mercado é a concertação de posições negociais por grupos profissionais, por motivos técnico-científicos ou outros, ou por associações empresariais, criando uma posição dominante destes prestadores no mercado, com as consequências económicas que se adivinham.

Ainda que, pelos motivos apontados, a argumentação a favor do funcionamento do mercado de cuidados de saúde seja prejudicada, esta consequência será afastada com uma correcta regulação do mercado, seja em regulação pura, seja pela regulação contratual que o Estado pode assumir como principal cliente deste sector.

No essencial, a questão que se coloca é se a eficiência ganha pela competitividade possível, supera os custos de transacção de um regime contratual, ou os custos de agência, conforme a teoria económica que se pretenda abraçar.

Concluimos que o objectivo de eficiência do sector pode não se extinguir na transferência da prestação para entidades privadas, mas também na mudança de paradigma em que o Estado pode manter um papel estratégico enquanto prestador, replicando elementos deste mercado na esfera pública, privilegiando gradualmente a função reguladora.

4. A experiência da década de noventa

Na década de noventa o país assistia ao agravamento dos factores que provocavam o aumento das despesas em saúde, uns mais legítimos que outros, tendo como consequência a derrapagem dos orçamentos das Instituições públicas de prestação de cuidados de saúde⁸, sem que as Administrações tivessem o suporte, ou os instrumentos adequados para intervir decisivamente.

A consciência da possibilidade de aumentar a eficiência técnica para mitigar o esforço financeiro desenvolvido pelo Estado, antes de comprometer a garantia do direito à saúde constitucionalmente protegido, aliado à inexistência de instrumentos que avaliassem e controlassem a ligação entre o orçamento e a produção, ou antes, entre a distribuição de recursos e a efectividade da sua utilização, levaram à emergência do processo de contratualização, iniciado em 1997⁹.

⁸ A politização da saúde e a pressão dos profissionais para a especialização dos cuidados, com lógicas de desenvolvimento próprias, conduziram o sistema a derrapagens financeiras sucessivas, em que o poder das Administrações, delegado de um poder político em constante erosão pela intervenção de uma opinião pública sistematicamente a favor dos grupos profissionais dominantes, não se conseguia afirmar, logo a lógica económica foi abafada. Recorde-se que o modelo britânico de reforma apenas vingou pelo apoio expresso dos gestores dos serviços de saúde (Rathwell, 1998:293)

⁹ Indubitavelmente foi a Agência de Lisboa e Vale do Tejo quem iniciou e liderou o processo de contratualização neste período. Posteriormente as Agências das outras regiões viriam a aderir e contribuir para a evolução do conhecimento nesta área.

A insatisfação dos cidadãos com o seu sistema de saúde, que concorria para agravar a situação¹⁰, era também tomada em consideração ao atribuir às Agências de Contratualização dos Serviços de Saúde¹¹ a função de integrar a participação do cidadão no processo.

Esta devolução, ao cidadão informado, do poder de contribuir para a decisão das opções adequadas¹² era uma das mais revolucionárias medidas de reforma das estruturas públicas burocratizadas, capturadas por grupos de interesse, e das mais difíceis de gerir para o poder político, por ser geneticamente rebelde ao poder informal das negociações discretas com que se conduzem os processos políticos¹³.

Dentro do enquadramento da contratualização, o papel esperado das Agências era o de efectuar a distribuição de recursos como instrumento da estratégia de saúde, que apontava inequivocamente para o reforço do papel do Estado nesta matéria, garantindo a separação do pagamento e prestação dentro das estruturas públicas.

A metodologia que se pretendia utilizar, partindo das necessidades e expectativas dos cidadãos (presumidas, pois não se chegou a proceder a avaliações adequadas), conheceu diferentes bases, conforme o tipo de prestação a que se dirigia. Na área de cuidados de saúde primários, a unidade referência para pagamento devia ser a capitação, corrigida de factores explicativos de desvio da despesa como, por exemplo, a estrutura etária ou o sexo, corrigida ainda por projectos inovadores ou dentro da estratégia regional. Nos cuidados hospitalares, devia basear-se em custos por episódio, no internamento, e no ambulatório. Em qualquer dos casos, adoptou-se na fase inicial um modelo que ponderava os custos históricos e a média de custos propostos, procurando incentivar as instituições, que se desviassem por excesso, a corrigir o planeamento para aumentar a eficiência.

O Despacho Normativo n.º 46/97, de 11 de Julho, explicita no seu n.º 3, as funções esperadas das Agências que não podemos deixar de aqui reproduzir: *"a) Participar na previsão de necessidades em cuidados de saúde para as quais há que garantir respostas adequadas; b) Produzir e divulgar informação sobre os serviços de saúde e promover a utilização desses conhecimentos pela administração e pelos cidadãos; c) Incorporar na reorientação do sistema de saúde a opinião dos cidadãos; d) Acompanhar o desempenho das instituições e serviços prestadores de cuidados de saúde na resposta àquelas necessidades; e) Participar gradualmente no processo de atribuição/distribuição de recursos financeiros pelas instituições de saúde da região, através de modelos de contratualização de prestação de cuidados de saúde; f) Participar na celebração de acordos e convenções com entidades privadas e instituições privadas de solidariedade social para a prestação de cuidados de saúde no âmbito do Serviço Nacional de Saúde; g) Participar na*

¹⁰ Foi sempre discutível o papel da comunicação social na dimensão deste descontentamento.

¹¹ Então designadas por Agências de Acompanhamento dos Serviços de Saúde.

¹² Sendo, por definição, a relação de agência perfeita aquela em que o estado de saúde alcançado seria exactamente aquele que os utilizadores teriam conseguido alcançar se fossem eles a escolher, partindo do conhecimento da situação.

¹³ Deve-se realçar a importância do Dr. António Luz (já falecido) nesta atitude "revolucionária" de implicar o cidadão no processo de gestão do sistema de saúde. Note-se que o afastamento das Agências do processo de financiamento implicou retirada dos cidadãos deste processo, perdendo-se a capacidade crítica exógena, quando esta ainda dava os primeiros passos.

celebração, no acompanhamento e na revisão de contratos de gestão de serviços públicos com entidades privadas; h) Avaliar os ganhos em saúde e bem-estar obtidos com os recursos financeiros gastos.

Simultaneamente era publicado o Despacho Normativo n.º 45/97. Este refere explicitamente, no seu n.º 4: *"b) A atribuição de recursos ao nível regional efectua-se sob a orientação das administrações regionais de saúde, num primeiro momento, a partir de uma base histórica, mas desde já corrigida e evoluindo para modelos de capitação ajustada, de acordo com os indicadores representativos e actuais da realidade e diversidade regionais, em adequação à estratégia regional; c) A distribuição de recursos a cada estabelecimento de saúde deve assumir tendencialmente uma natureza contratualizada, a partir de metas de produção de cuidados de saúde, com vista à máxima mobilização da capacidade instalada, a concretizar através de orçamentos/programa negociados e aprovados, com base em critérios técnicos orçamentais definidos pelo Instituto de Gestão Informática e Financeira da Saúde; d) A negociação dos orçamentos/programa é desenvolvida em sede das agências de acompanhamento dos serviços de saúde, em articulação com a Direcção-Geral da Saúde, o Instituto de Gestão Informática e Financeira e o Departamento de Recursos Humanos da Saúde, que, no âmbito das suas competências, devem assegurar uma participação activa."*

Explicitava-se, inequivocamente, a transferência para o âmbito regional das competências anteriormente exercidas pelos serviços centrais.

Posteriormente, pelo Despacho Normativo n.º 61/99, o Conselho Nacional das Agências receberia a competência de coordenação nacional da actividade das Agências e a sua relação com os outros serviços do Ministério. Nesse ano o processo concluiu o alargamento a todo o país, tendo em Lisboa e Vale do Tejo sido envolvidas todas as instituições de saúde: hospitais e centros de saúde.

Os resultados esperados eram a diminuição das limitações do sistema de saúde, descritas anteriormente, centradas em duas dimensões: a reposição dos valores fundamentais do Sistema de Saúde, e a dinamização de mecanismos promotores de eficiência na prestação dentro do SNS.

No primeiro grupo, englobam-se a determinação das necessidades de saúde, para permitir estruturar e articular o sistema para obter uma resposta adequada, equitativa, universal e geral, optimizando a utilização dos recursos existentes, sejam públicos, sejam privados. Um exemplo é a orientação dos prestadores num determinado sentido, respondendo a uma dificuldade explícita do sistema, através de contratos específicos (ex: Projectos Específicos de resolução de acessibilidade).

No segundo grupo, procura-se relacionar a atribuição de recursos financeiros com determinada actividade proposta, nele insere-se a negociação dos Orçamentos-Programa, inicialmente em termos apenas simbólicos, gradualmente aproximando-se da totalidade dos serviços, procurando privilegiar a orientação dos serviços para a procura de processos custo-efectivos, nomeadamente a transferência de actividade de processamento para ambulatório, ou do sector de urgência para serviços electivos.

Quer face ao processo de contratualização, quer quanto à sua instrumentação pelas Agências, estes grupos são necessariamente integrados na estratégia delineada, configurando-se em duas dimensões temporais:

O médio/longo prazo onde se pretende uma estrutura de serviços de saúde adequada às necessidades da população, garantindo efectivos ganhos em saúde, promovendo um melhor nível de saúde e maior satisfação da população.

O curto prazo em que se pretendia introduzir alterações efectivas no imediato, contribuindo, por exemplo, para:

- Melhorar o desempenho dos serviços de saúde.
- Promover uma cultura contratual nos serviços prestadores.
- Melhorar a acessibilidade ao sistema, considerando as necessidades expressas como uma dimensão das necessidades totais, cujo estudo seria efectuado a médio/longo prazo.
- Melhorar a compreensão do funcionamento do sistema e dos serviços.
- Promover a participação do cidadão nas decisões, através da função agência, divulgando-lhe informação sobre o funcionamento do sistema.

Criaram-se ainda Comissões de Acompanhamento Externo das Agências que intervêm no terreno, num âmbito local, procedendo à avaliação da actividade das Instituições e o grau de correspondência com as expectativas dos cidadãos sendo, por excelência, um lugar de participação destes.

Em 1997, como forma de lançar a cultura de contratualização, e respondendo a uma necessidade imediata de aliviar as dificuldades de acessibilidade, desenvolveram-se projectos específicos, dirigidos à redução das listas de espera e numa óptica de pagamento dos custos adicionais.

Os mecanismos de implementação baseavam-se na adesão voluntária dos prestadores, que propunham um valor de reembolso sobre o qual decorria um processo de negociação, em alguns casos muito intenso, estando garantido o aumento de eficiência uma vez que a capacidade instalada (custos fixos) não era remunerada.

Dentro da Agência de Lisboa e Vale do Tejo, impulsionadora do projecto, viria a ser polémica a continuidade deste, dado o risco de se criar o hábito de obter acréscimos de produção por pagamento adicional, enquanto os índices de eficiência eram significativamente baixos. Viria a vingar a tese da continuidade, promovida pelos serviços centrais, sendo criado o Programa Acesso, que abandonou o modelo negocial bilateral, considerado como o precursor da contratualização, e criou um modelo administrativo de adesão, com tabelas predefinidas.

No início desta década o processo de contratualização, no espírito aqui expresso, viria a ser abandonado. Os projectos relacionados com a acessibilidade, que ganharam visibilidade política, continuaram.

Entretanto as Agências (ou a agência de Lisboa e Vale do Tejo) viraram-se para outras funções, como é o caso das relações com entidades privadas, essencialmente os de cariz social, o que tem vindo a acontecer com maior sucesso que a relação com o sector público.

5. Avaliação da experiência

Apesar da manifestação de apoio aos objectivos explícitos da função agência, de obtenção de ganhos de eficiência, de ajustamento às necessidades expressas e de melhoria da qualidade dos cuidados, de início não foi atribuído às Agências mais do que um papel marginal na distribuição de recursos (3%), posteriormente nem isso. Ficaram, por este motivo, reféns de uma mera discussão e negociação de Orçamentos-Programa, sem consequências relevantes na dotação orçamental decorrentes desses “contratos”. Ainda que houvesse indubitavelmente necessidade de uma fase pedagógica, o prolongamento desta levou a que se perdesse o entusiasmo dos agentes e a re-orientação das instituições hospitalares para os serviços centrais, que continuaram a definir o orçamento de exploração.

Um trabalho recente de investigação sobre este processo constatou que, apesar de existirem evidências do seu reconhecimento pelos agentes, este não teve o sucesso pretendido devido, entre outras causas, a:

Ineficácia do sistema de informação, que permitiria à Agência ter um conhecimento mais preciso do desempenho das instituições, e que se exigia que tivesse uma credibilidade reconhecida que lhe permitisse constituir um elemento de referência e de comunhão de valores, estabelecendo a base para uma avaliação objectiva e a definição de metas razoáveis.

Falta de apoio político na concretização do quadro de referência contratual, nomeadamente através da inexistência de ligação entre o processo de contratualização e o financiamento. E na estabilização dos recursos da Agência.

Constrangimento do ambiente jurídico da administração pública, quer a nível de regras de aquisição de bens e serviços, quer na gestão de recursos humanos.

Problemas culturais na responsabilização pelo cumprimento de objectivos, aos vários níveis, que é um dos obstáculos intransponíveis no curto prazo, e que mais concorreu para a ineficácia do processo.

Todavia sublinham-se os êxitos alcançados, nomeadamente, o estabelecimento de relações de exigência e rigor, entre as Agências e os Hospitais, das quais algumas perpassaram para dentro daquelas instituições. Os gestores dos hospitais sentiram que eram ouvidos nas decisões relevantes. Houve uma dimensão motivadora importante, clarificaram-se muitos aspectos que condicionavam a actividade e que não aparecem nos indicadores de desempenho normalmente utilizados pelos serviços centrais, alinharam-se objectivos entre a Agência e os Hospitais.

Criou-se o “*know-how*” para desenvolver processos futuros e o ambiente propício a estabelecer relações entre financiadores e prestadores, assente no respeito mútuo e na bilateralidade, em que os primeiros não surgem com uma posição de abuso de poder administrativo impondo contratos leoninos. Chamou-se a este novo ambiente o “*campo de jogos*” para a nova filosofia de relacionamento entre instituição na saúde.

A sigla ACSS, que identificou as Agências de Contratualização dos Serviços de Saúde, ganhou espaço na memória dos actores com a mensagem refrescante de novas formas de relacionamento entre instituições.

Foi reconhecida eficácia ao processo, embora sem expressão estatisticamente relevante no desempenho dos hospitais, e um alinhamento destes com as expectativas, uma definição correcta dos objectivos de desempenho e indicadores e, acima de tudo, o processo foi considerado como adequado e fundamental ao desenvolvimento do Serviço Nacional de Saúde.

Infelizmente a descontinuidade do processo não permitiu saber se nas fases seguintes aconteceria o que se planeava e o modelo verificado se aproximaria do previsto. Pelas opiniões recolhidas a perspectiva era animadora, desde que sanados os pontos de constrangimento identificados. Todavia o curto prazo dos ciclos político-partidários continuam a predominar sobre reformas estratégicas de médio/longo prazo.

6. A iniciativa de 2005

Em 2005 o discurso político recuperava o processo de contratualização, com indícios que se referia à metodologia que tinha sido abandonada no início da década, substituída, desde então, pela relação entre os serviços centrais e as instituições hospitalares.

Se atendermos aos documentos programáticos do XVII Governo Constitucional era clara a intenção do Governo em dar ênfase ao papel das Agências de Contratualização, dentro da evolução do processo de gestão do SNS.

Objectivo não só manifestado no início de funções, como também reiterado na publicação das Grandes Opções do Plano para 2005-2009, em vigor através da Lei n.º 52/2005, de 31 de Agosto.

Neste documento constava o desejo de *"rever a orgânica do SNS, promovendo a desconcentração dos serviços centrais, a extinção e fusão de unidades, de forma a ampliar a participação da sociedade civil e dos cidadãos no Sistema de Saúde e introduzir uma cultura e práticas de contratualização a todos os níveis. Serão reconstituídas as agências de contratualização dos Serviços de Saúde, na sede das regiões"*.

O discurso político fazia prever o reforço imediato das Agências, nomeadamente nos seus recursos humanos, porque as mudanças políticas que ocorreram entretanto levaram a que o seu corpo profissional, que nunca teve características de efectividade, fosse mudando, quer em composição, quer em quantidade, de modo a que de uma forma geral se perdesse quase todo o capital de competências adquiridas e que foi um dos sucessos do projecto anterior.

Para o sucesso desta iniciativa, e identificando as causas do insucesso anterior, teria que ser dado inequívoco apoio político ao processo, eventualmente com regras excepcionais quanto ao recrutamento dos profissionais para as Agências e às funções de gestão das mesmas, e a transferência gradual para estas da capacidade de influenciar o financiamento das instituições.

A mudança do estatuto jurídico de alguns hospitais, ocorrida em passado recente, parecia eliminar um dos factores de insucesso anterior.

Nos últimos anos não tinha sido desenvolvida uma cultura exigente de responsabilização dentro das instituições hospitalares¹⁴, mesmo das que tinham regimes jurídicos propícios, facto ligado com a não disponibilização "ex-ante" de recursos financeiros adequados. O divórcio entre os orçamentos iniciais e a realidade era demasiado elevado para que a peça orçamental produzisse efeito, e sem essa linha orientadora predominou a decisão dos profissionais de saúde, muitas vezes sem a racionalidade económica desejável.

A negociação de um compromisso que tenha envelope financeiro anexo e uma fiscalização inerente, com consequências, deveria recolocar a cultura de responsabilização económica no centro do debate dentro das instituições prestadoras de cuidados de saúde. E este envelope deveria ser razoável e exequível.

Tudo isto parecia resolvido para 2006, finalmente este fosso seria eliminado e a contratualização teria todas as condições para ser eficaz dentro das instituições, dada a aproximação das verbas disponibilizadas e os orçamentos reais.

Assim, decidiu-se iniciar o processo já para o ano de 2006, apesar de existirem reservas quanto à capacidade de o implementar em tão curto prazo. As estruturas regionais aderiram, na esperança que no decurso do mesmo fossem resolvidos os problemas fundamentais que condicionavam o seu êxito.

A Agência de Lisboa e Vale do Tejo, a única que tinha antecipadamente estrutura mínima para desenvolver este processo, apresentou a solução informática que vinha aperfeiçoando, o que permitiu de imediato iniciar os contactos com os hospitais. Todavia o facto das perspectivas das Agências englobarem a responsabilidade do Estado na saúde dos portugueses, independentemente do pagador, enquanto os serviços centrais, que gerem financeiramente o sistema, se resumirem aos beneficiários do SNS, obrigou a compatibilizar estas duas ópticas, o que provocou algum constrangimento.

Entretanto foram definidos, pelo governo, como critérios para a elaboração das propostas de contrato, a estabilidade da actividade e a limitação do crescimento de custos nas rubricas mais importantes.

Simultaneamente, os serviços centrais definiram o envelope financeiro a atribuir aos hospitais, a exemplo do que vinham fazendo em anos anteriores.

Assim, as Agências ficaram drasticamente balizadas nos objectivos a negociar, quer de actividade, quer financeiros. Algumas limitaram-se a garantir que as propostas obedeciam aos limites estabelecidos, outras desenvolveram verdadeiros processos de negociação com discussão de actividade e custos.

¹⁴ A existência de mecanismos de contratualização interna é escassa, embora alguns dos instrumentos tenham sido implementados, como a definição de metas.

Na verdade, a principal diferença entre este processo e o dos anos imediatamente anteriores, conduzido pelos serviços centrais, reside no discurso. Nada indica que a presença das agências regionais tenha alterado significativamente os resultados esperados.

A inexistência de uma estrutura central dedicada para suporte da iniciativa¹⁵, ao contrário de experiências anteriores em situações de relevo bem inferior aos milhares de milhões de euros anuais em causa, contribuiu para devolver aos serviços centrais a liderança do processo e frustrou as expectativas da regionalização do processo, conforme se admitia ser o desígnio político.

Depois de todo o esforço desenvolvido para que o processo pudesse ser concluído em Dezembro de 2005, poderia ter sido prestado maior apoio nos casos em que o empenho em obter os melhores resultados da negociação levou, em algumas situações, ao prolongamento do processo. Ou quando a indefinição quanto à cobertura de eventuais acordos economicamente desequilibrados suscitou dúvidas. Estes factores levaram à ocorrência de atrasos que, em alguns casos, fizeram com que os hospitais vissem as suas propostas de contrato continuarem sem acordo já em 2006.

Entretanto as expectativas das Agências, de reforço e estabilidade, eram remetidas para a conclusão do processo de reforma da Administração Pública.

Independentemente da ausência de estrutura estável nas agências e enquanto se aguardava a consolidação do processo de contratualização com os hospitais, fonte de aquisição/recuperação do conhecimento nestas técnicas, começam a surgir indícios de transferência de mais responsabilidades para as Agências, incluindo cuidados primários, cuidados continuados, horários acrescidos, entre outros.

A insuficiência da estrutura, e algumas deficiências do processo, foram superadas pela dedicação e empenho dos agentes na condução do processo, que merecem que lhes sejam dadas condições para desenvolverem a sua actividade de forma sustentada e credível. Como na experiência anterior, falta apoio político suficiente para que a contratualização regional se afirme.

Uma vez terminada a iniciativa de 2005, continuação do processo para anos seguintes obriga a uma reflexão sobre os erros cometidos e a enunciação das medidas a adoptar para o consolidar.

¹⁵ A experiência recente do Governo, e do Ministério da Saúde, quando queria ver concretizados planos estrategicamente importantes, era da criação de equipas em dedicação plena, normalmente na figura institucional de unidades de missão, como é o caso das parcerias público-privado ou dos hospitais-sociedade anónima, ou mais recentemente, a unidade de missão dos cuidados continuados. Trata-se de construir estruturas que, ainda que de forma efémera, possam apoiar o processo de reforma pelo tempo necessário e com a intensidade ajustada ao seu êxito. Não se procura a institucionalização num nível central de uma função que é assumidamente regional, antes pelo contrário, a construção de uma estrutura temporária, como uma unidade de missão, com participação de elementos indicados pelas agências, evita quer a apropriação do processo pelos serviços centrais, liquidando mais uma oportunidade de descentralização (ou, pelo menos, de desconcentração), quer a apropriação por empresas privadas em *"contracting out"* que, neste caso, seria desastroso dado que se trata de uma *"core competence"* do domínio pela esfera pública, dentro das funções vitais para o Estado, como é a função reguladora por via da contratualização.

7. Reflexões para o futuro

As primeiras observações sobre a iniciativa em curso, cruzadas com a análise da experiência anterior, suscitam algumas reflexões sobre os requisitos a reunir para o sucesso da contratualização, que se enunciam nos parágrafos seguintes, a título de meras sugestões para quem, querendo, possa utilizar no aperfeiçoamento de um modelo de intervenção que é inevitável:

Não se deve dar à urgência, ainda que compreensível, um peso determinante para implementar de imediato novas soluções no terreno. O facto de não se verificar previamente o sucesso das medidas, antes de as alargar a outras dimensões, é um factor de risco muito elevado¹⁶, que deve ser ponderado com prudência.

O uso do termo contratualização ganhou espaço renovado no discurso político, ainda que não tenha nenhuma aderência evidente ao processo da década de noventa. Todavia não se fez qualquer iniciativa para refundar o conceito, pelo que, em rigor, existe um vazio teórico no suporte ao projecto iniciado no final do ano de 2005, não se vislumbrando tentativas para o suprir. Isto conduz ao desencontro dos actores e desalinhamento das práticas, com consequente ineficácia do processo. Se não se pretender regressar ao modelo anterior, deve construir-se novo modelo conceptual.

Deve ser criada uma equipa de gestão estratégica¹⁷, e outra executiva¹⁸, que se responsabilizam pela condução do processo e apoio/ligação aos órgãos regionais e Governo, promovendo a articulação periódica entre as Agências¹⁹ para garantir uniformidade geral dos procedimentos, respeitando a discricionariedade regional, e apostando forte na formação dos seus elementos.

As estruturas regionais de contratualização devem ter garantias de estabilidade para os seus membros, e mecanismos de remuneração atraentes para esta complexa função, o seu financiamento pode ser indexado ao volume de negócios, assumindo o efeito dos custos de transacção nas decisões políticas e identificando-o. Assim também se garante a necessária autonomia das estruturas regionais em relação ao poder político.

Cada ARS/Agência deve ter uma equipa de reflexão para a reorganização da estrutura pública e sua articulação com os prestadores privados, que se deve pronunciar sobre as orientações estratégicas regionais.

Para reforçar a cultura de contratualização dentro dos serviços do Estado, poderão as ARS criar corpos de intervenção que debaterão problemas específicos com os gestores intermédios e operacionais, com a concordância das Administrações, numa perspectiva de "*benchmarking*" em que se procuram disseminar as boas práticas. Por exemplo, discutir metodologias de escolha de próteses, ou n.º de efectivos em equipas de urgência.

¹⁶ Dizia Augusto Mateus, em entrevista ao jornal "Público" que. *"As políticas são como as pessoas e como as empresas: têm que se concentrar naquilo que fazem bem. Uma política pública que não se focaliza não cumpre o seu papel."*

¹⁷ Reunindo os representantes das instituições envolvidas (a nível nacional)

¹⁸ Veja-se as Resoluções do Conselho de Ministros n.º 162/2001, de 27 de Setembro, 15/2003, de 17 de Janeiro e, mais recentemente, 168/2006, de 9 de Novembro

¹⁹ Apesar de tudo indicar que o termo Agência desaparecerá do sistema político/jurídico, mantém-se o seu uso, transferindo para a entidade que a substituir as reflexões expostas.

Deve ser definida a ligação entre o processo de aquisição de cuidados de saúde e a sua necessidade, com base em indicadores epidemiológicos e taxas de utilização ideais, reflectindo sobre bons exemplos internacionais.

Têm que ser utilizados sistemas de informação, e informáticos, eficazes e oportunos para a gestão de todo o processo, aos vários níveis. Para tal devem ser reavaliados os instrumentos existentes, alvos de avultado esforço financeiro do Estado, e sobre os quais já existe experiência consolidada sobre a sua mais valia.

Deve ser clarificado, e revisto, o processo de financiamento pela actividade e a sua relação com o apoio à recuperação económica dos hospitais públicos, quer quanto às formas de cálculo, quer quanto aos agentes negociadores ou mesmo aos instrumentos onde esses compromissos serão vertidos.

Nos casos em que os hospitais sejam obrigados a manter permanentemente disponível uma determinada capacidade operacional em regime de urgência, tal deve ser remunerado de forma não indexada à produção, seja nos custos das unidades de urgência, seja nos reflectidos na estrutura.

O projecto deve ser gradualmente indiviso, sem diferenciação relacionada com a natureza jurídica dos prestadores ou o tipo de serviço prestado, sendo o envelope financeiro do Estado dirigido à remuneração dos serviços de saúde totalmente incluído neste projecto.

Os prestadores devem ser seleccionados de acordo com a sua capacidade de resposta às necessidades, com qualidade e aos menores custos para o sistema, abandonando-se os contratos de mera adesão, para se circunscrever gradualmente todos os processos a mecanismo de aquisição de serviços com selecção dos prestadores mais habilitados.

Devem-se estudar as formas de evitar conflitos de interesses entre profissionais do sector público e do sector privado, garantindo a estes o direito de estabilidade de negócio mas em ambiente de concorrência.

Deve ser criado um sistema de participação activa dos representantes locais, ou outros, dos cidadãos, nos processos de decisão, substituindo-se o conceito político de agência (em nome de) pelo de co-decisão (juntamente com) embora o peso das partes seja necessariamente desigual. Se mais tarde se evoluir para a participação local no financiamento do sistema de saúde, este será um pilar imprescindível.

Devem existir instrumentos expeditos de divulgação de informação e de acesso dos cidadãos à mesma, preferencialmente com suporte via "internet", sem esquecer os cidadãos mais necessitados, que não dispõem desta possibilidade de contacto.

Este projecto deve ser assumido como um instrumento técnico de gestão do sistema, sendo blindado, tanto quanto possível, da volatilidade do sistema político-partidário, cujo tempo de vida é manifestamente insuficiente para a produção de efeitos de reformas estruturais.

Cabe ao poder político apoiar o processo na fase inicial, até que esteja suficientemente estabilizado, nomeadamente viabilizando projectos de investimento/reformas estruturais, que apenas são exequíveis se for

garantido um quadro de actividade estabilizado e sua remuneração plurianual.

Deve ser condicionado o planeamento de serviços e instituições de saúde à capacidade financeira futura do SNS, a considerar no processo de contratualização, sem incorrer no risco que compromissos futuros assumidos agora, possam comprometer a estabilidade do sistema.

Ausentes da relação com os prestadores, as entidades normativas centrais podem-se dedicar ao seu papel fundamental que é o desenvolvimento de metodologias inovadoras e estudos científicos sobre a sua área de intervenção, a submeter à consideração das estruturas contratualizadoras sempre que possam ser relevantes. Outra função a prosseguir é a consolidação dos indicadores nacionais.

Referências Bibliográficas

- Drucker, Peter F.,(1993). *Sociedade pós-capitalista*, Lisboa: Difusão Cultural
- England, Roger, (2000), *Contracting and performance management in the health sector: some pointers on how do it*, Institute for Health Sector Development, (disponível na internet: www.ihsd.org).
- Figueras, Josep and Roberts, Jennifer and Sanderson, Colin, (1993). *Contrating, Planning, Competition and Efficiency, Managerial Issues in the reformed NHS*, Ed. Malek,M et al, John Wiley and Sons, Ltd., 223-236
- Flynn, Rob and Williams, Gareth (1997). Contracting for health, in *Contracting for health- Quasi markets and the National Health Service*, Rob Flynn and Gareth Williams Ed.. Oxford University Press.(1-13)
- Galbraith, J. Kenneth,(1997). *A Sociedade Desejável*, Lisboa: Publicações Europa América
- Gravelle, Hugh and Smith, Peter C., (2000). The New NHS: A Principal-Agent viewpoint, *Reforming Markets in Health Care-an economic perspective*, Ed Peter C. Smith, Buckingham, Open University Press, 268-283
- Ham, Chris, (1994). Managing the NHS Market, *British Medical Journal*, 308, 845-847
- Ham, Chris, (2000). Series Editor's Introduction, *Reforming Markets in Health Care-an economic perspective*, Ed Peter C. Smith, Buckingham, Open University Press, IX-X
- Koen, Vincent, (2000). *Public expenditure reform: the health care sector in the united kingdom*, OCDE, economic department working paper nº 256, ECO/WKP(2000)29 (disponível na internet em www.oecd.org/puma/)
- Martins, José Lopes, (1999). A insustentabilidade do actual SNS. A racionalização como condição de sobrevivência, *Livro de homenagem a Augusto Mantas*, Lisboa: APES: 135-141

- Moreira, Vital e Marques, M^a Manuel L., (1998). Desintervenção do Estado, privatização e regulação de serviços públicos, Coimbra, *Economia & Perspectiva*, 3/4 : 133-158.
- Rathwell, Tom (1998). Implementing health care reform: A review of current experience, in *Critical Challenges for health care reform in Europe*, Saltman, R., Figueras, J., Sakellarides, C. (ed.) ; Buckingham, Open University Press: 385-399
- Smith, Peter C. and Goddard, Maria, (2000). Reforming Health Care Markets, *Reforming Markets in Health Care-an economic perspective*, Ed Peter C. Smith, Buckingham, Open University Press, 1-17

A Enfermagem e o Contexto do Trabalho Hospitalar: Estudo de Caso

SÍLVIA MESTRE ¹

RESUMO ²

São dados a conhecer na presente comunicação os principais resultados dum estudo realizado sobre as condições e as situações de trabalho dos enfermeiros num hospital do Alentejo, incidindo em particular o debate ao nível dos domínios da hierarquia profissional, dos recursos existentes, da metodologia de trabalho utilizada, dos cuidados prestados, dos registos efectuados e do pluriemprego.

PALAVRAS-CHAVE: Condições de trabalho; Situações de trabalho; Qualidade dos Cuidados; Enfermagem

Introdução

A actual prática de enfermagem encontra-se associada a uma visão holística do indivíduo e do meio que o circunda, independentemente de estar associada a cuidados de saúde primários ou diferenciados. A preocupação para com a qualidade dos cuidados prestados, assim como para com a melhoria dos serviços de saúde, fez brotar uma certa curiosidade relativamente às condições de trabalho dos enfermeiros e à sua praxis diária. Frequentemente considerada como uma profissão dependente da prática médica, a enfermagem tem vindo a preocupar-se cada vez mais com a sua autonomia. Este processo, segundo Lopes «é marcado por um lado, pela dupla filiação, conventual e médica, e por outro, pela abertura de realidades teóricas decorrentes das ciências sociais e humanas» (1999:16).

Baseando-se no cuidar, tendo como base um saber científico, a prática de enfermagem sofre assim uma diferenciação face à prática médica, passando a existir esquemas contraditórios e paradoxais que atravessam o ambiente

¹ Docente na Escola Superior de Enfermagem de S. João de Deus, Doutoranda em Ciências da Saúde.

² Neste artigo apresentam-se alguns dados obtidos no estudo realizado no âmbito da Dissertação de Mestrado em Sociologia – Área de Especialização de Família e População, apresentada na Universidade de Évora em Novembro de 2005, intitulada «A Enfermagem e o Contexto de Trabalho Hospitalar – Estudo de Caso».

de trabalho (Silva, 2001). Constatando que a realidade, em termos de saúde, segundo o ministério da saúde português, constitui «um quadro de referência nacional a partir do qual é necessário estabelecer prioridades regionais e locais, de acordo com cada situação específica» (1999:25), verifica-se que as prioridades apontadas a nível nacional estão sobretudo direccionadas para a melhoria do atendimento dos utentes, relacionado com o acesso aos cuidados de saúde, o investimento na prevenção da doença e na promoção e protecção da saúde, assim como no combate à existência de desigualdades (Ministério da Saúde, 1999). Esta preocupação para com os utentes deixa muitas vezes para segundo plano, a preocupação das condições de trabalho dos enfermeiros desde que a qualidade dos cuidados prestados se mantenham.

Face a esta realidade, a actualidade e a pertinência desta problemática, facilmente desperta a curiosidade sociológica, pelo que no âmbito da dissertação de mestrado estudei «O Contexto de trabalho dos enfermeiros em meio hospitalar», cujos principais resultados são apresentados no presente artigo.

1. As Condições do Trabalho de Enfermagem no Meio Hospitalar

Actualmente, a grande preocupação em rentabilizar os recursos humanos da saúde para que se atinja uma optimização dos recursos económicos, tanto quanto possível, associada à evolução da medicina, acarreta de imediato uma discrepância no que respeita às atitudes e comportamentos assumidos pelos profissionais de saúde relativamente aos que os utentes idealizam.

Todavia, na prática hospitalar diária consegue-se denotar a necessidade de se intercalar novos elementos de enfermagem com elementos mais experientes para que se transmitam conhecimentos, limem arestas e se formem equipas experientes e sabedoras. Esta mutação também é causadora de desentendimentos na própria classe de enfermagem, uma vez que direcciona os elementos para uma maior competitividade, salientando-se a necessidade sentida na colaboração em formações de serviço e outras, que por vezes não são entendidas como necessárias para uma boa prática, mas sim como uma notificação curricular.

Toda esta situação de diferentes pontos de vista, associada ao *stress* inerente à profissão, à pressão constante dos órgãos de gestão para a economia e rentabilização dos recursos existentes, assim como a necessidade sentida por parte dos enfermeiros em requerer mais elementos nas equipas, é geradora de conflitos dentro da classe de enfermagem (Miller, 2001), que faz com que por vezes se esqueça a ética profissional, ou seja, há um esquecimento da «necessidade de respeitar as pessoas de igual modo quando prestam serviço nos cuidados de saúde seguida da necessidade de criar e respeitar a autonomia de todas as pessoas», tal como nos salienta Seedhouse (1988, cf. Kendrick, 2001:21).

No entanto há que considerar que podem ocorrer falhas, se esta forma de actuar se aplicar ao modelo biomédico, em que os profissionais de saúde deixam de olhar para o utente de forma holística, passando à tendência de «tratar um determinado órgão ou tecido, e isso é geralmente feito sem levar

em conta o resto do corpo e muito menos considerar os aspectos psicológicos e sociais da enfermidade do paciente», tal como nos referencia Capra (1992, cf. Geovanini, 2002:265).

A mudança do paradigma da enfermagem ajuda-nos a reflectir um pouco sobre a prática, onde se começa a valorizar a interacção e a aproximação humana, envolvendo o utente no seu todo.

Assim, pode-se deduzir que a autonomia dos enfermeiros aquando da sua praxis diária fica condicionada à sua forma de actuação, que está muito para além da competência e eficiência técnica, pois também está relacionada com a informação fornecida ao utente, que deverá ter em consideração quer a individualidade, quer o fornecimento de dados, assim como as opções para um apoio válido ao utente, promovendo ao máximo a autonomia do utente (Kendrick 1990:2001).

Desta forma podemos afirmar que a principal preocupação dos enfermeiros não devem de ser «casos, ou corpos, mas sim seres humanos», tal como nos salienta Evans (2001:21). Esta preocupação pela abordagem holística tem estimulado os enfermeiros motivando-os, o que segundo Geovanini (2002:296) os torna «mais qualificados para assumir mais responsabilidades na clínica geral, pelo que estarão mais aptos para fornecer educação e aconselhamento necessários à assistência sanitária preventiva».

Partindo do pressuposto de que o conhecimento de enfermagem é proveniente de estímulos externos ao sujeito, verifica-se que o quotidiano do trabalho de enfermagem é um espaço por excelência para a socialização do conhecimento, que pode ser obtido através de leituras técnicas, conversas entre profissionais e da interacção utente/enfermeiro. Este domínio ocorre no «processo de conhecimento na enfermagem que se dá no quotidiano da prática social (de trabalho) das (os) agentes vinculados a essa área, decorrendo, portanto, dos interesses próprios e necessidades desse trabalho», tal como nos realça Alves (2001:17), que se transformam pouco a pouco em actividades utilizadas diariamente na enfermagem, necessitando para isso o uso de um modelo orientador para a prática.

O modelo bio-médico, considerado como «o modelo que tem guiado ao longo dos tempos, o exercício da enfermagem e como sendo tradicionalmente a base do exercício da medicina no mundo ocidental nos últimos cem anos», tal como nos salienta Rosa (2004:12), tem como base o conhecimento dos indivíduos baseando-se na sua perspectiva biológica, onde a saúde provém da correcta funcionalidade dos sistemas constituintes do ser humano, que por sua vez dependem da boa funcionalidade dos órgãos, dos tecidos e das células que os constituem.

Segundo Pearson e Vaughan, as características deste modelo estão relacionadas com o aspecto curativo, onde o indivíduo como ser biológico, é considerado como um sujeito passivo do processo. Desta forma, a saúde está implícita ao bom funcionamento biológico, e a doença relacionada com alterações do mesmo.

O processo curativo, encontra-se directamente relacionado com a actuação de diversos profissionais de saúde de diferentes especialidades, intervindo no processo consoante o seu conhecimento. Segundo Mendes «o modelo bio-

médico clássico dá relevo ao diagnóstico e tratamento da doença, sendo o papel da enfermagem a execução exacta da prescrição médica» (1996:25), onde os enfermeiros que o seguem actuam tendo em conta apenas as necessidades físicas do indivíduo. A partir do século XX, a reflexão associada à investigação, leva a enfermagem a preocupar-se com o indivíduo numa outra perspectiva.

Os modelos de enfermagem vêm apoiar o indivíduo como sendo o centro de todo o processo de actuação surgindo relacionados, à teoria dos sistemas, à teoria do desenvolvimento e à teoria da interacção, podendo utilizar uma única ou fazer a associação de duas ou três. As correntes de pensamento que surgem desta interacção estão relacionadas com o holismo e o humanismo, onde o indivíduo é visto como um todo, diferente da soma das partes (Pearson e Vaughan, 1992). As diferentes correntes de pensamento originaram a afirmação da enfermagem como profissão, possuindo um corpo próprio de conhecimentos (Ribeiro:1995).

Segundo Rosa et al, «todos os modelos apontam no entanto, para intervenções individualizadas da enfermeira, centradas na pessoa que recebe cuidados e nas suas necessidades, em que o receptor de cuidados é visto numa perspectiva holística e como sujeito activo e em que as relações entre o sujeito dos cuidados e a enfermeira assumem uma primordial importância no contexto dos cuidados» (2004:15). Desta forma, a enfermagem deixou de se basear unicamente na competência técnica, associando à sua prática o cuidado humano (componente moral) e o cuidado social. A dar resposta a esta realidade, as intervenções de enfermagem sofreram assim algumas alterações, nomeadamente a nível dos métodos de trabalho que passaram a ser direccionados para o indivíduo, passando a fazer-se a diferenciação entre: método de trabalho funcional, individual, em equipa ou por enfermeiro responsável.

A utilização do método de trabalho funcional implica a divisão do trabalho de enfermagem em tarefas, onde cada enfermeiro é responsabilizado pela realização de certas tarefas, previamente definidas no que respeita à sua sequência de execução. Neste método, o objectivo de cada enfermeiro é concretizar na sua totalidade as tarefas que lhe foram distribuídas, partindo-se da realização das tarefas para as necessidades do doente e não destas para a definição das tarefas.

Os cuidados de enfermagem individuais, por sua vez, partem do conceito de cuidado global, onde o enfermeiro presta cuidados a um ou mais utentes, consoante as necessidades do serviço. A actuação do enfermeiro não é feita de forma repartida, sendo o enfermeiro afecto ao utente, aquele que desempenha a totalidade dos cuidados. Contudo, a coordenação dos cuidados prestados não pode ser efectuada de um dia para outro, quer por ocorrência de alterações das tarefas, quer por diferenciação no número de utentes atribuídos ao mesmo enfermeiro.

O método de trabalho por equipa, pressupõe a existência de um elemento líder, normalmente com a maior categoria profissional, que supervisiona o trabalho de um grupo de enfermeiros. Existe uma continuidade dos cuidados, e assenta no pressuposto de que «todo o cliente tem o direito de receber o melhor atendimento possível da equipa; é fundamental o planeamento dos

cuidados e todo o pessoal de enfermagem tem o direito de receber ajuda para fazer o seu trabalho» (Costa, 2004:238).

Quanto ao método de trabalho por responsável, respeitam o conceito de cuidados individualizados, onde cada utente está associado a um enfermeiro responsável pela prestação dos seus cuidados na totalidade, nas vinte e quatro horas diárias, durante todo o internamento, para tal, o enfermeiro responsável trabalha em associação com outros que o substituam na sua ausência, e que deverão ser sempre os mesmos. Tem como principal objectivo a humanização dos cuidados e a descentralização das tomadas de decisão, associadas aos cuidados individualizados de alta qualidade (Lopes, 1995, cf. Costa, 2004).

Outro dos factores condicionantes do trabalho de enfermagem é a forma como este se encontra dividido sociologicamente.

Segundo Geovanini (2002:297), «a divisão social do trabalho de enfermagem, com base na teoria de administração de Taylor e Fayol, veio atender ao modo de produção capitalista», pelo que «a operacionalização das técnicas em rotinas reforçou o rendimento do trabalho e trouxe instrumentos para o domínio do enfermeiro (intelectual), sobre o pessoal auxiliar (trabalhador manual)». Aparece assim o paradoxo do conhecimento da enfermagem versus a rentabilidade da prática numa altura em que se fala numa prestação de cuidados com qualidade, onde estas duas variáveis deveriam complementar-se, dado que actualmente o utente receptor de cuidados está cada vez mais consciente dos seus direitos, exigindo um atendimento personalizado, por um profissional com conhecimentos científicos, associando a estas duas características o factor tempo.

Todavia poderemos desde já concordar que o paradigma da qualidade está intimamente relacionado com toda a amálgama de valores e crenças constituintes do indivíduo. Assim, para se falar em qualidade teremos de imediato fraccionar o conceito em todas as suas dimensões, pois, só assim se tornará possível posteriormente, uma análise fragmentada para uma melhor compreensão.

Assim, Hesbeen, começa por nos salientar que «a qualidade é por vezes, entendida como a excelência ou ainda como o que há de melhor». Esta conotação dada à qualidade vai de encontro aquela que diariamente se utiliza de forma empírica, no entanto deve-se ter em consideração que este aspecto não pode ser apreciado de forma isolada, tendo sempre presente «a que preço, em que circunstâncias, em que lugar» (Hesbeen, 2000:45), a qualidade ocorre. Hesbeen (2000:46) salienta-nos ainda que «importa também determinar o momento em que é apreciada essa excelência porque com o decorrer do tempo, por vezes, acontecem mudanças de opinião surpreendentes».

Outro autor que nos fala de qualidade é Sale. Esta autora associa a qualidade à sua garantia e diz-nos que esta, tomando este ponto de vista «pode ser interpretada como uma garantia formal do grau de excelência» (1998:27). Por outro lado, Fallowfield (1991) associa a qualidade à vida no geral, tendo o cuidado de fazer uma chamada de atenção às mudanças sofridas ao longo do século passado. Faz-nos assim referência que este tipo de vocábulo só surgiu nos Estados Unidos com a segunda guerra mundial, e que nesta altura, a qualidade de vida estava directamente relacionada com os bens materiais que

se possuía. Evidencia também, que só por volta dos anos sessenta é que o termo de qualidade de vida começou a abranger um maior leque de preocupações.

A qualidade de vida passa assim a estar mais relacionada com o bem-estar do indivíduo, pelo que são situações como: a educação, a saúde, a economia, o crescimento industrial e a defesa de um mundo livre que constituem a sua principal preocupação.

Poderemos assim concluir que, a sociedade tem sentido uma preocupação crescente na implementação de medidas de qualidade, independentemente se esta está directamente relacionada com a vida no geral ou com determinadas atitudes ou comportamentos próprios de algumas classes.

A qualidade, apresenta-se assim como um fenómeno multifacetado que pode sofrer alterações. Quando analisado, dever-se-á ter em conta as circunstâncias em que ocorre, tendo como ponto de referência a garantia formal da mesma. O meio hospitalar não é excepção. Tomado como uma empresa normal, também ele tem que garantir formalmente a qualidade dos cuidados prestados, determinando para isso uma política organizacional que envolva uma garantia de qualidade dos serviços, estando inerente a consequente qualidade de vida dos profissionais de saúde quer a nível físico, psíquico, emocional, social ou espiritual.

A importância da qualidade nos serviços de saúde destina-se a actividades designadas a garantir uns cuidados de saúde optimizados por parte dos profissionais de saúde, com o mínimo de risco para os utentes, considerando os recursos disponíveis e a motivação e satisfação dos profissionais, tendo sempre como base a implementação de medidas organizacionais adequadas, tudo isto direccionado para uma exigência cada vez maior em relação aos serviços que lhe são prestados e a forma como são prestados. Pelo que os profissionais de saúde orientam o seu trabalho de uma forma responsável e gratificante, ou seja o mais completo possível do ponto de vista do conteúdo funcional.

Os profissionais de saúde sofrem uma pressão acrescida da parte das entidades organizacionais, pois se o seu desempenho não for efectuado da melhor forma, os custos económicos e sociais resultantes dessa ineficiência são uma realidade. Em 1994 o Ministério da Saúde expõe um programa designado como «Programa Nacional de Humanização e Qualidade dos serviços de saúde». Este programa está direccionado para a qualidade como um objectivo estratégico, explicitando o conceito de qualidade global como resultado da interacção entre a humanização e a excelência técnica, através dos seguintes pressupostos:

- A certeza e o interesse com que ocorre o envolvimento de todos os agentes intervenientes;
- O método, enquanto sede própria dos aspectos técnicos do controlo de qualidade;
- A performance, como consequência do desempenho colectivo dos agentes intervenientes;

- A noção de que o nível deste desempenho excede as expectativas dos cidadãos.

Ao nos debruçarmos sobre estes quatro intentos, concluímos que essencialmente o primeiro e o segundo estão directamente relacionados com a praxis desempenhada pelos profissionais de saúde e o terceiro e o quarto com os resultados obtidos, ou seja com a qualidade dos cuidados.

A importância destes pressupostos acentua-se se considerarmos que a qualidade está dependente de vários componentes, interrelacionando o alto grau de excelência profissional exigido, com a eficiência dos recursos existentes, com o mínimo de risco para o utente e com a sua satisfação, assentando em metas que não aceitam atrasos, papéis inúteis, erros, omissões ou incompreensões.

Na área da saúde, o conceito de qualidade na sua globalidade deve pressupor um sistema de prestação de serviços, onde o utente doente ou saudável, assume a condição de cliente, situando-se no centro do sistema, pois ele constitui a principal preocupação das entidades prestadoras. Motivo pelo qual os prestadores de cuidados de saúde na maioria das vezes descoram dos seus direitos para satisfazer as necessidades dos utentes.

2. Considerações Metodológicas

O paradigma escolhido para a realização do estudo foi o qualitativo, na sua vertente descritiva e exploratória, pois pareceu-me ser o mais adaptado à problemática e objectivos traçados para o estudo. Dentro deste paradigma, elegi o estudo de caso – Histórias de vida, não com o intuito de esmiuçar uma única entidade à exaustão, como forma de obtenção de material histórico, mas com o desígnio de obter depoimentos sociológicos, através de entrevistas, em que os depoimentos ficaram destinados a «ser utilizados como veículos para a compreensão de aspectos básicos do comportamento humano ou das instituições existentes» (Bogdan, 1994:93).

Da população de enfermeiros existente no Hospital onde o estudo decorreu, o número de entrevistas efectuadas ficou consignada à saturação dos dados. Os 12 actores entrevistados, foram seleccionados de forma intencional da totalidade dos 447 enfermeiros, com o propósito de abranger todas as categorias existentes e a maior diversidade de grau académico possível.

Para que se conseguisse verificar a saturação do campo, enumerei as entrevistas de forma a facilitar a sua percepção e por conseguinte a sua análise e interpretação dos dados obtidos. O processo que me pareceu mais adequado para a realização da análise e interpretação dos dados obtidos, foi a análise de conteúdo, que segundo Bardin, «é um conjunto de técnicas de análise das comunicações visando obter, por procedimentos, sistemáticos e objectivos de descrição do conteúdo das mensagens, indicadores (quantitativos ou não) que permitam a inferência de conhecimentos relativos às condições de produção/recepção (variáveis inferidas) destas mensagens» (1995:42).

Como produto final da análise efectuada, foi criada uma grelha de análise com o objectivo de vislumbrar de forma simplificada, as unidades de enumeração através das respectivas frequências (F).

Grelha de análise

ÁREA TEMÁTICA	CATEGORIAS	SUBCATEGORIAS	ENTREVISTAS	F
Condições e situações de Trabalho	Hierarquia Profissional	Responsável de Serviço	E1, E4, E5, E10	4
		Relações Profissionais	E1, E3, E4, E5, E6, E8, E10, E11	8
		Trabalho em Equipa	E1, E2, E3, E4, E5, E6, E7, E9, E10, E11	10
	Recursos	Recursos Humanos	E1, E2, E3, E4, E5, E6, E7, E9, E10, E11, E12	11
		Recursos Materiais	E1, E2, E3, E4, E7, E8, E9, E10, E12	9
		Recursos Técnicos	E2, E3, E4, E5, E8, E11, E12	7
		Recursos Físicos	E1, E2, E4, E8, E9, E10, E12	7
		Estratégias Adoptadas pelo Pessoal de Enfermagem	E1, E4, E8, E10	4
		Estratégias Adoptadas pela Instituição	E1, E4, E7, E8, E9, E12	6
	Metodologia Utilizada	Planeamento das Actividades	E1, E4, E5, E6, E7, E8, E10, E12	8
		Integração no Serviço	E1, E9, E10, E11, E12	5
		Horários	E1, E2, E3, E4, E5, E7, E8, E9, E10, E11, E12	11
	Transferência de serviço	Motivo	E1, E2, E3, E5, E6, E8, E9, E10, E12	9
		Frequência	E1, E5	2
	Cuidados Prestados	Higiene e conforto	E1, E10	2
		Colheita de Espécimes para Análise	E1	1
		Alimentação	E1	1
		Terapêutica	E1	1
		Outros Cuidados	E1, E5, E10, E11	4
	Registos	De Enfermagem	E1, E7, E10	3
		Terapêuticos	E1	1
		Processo Clínico Individual	E1, E7	2
	Pluriemprego	Causas	E1, E2, E6, E7, E8, E9	6
		Vantagens		0
		Desvantagens	E2, E5, E6, E7, E8, E9, E10, E12	8

4. A Enfermagem, as Condições e as Situações do Trabalho Hospitalar

Os enfermeiros entrevistados enumeraram como principais variáveis influentes nas condições de trabalho na instituição onde o estudo decorreu, a hierarquia profissional, os recursos existentes e as estratégias adoptadas quer pela instituição, quer pelos próprios profissionais para combater os défices nessa

área, a metodologia de trabalho utilizada, os cuidados prestados, os registos efectuados, assim como o pluriemprego.

No que concerne à Hierarquia profissional, a sua divisão é feita em três subcategorias: Responsável de Serviço, Relações Profissionais e Trabalho em equipa.

Assim, ao analisar a Hierarquia profissional como condição de trabalho, verifiquei que as opiniões dos entrevistados estão em consonância no que concerne ao responsável de serviço, opinando que esta hierarquia engloba a presença de um enfermeiro chefe no turno da manhã, com outro elemento responsável pelos restantes turnos. Situação que se mantém ao longo do tempo.

«De manhã tínhamos a responsável de serviço, a enfermeira chefe e..., e pronto » (E1)

«... a responsável do serviço era sempre a mais velha, que seria a responsável por exemplo no turno da tarde ou da noite...» (E1)

«Acaba por ser um indivíduo que está responsável...» (E10)

Verifica-se ainda que a escolha do elemento responsável em substituição da chefia, é seleccionado pela própria.

«...a chefe tenha tido o cuidado de pôr uma responsável pelo SO e a outra pela sala de Observações» (E4)

Através da carreira de enfermagem aprovada através do Decreto-Lei n.º 437/91, de 8 de Novembro, aparecem os mecanismos adequados à natureza e às características do exercício da enfermagem

Com este documento, apurei que as duas situações acima descritas estão previstas, através da secção II, direccionada para a área de gestão, em que com o artigo 8º, descreve, para além de outros conteúdos funcionais, o do enfermeiro – chefe, nomeadamente através da alínea d), prevendo que cabe ao enfermeiro chefe “propor o nível e tipo de qualificações exigidas ao pessoal de enfermagem, em função dos cuidados de enfermagem a prestar» (Dec. – Lei n.º 437/91 de 8 de Novembro).

Para além disso, existem ainda opiniões díspares no que concerne à instabilidade verificada nos diferentes serviços hospitalares, relacionada com os responsáveis de serviço, podendo a mudança constante tomar partidos diferentes.

«...temos um problema que estamos constantemente a trocar de chefia, o que tem gerado uma instabilidade enorme a nível do serviço...» (E5)

«Acaba por ser o indivíduo que está responsável..., individualiza um bocado..., os hábitos do serviço» (E10)

Esta dualidade vai de encontro à opinião de Horton, uma vez que este autor afirma que «A maioria das mudanças traz consigo uma ameaça, real ou imaginária» em que «algumas vezes um agente de mudança consegue promover uma alteração, mas somente para verificar que os resultados constituem uma desagradável surpresa» (1981:393).

Relativamente às relações profissionais verifica-se uma disparidade de opiniões, entre o antigamente e a actualidade no que respeita essencialmente ao profissionalismo, e à união das pessoas aquando da sua praxis diária.

«...as pessoas trabalhavam com profissionalismo, penso que hoje não acontece tanto» (E1)

«...as pessoas eram muito unidas» (E1)

«...éramos um grupo muito unido apesar de sermos poucas» (E8)

Se considerar-mos os conflitos como elementos estruturantes em que tal como nos refere M. Weber « é necessário partir dos actores” (...) em que “os mecanismos dos conflitos polarizam-se em torno dos interesses materiais, do prestígio e do poder, sendo o poder um traço estrutural de qualquer conflito» (cf. Étienne, 1998:79), poderemos considerar banal quando os entrevistados salientam o ambiente profissional como sendo o principal responsável dos conflitos existentes no meio laboral, chegando a realçar a indisciplina e o facto de se tornar “pesado”, como as principais causas para a desunião dos elementos da equipa e para dificultar o bom desempenho profissional dos enfermeiros.

«...indisciplina, ...mau ambiente, no serviço...» (E1)

«...há um ambiente pesado, não se sente um ambiente afável e as pessoas não se sentem bem a trabalhar assim...» (E1)

«...não somos uma classe profissional muito unida» (E3)

Este parecer acerca da actualidade, contrapõe-se um pouco com a anteriormente vivida, pois o ambiente profissional era baseado numa colaboração nas diferentes tarefas quer entre os elementos da mesma equipa, ou até mesmo de equipas diferentes.

«...se estivesse a punccionar uma veia a um bebé ou a uma criança, se não conseguisse, chamaria outra que não estivesse disponível, mas essa iria fazer as tarefas que a outra estaria a desempenhar» (E1)

«...éramos um grupo unido apesar de sermos poucas» (E8)

«...então a enfermeira da cirurgia de homens ajudava a de mulheres e vice – versa» (E10)

Como principais causas desta diferença temporal, são apontadas diversas variáveis como é o caso: da falta de articulação entre os diferentes serviços, dos diferentes tipos de interesses dos profissionais, da diversidade de horários, da dificuldade em se estabelecer relações profissionais entre os diversos elementos da equipa multidisciplinar e da expectativa vivida acerca de uma perspectiva futura relacionada com os hospitais SA.

«...as relações entre as pessoas não serem as melhores, e as coisas não se coordenarem, ...também tem a ver com o horário» (E1)

«Não há aquele cuidado..., por exemplo ou por se fazer um contacto, ...entre as chefes não é?...intercâmbio entre as equipas que deveria de haver, mas não há!» (E3)

«...há muito interesse actualmente..., se for preciso passam por cima de tudo e de todos para alcançarem os fins a que se propõem» (E4)

«...estes conflitos também vêm por arrastamento do hospital privado» (E5)

«Porque depois há umas que têm o horário acrescido, há outras que têm o horário normal, e as que têm horário normal saem às três da tarde..., e isso causa muitos atritos..., na equipa, muitos mesmo» (E11)

«...relações entre médicos e enfermeiros, entre enfermeiros e auxiliares de acção médica..., não é a melhor e isso às vezes traz atritos» (E11)

Uma outra variável apontada neste âmbito é o facto das equipas de enfermagem serem na sua maioria constituídas por elementos do sexo feminino.

«...é uma equipa só de mulheres..., fazia muita falta lá, o sexo masculino. Porque às vezes ..., há muito jornalismo» (E3)

Uma curiosidade no mínimo, pois sabe-se que desde sempre na profissão de enfermagem predominam elementos do sexo feminino, tal como nos salienta Collière « durante milhares e milhares de anos, a prática de cuidados correntes, isto é, todos os cuidados que suportam a vida de todos os dias, liga-se fundamentalmente às actividades das mulheres» (1989:40).

No que respeita ao trabalho em equipa, verifica-se novamente uma discrepância entre o antigamente e a actualidade.

«...Trabalhávamos, como se diz em equipa» (E1)

«...talvez o espírito de equipa não esteja talvez tão incutido nestas profissionais de hoje» (E1)

«...não há o..., o espírito de inter ajuda tão grande como havia aqui há uns anos atrás..., as pessoas mais velhas têm mais esse espírito do que as mais novas» (E9)

Esta divergência poderá ser explicada pela distribuição individual do trabalho, pela execução de tarefas que poderiam ser realizadas por outros profissionais, pela descoordenação do trabalho realizado por diferentes elementos da equipa multidisciplinar, pela não existência de uma equipa multidisciplinar ou pela simpatia que os elementos a realizarem turnos juntos sentem uns pelos outros.

«...o trabalho em..., de enfermagem com o de auxiliar não está muito coordenado também, ou seja a gente às vezes perde muito tempo em coisas que as auxiliares poderiam fazer» (E3)

«Trabalha-se individualmente, cada um ocupa as suas funções e não ajuda mais ninguém» (E5)

«...muitas vezes esse trabalho em equipa é só de nome, não é o que se verifica na prática, porque as pessoas só ajudam, ou só colaboram, ou só trabalham em equipa quando querem, não é com todas as pessoas» (E6)

«...era óptimo que nós tivéssemos um trabalho de equipa, que na nossa equipa tivéssemos um enfermeiro, um médico, um psicólogo, dietista, um

fisioterapeuta e por aí fora, no sentido de uma abordagem global ao doente...» (E7)

«...não existem equipas, existem, elementos designados para determinado turno que funcionam independentes uns dos outros, cada qual com a sua função» (E9)

Este individualismo pode ser justificado por Raymond Boudon, ao considerar que independentemente do fenómeno social a investigar, o individuo deve ser visto como o conjunto de acções individuais, considerando-se desta forma como um actor que não actua num vazio social, encontrando-se sempre num determinado meio social (Étienne, 1998).

Considerando este pressuposto, é racional que existam casos onde o individualismo não se verifique, dependendo do tipo de trabalho a executar, do serviço onde se executa e essencialmente da premência do mesmo.

«Na urgência geral..., tínhamos mais ajudas, porque há muito mais pessoas a trabalhar, as equipas são formadas por cinco ou seis elementos, existem os maqueiros, existem os médicos, há sempre quem ajude..., da parte física» (E2)

«Se há uma urgência ..., há muito mais pessoas, ocorrem muito mais pessoas, é a parte da cirurgia, é a parte de anestesia, é a parte..., portanto toda a gente ocorre» (E4)

«Há serviços pela sua natureza, pelo seu objecto de trabalho..., que estão mais vocacionados para o trabalho em equipa» (E7)

Considerando os serviços hospitalares como «lugares de expressão para a prática profissional», é fundamental que contenham «as condições indispensáveis para assegurar os cuidados de enfermagem, que tenham em linha de conta o que é importante para a vida dos utilizadores, sem minimizar o que representa, para quem os presta» (Collière, 1989: 339).

Relativamente aos recursos humanos, salienta-se uma dualidade de opiniões.

Alguns entrevistados conseguem fazer a comparação entre os recursos humanos que existiam anteriormente e os actuais, para a prestação dos mesmos cuidados, onde mencionam a melhoria das condições de trabalho neste sentido.

Outros apenas se reportam à actualidade, referindo que esta escassez é um problema actual, referindo por vezes a falta de enfermeiros especialistas.

«...a equipa de enfermagem aumentou, portanto, penso que são os elementos necessários para uma urgência» (E1)

«...a gente neste momento estamos a fazer noites sozinhas» (E4)

«...tudo generalistas, os especialistas são dois ou três» (E7)

«...começámos duas enfermeiras a fazer turno..., portanto a assegurar os cuidados mínimos..., e hoje estamos quatro» (E11)

«...podemos dizer que presentemente eu terei um défice de 1 ou 2 enfermeiro» (E12)

As causas apontadas para que esta condição ocorra são: a taxa de ocupação dos serviços, a saída de elementos sem substituição, a má gestão dos recursos humanos e o absentismo.

«...o serviço começou a encher muito de repente e foi na altura que se notou mais a falta de pessoal(...) Havia uma superlotação do serviço, daí a ...a carência de enfermeiros» (E1)

«...foi um pouco complicado porque éramos apenas..., salvo erro sete elementos, fazíamos tardes e noites sozinhas» (E3)

«Há carência porque é assim..., há colegas que saem que não são substituídas» (E3)

«Os recursos humanos estão mal geridos» (E5)

«...os filhos estão doentes, todos os dias falta gente» (E11)

Esta situação de escassez trouxe algumas consequências, na época, na prestação de cuidados.

«...durante a noite era...houve períodos em que se tinha de preparar a medicação durante a noite porque o pessoal de enfermagem era pouco (...) depois de manhã as enfermeiras é que... depois administravam aos doentes...» (E1)

«...naqueles dias que havia mais movimentos e estava só uma pessoa ..., deveriam de estar mais porque aquilo é um trabalho intenso..., e exige muita vigilância» (E6)

«...eram apenas dois enfermeiros que trabalhavam e que tinham bastantes tarefas acumuladas» (E9)

Através destas afirmações poderemos verificar que algumas normas da prestação de cuidados, nomeadamente no que respeita à preparação e administração de terapêutica são postas em causa pois sabe-se que «a enfermagem não pode se restringir ao conhecimento técnico sobre medicamentos (...) todo o zelo é necessário na prática de administrar medicamentos», tal como nos parafraseia Motta (2003: 26).

Desta forma, salientando a regra dos Cinco Cs da administração de terapêutica: Medicamento certo; Via certa; Dose certa; Hora certa e paciente certo (Motta, 2003), faz – se denotar a importância de ser o mesmo enfermeiro a preparar e a administrar a medicação.

As soluções encontradas para a resolução da escassez de recursos humanos basearam-se na união dos profissionais de enfermagem e na articulação da prática entre a equipa médica e a de enfermagem, na medida em que quando a primeira sente que as suas práticas estão comprometidas por falta de enfermeiros, consegue que a gestão hospitalar conceda mais elementos para que esse compromisso não se verifique.

«Começou-se a criar uma unanimidade exigida mais ou menos na equipa, em que em vez de serem dois, passaram a ser três pessoas..., o que já facilitava um pouco em termos de trabalho» (E9)

«...os médicos depois recusavam-se a ..., operar sem instrumentista, o que criou uma necessidade de haver sempre alguém com essa função» (E9)

Para além dos recursos humanos, foram ainda relatados outro tipo de recursos, como sendo fundamentais para a existência de boas condições de trabalho, nomeadamente: os recursos materiais, os recursos técnicos e os recursos físicos.

No que concerne aos recursos materiais, constatamos que apesar de em tempos anteriores se verificar alguma privação, houve uma preocupação ao longo dos tempos em equipar os serviços hospitalares de acordo com as necessidades, tomando em consideração inclusive, certas preocupações acrescidas como é o caso do aparecimento de novas doenças contagiosas que acarretaram a aquisição de material descartável.

«...no serviço (...) havia muito pouca roupa (...) a maior dificuldade era material» (E1)

«...tínhamos grandes dificuldades com o material, porque...o material...servia para não sei quantos doentes» (E1)

«Era assim, estava habituada às fraldas descartáveis já há muito tempo..., quando eu cá cheguei era fraldas de pano ainda nos miúdos, fraldas de pano com..., os alfinetes, com as calças plásticas...» (E3)

«...somos talvez um dos serviços que tem..., os recursos materiais mais actuais...» (E8)

Porém, actualmente começa a sentir-se uma certa necessidade crescente de aquisição de novos materiais que correspondam às necessidades das populações, para que se consiga dar uma resposta rápida e eficaz.

«...parece-me é que neste momento face à evolução técnica e científica..., começamos a ter necessidade maior no número de recursos materiais que começam a ser neste momento insuficientes» (E12)

Relativamente aos recursos técnicos, salienta-se de igual forma a aquisição de materiais ao longo dos tempos, com o intuito de combater a escassez anteriormente verificada.

«...elevadores para ajudar a levantar os doentes, na altura, na medicina não existiam...» (E2)

«...também não havia carro de urgência (...) havia falta de oxímetros, de monitores cardio – respiratórios» (E3)

«Recursos técnicos até já estamos melhores do que estivemos aqui a alguns anos atrasados» (E11)

A preocupação com a aquisição de meios técnicos é feita ainda com base no espaço físico existente.

«...no âmbito de uma unidade de medicina que deveríamos de ter um elevador para levantar os doentes..., mas o elevador não cabe nos quartos» (E12)

«Preocupámo-nos por exemplo, numa banheira que é ..., possível deslocar..., até aos quartos dos doentes para..., proporcionar uns cuidados de higiene mais globais, em vez de fazer os cuidados de higiene na cama..., a banheira não

cabe..., que é amovível e dá para transportar..., não cabe dentro do espaço» (E12)

Considerando que o espaço físico do hospital onde se realizou o estudo, tem cerca de 500 anos e que apesar de se ter alterado e aumentado alguns dos serviços originais, verifica-se que na opinião dos entrevistados, os recursos físicos têm sido sempre insuficientes.

«Vinham preencher as vagas todas dos serviços e não só, os corredores, as casas de banho, duas casa de banho que tínhamos cá em baixo com banheira onde os doentes tomavam banho, quando essas casas de banho não estavam ocupadas com camas» (E1)

«Em termos físicos também é um serviço que condiciona muito porque tem um espaço físico muito pequeno» (E2)

«...camas atravessadas, camas de toda a maneira e feitio, o que interessava era encher» (E4)

«...actualmente..., portanto a estrutura está desajustada embora seja francamente melhor face à anterior» (E12)

Ponderando esta realidade, reconhecem-se estratégias adoptadas pelo pessoal de enfermagem ou pela própria instituição.

No que respeita ao pessoal de enfermagem estas atitudes, estão relacionadas com os recursos humanos e aos recursos materiais, podendo passar pela sensibilização do director de enfermagem, ou até através de alteração às metodologias de trabalho implementadas.

«Houve uma altura em que..., teve de ser solicitado ao director..., a colocação de pessoal pelo menos por empréstimo de outros serviços...» (E1)

«...as seringas eram lavadas e fervida, na altura eram fervidas, e as agulhas também, eram desobstruídas por nós..., eram lavadas, eram limadas por nós» (E1)

«Dos recursos humanos..., a chefe é cartas e cartas, e cartas e cartas e cartas atrás umas das outras e..., nós a assinarmos todas..., que não queremos estar sozinhas, que não podemos estar sozinhas» (E4)

«Não há pessoal, e portanto..., tinha – se que trabalhar à tarefa» (E8)

«...nós improvisávamos muito e conseguíamos fazer alguma coisa (...), criávamos coisas fantásticas para criar condições de trabalho» (E12)

Por outro lado, reconhece-se que quer em tempos passados, quer na actualidade a etiologia das medidas institucionais, têm – se baseado na aquisição de dispositivos médicos de uso único, na implementação de alternativas de horários e na admissão de novos elementos.

«...o primeiro serviço realmente foi o infecto, a ter material descartável» (E1)

«...as pessoas ficaram com horário acrescido para taparem esses..., buracos dessa falta de enfermeiros» (E1)

«...no fundo temos admitido pessoal, sempre que ele está disponível..., deitamos mão dos horários acrescidos..., e do trabalho extraordinário» (E7)

Notando-se no entanto uma grande discrepância em termos de respostas, onde actualmente parece que se tem maior dificuldade em conseguir meios para combater a escassez de recursos, principalmente de recursos humanos, sendo necessário justificar mais que uma vez à instituição as medidas adoptadas.

«...agora ninguém tem feito nada..., horas extraordinárias muito esporadicamente...» (E4)

«Mas cada vez mais sentimos a pressão..., de justificar..., chegamos a justificar duas, três e quatro vezes..., as horas extraordinárias de um enfermeiro» (E12)

Foram analisadas, dentro desta categoria, o planeamento das actividades de enfermagem, a metodologia diária praticada, a forma como se realiza a integração num serviço hospitalar de novos elementos de enfermagem, e o tipo de horários praticados.

Inicialmente as actividades de enfermagem eram realizadas de forma a colmatar as necessidades que iam surgindo sem que para isso fossem planeadas.

«...as actividades eram..., feitas não por plano» (E1)

«...nós tínhamos de fazer tudo, absolutamente tudo» (E10)

«...quando comecei..., a trabalhar..., digamos que os enfermeiros..., faziam de tudo um pouco..., eram os enfermeiros que prestavam os cuidados de higiene aos doentes, eram os enfermeiros que alimentavam os doentes, eram os enfermeiros que mobilizavam os doentes, eram os enfermeiros que eram responsáveis pela eliminação em termos de dejectões, micções e não sei quê, eram os enfermeiros que faziam as camas, eram os enfermeiros que..., preparavam a esterilização, eram os enfermeiros que faziam tudo e mais alguma coisa» (E12)

Posteriormente, começou a existir uma metodologia, onde os enfermeiros continuavam a realizar as suas actividades mas por tarefas (método funcional).

«...em 1974 até 1980 nós tínhamos uma distribuição de trabalho por tarefas: um enfermeiro faria..., injectáveis, outro faria hígienes, outro faria registos, outro faria outra coisa qualquer...» (E7)

«...não havia metodologia de trabalho nenhuma, portanto nós organizávamo-nos..., uma para..., a terapêutica..., e as outras dividiamo-nos..., por quartos tanto no rés-do-chão como no primeiro andar..., mas à tarefa é claro!» (E8)

Neste método de trabalho, segundo Costa, «o enfermeiro (...) somente presta informação sobre a particularidade de um tratamento, isto é, a complexidade do trabalho restringe – se, neste método, às competências gestuais de execução, de maior ou de menor technicalidade. A technicalidade é muito mais importante do que a interacção com o cliente» (Boekholdt, 1979 cf. Costa, 2004:236), dificultando uma visão holística do doente, desta forma é-nos salientado:

«especializava-se, nessa área, mas perdia aquela visão global do doente, e sobretudo a relação directa sobre o próprio doente» (E7)

Actualmente, verifica-se uma realidade diferente, onde a metodologia científica de trabalho é uma realidade.

«...a própria metodologia de processo de enfermagem, metodologia científica no observar, planejar e executar e avaliar está mais presente hoje nos enfermeiros do que estava..., nos meus tempos» (E7)

Sabendo que através de um método científico, o enfermeiro tem como principal objectivo «o de identificar os problemas encontrados pelos indivíduos carentes dos cuidados de enfermagem, determinar quais as necessidades básicas afectadas e prescrever ou recomendar especificamente qual o atendimento que se deve dar», tal como nos parafraseia Daniele (1981:4), tornou-se imperativo que nos serviços hospitalares fosse utilizado o método de trabalho por responsável.

«...utilização do método individual ou do método por enfermeiro responsável, por força do sistema de classificação de doentes que a aproximação do enfermeiro aquele doente faz – se muito mais facilmente do que se fazia antigamente» (E7)

Apesar de se identificar o método por responsável como o mais adequado à metodologia científica, dado que «a cada enfermeiro de referência são entregues três ou quatro clientes, cabendo-lhes a responsabilidade de efectuar a colheita de dados, o diagnóstico e a planificação dos cuidados, assegurar a sua continuidade através da elaboração de planos escritos; planejar a alta (...) desde o momento da admissão, prestar cuidados durante o seu turno de trabalho, transmitir aos seus enfermeiros associados toda a informação pertinente pela leitura das «notas de enfermagem» (...) e avaliar todas as intervenções de enfermagem realizadas», tal como nos parafraseia Costa (2004:240), este método, segundo o que nos foi transmitido não tem aplicabilidade, em todos os serviços hospitalares.

«Na urgência geral é impossível haver um planeamento do trabalho, igualmente na urgência de pediatria» (E2)

Relativamente à metodologia utilizada para a integração nos serviços hospitalares de novos elementos de enfermagem, verifica-se que esta prática é uma preocupação da actualidade, apesar de pouco frequente.

«...tínhamos de aprender por nós próprios..., vendo o que é que os outros faziam» (E1)

«...mete – se pessoal para desenrascar, não se formam as pessoas em condições» (E9)

«...há..., pessoas que passado muito pouco tempo de acabar o curso já estão sozinhas...» (E10)

Os benefícios quer para os serviços, quer para o doente ou até mesmo para o enfermeiro a iniciar funções num serviço hospitalar que lhe é completamente desconhecido, são apontados como uma realidade.

«...é um risco..., muito grande..., não só para eles como para os doentes, bem como para a instituição» (E10)

Contudo, continua-se a verificar que a integração nos serviços hospitalares, apenas se limita aos enfermeiros que estão a ingressar pela primeira vez no

mercado de trabalho (os recém cursados), ou aos enfermeiros que são transferidos para outros serviços dentro da mesma instituição ou que tenham vindo de outras instituições.

De salientar, que este processo de integração, não se aplica a enfermeiros especialistas ou enfermeiros chefes.

«...relativamente à integração dos enfermeiros..., especialistas e dos enfermeiros chefes não existe integração» (E12)

«...nós como chefes..., temos a preocupação e estamos preocupados com, a integração dos enfermeiros, ninguém se preocupa a nível de estrutura organizacional, com a integração dos enfermeiros chefes e dos enfermeiros especialistas nas unidades» (E12)

Relativamente aos horários, apuramos que a metodologia utilizada ao longo do tempo, nos diversos serviços hospitalares, tem sido alterada consoante as necessidades específicas dos mesmos.

«Os horários eram diferentes, na altura..., tínhamos uma saída ao meio – dia e uma folga...» (E1)

«recorria-se muitas vezes a horas extraordinárias, não nos era permitido fazer horário acrescido, porque não nos era concedido» (E2)

«...os enfermeiros trabalhavam 48 horas por semana, tinham uma folga semanal o resto era distribuído em manhãs, tardes, noites e por aí fora – Turnos de oito horas, como temos hoje...» (E7)

«...fazíamos..., praticamente o horário de 42 horas..., duas manhãs, duas tardes e duas noites, e era esse o roulement praticado, não havia a diferenciação que existe agora do horário de 42 horas, par o horário de 35» (E8)

«...não havia..., uma definição de horários, não se respeitava a rotatividade» (E9)

Devido à grande diversidade de horários praticados actualmente, existe alguma dificuldade em definir o regime praticado.

Contudo, parece haver uma concordância no que respeita ao desajuste de horários existente, e do cansaço e exaustão que os horários complementares causam.

«...o horário está muito desajustado, porque saem umas às quatro e meia, outras às três (...) nem toda a gente está contente como horário, as pessoas exigem muito hoje» (E1)

«Fazíamos 35 horas, mais horas extraordinárias, que poderiam ser nos descansos para noite, ficarmos sem folga..., normalmente fazíamos duas noites seguidas, ao fim de um mês isso dava oito noites por mês, o que é muito cansativo!» (E2)

«...a equipa anda completamente sub carregada não é? Passam o tempo a fazer horas extraordinárias, estão sempre lá, não têm vida pessoal porque..., uns têm horário acrescido, ou seja 42 horas por semana e outros têm horário completo, o que gera uma certa confusão» (E5)

A preferência por determinado tipo de horário também se verifica, quer devido à facilidade que pode trazer para conjugar a vida familiar com a vida laboral e à aprendizagem em si.

Claro está, que a diversidade de horários só se verifica em consonância com os objectivos de trabalho de cada serviço.

«...há pessoas que só fazem manhãs por interesse, há outras que é o serviço que lhes exige que só façam manhãs» (E1)

«Só a chefe e eu é que estamos de horário fixo» (E3)

«Enquanto lá estive eu preferi fazer horários fixos porque tinha os miúdos» (E10)

«O horário da manhã é escolar aquilo..., é didáctico, aprende-se muito no horário da manhã» (E10)

«...é mais a chefe de serviço que faculta os horários..., adaptando os horários às necessidades das pessoas..., tentando adaptar o nosso horário às exigências da equipa médica, não às necessidades do serviço» (E11)

Quanto à categoria - transferência de serviço, os principais motivos apresentados são: serviço militar obrigatório, alterações a nível da equipa de enfermagem, problemas de saúde, decisão da gestão, inadaptação, dificuldade em conciliar a vida pessoal com a profissional, progressão na carreira e insatisfação profissional.

«...na altura porque, começou...a entrar pessoal mais novo, começaram a sair as pessoas..., da minha idade..., e depois porque comecei a ter problemas alérgicos» (E1)

«Ao fim de três anos de trabalhar na medicina, achei que profissionalmente já não me satisfazia, que já tinha aprendido muita coisa na medicina, mas que naquele momento estava..., um pouco estagnada» (E2)

«Por motivos pessoais e de doença, tive que pedir transferência, porque já não aguentava a carga física da urgência geral, e então pedi transferência para a urgência de pediatria que ia abrir» (E2)

«...pedi transferência para a medicina porque achei que a obstetrícia já não me proporcionava experiências que eu tinha necessidade de ter como enfermeira saída da escola à pouco tempo» (E6)

«...precisavam de uma enfermeira para a maternidade e na altura a enfermeira supervisora ou..., fez uma reunião e disse que uma de nós teria que se oferecer» (E8)

«...serviço militar obrigatório..., e fui transferido por convite..., posteriormente fiz concurso para enfermeiro chefe..., e depois fui colocado na medicina» (E12)

Todavia, actualmente a transferência de enfermeiros é feita com pouca frequência.

Para esta situação são apontadas duas situações díspares: ou os profissionais não requerem dessa transferência, ou se efectuem o pedido, este não é concedido por partes das entidades gestoras.

«Agora poucas pessoas pedem transferência, raramente...» (E1)

«...as pessoas mais novas que estão lá há pouquíssimo tempo pedem transferência, mas o enfermeiro director não dá transferências a ninguém» (E5)

Relativamente aos cuidados prestados, os mais salientados são sobretudo os cuidados de Higiene e conforto, as colheitas de espécimes para análises, a alimentação, a terapêutica e outros cuidados específicos como os pensos, as algalias e electrocardiogramas.

Os cuidados de higiene e conforto eram efectuados no turno da manhã ou no turno da noite.

«...Fazíamos as higienes de manhã» (E1)

«...banhos dados, tínhamos que fazer..., as higienes todas à saída de vela» (E10)

As colheitas de espécimes para análise eram feitas na sua totalidade pelos enfermeiros.

«...fazíamos a colheita..., as colheitas e análises, eram feitas por nós pessoal de enfermagem...» (E1)

«As enfermeiras da vela, é que faziam as colheitas de sangue, as colheitas de expectoração..., as colheitas de..., fezes..., tínhamos também bastantes» (E1)

Os cuidados com a alimentação eram praticados pelos enfermeiros na sua globalidade, assim como a preparação e administração de terapêutica.

«Distribuíamos nós a alimentação aos doentes» (E1)

«A distribuição da alimentação era feita por nós ..., e depois administrávamos aos doentes que não...conseguiram comer sozinhos» (E1)

«...medicação, soros, muitos soros, tínhamos sempre muitos soros..., preparávamos tudo..., injectáveis, comprimidos – os per – os, era tudo preparado...» (E1)

Ainda foram apontados outros cuidados realizados pelos enfermeiros, onde há a salientar a arrumação de material.

«...algalias» (E1)

«...o enfermeiro, por exemplo que está na UCPA, tem que ser ele constantemente a repor a UCPA» (E5)

«...pensos, ...preparação para operar..., preparações para exames..., abrimos..., um processo para cada funcionário atendendo ao grupo profissional, depois fazemos..., as provas biométricas, fazemos o electrocardiograma, ...teste da visão, actualização do plano vacinal e depois..., pronto o acompanhamento dos acidentes de trabalho e a caracterização dos acidentes de trabalho..., o acompanhamento de consultas e de..., exames periódicos e de exames ocasionais sempre que as pessoas precisam de nós» (E10)

«...o material para arrumar, temos os inventários para fazer, temos as caixas para arrumar» (E11)

Outra prática apontada foi a realização de registos, de onde emergiram três tipos: os de enfermagem, os terapêuticos e os realizados no processo clínico individual do utente.

Quanto aos registos de enfermagem, constatamos que o seu início surgiu por volta de 1978/1979, onde até então não se fazia nada nesse sentido.

«A nível de registos não..., não me recordo, ...não tínhamos folhas de registos de enfermagem.

Só mais tarde me recordo de termos a folha de registos de enfermagem, onde registávamos o básico, aqueles pontos mais essenciais que se passasse com cada doente, aquelas coisas mais importantes para a visita médica» (E1)

«...em Agosto de 1974, os registos que o pessoal de enfermagem fazia eram feitos num livro à parte. (...) E só por volta de 1978/79..., se começou a utilizar..., as folhas de enfermagem para o registo de ocorrências» (E7)

Actualmente, a realização de registos de enfermagem é uma realidade, chegando a sentir-se como uma grande preocupação na praxis diária dos enfermeiros.

«Hoje a ocorrência é individual, feita por turno e digamos que..., atendendo sobretudo às actividades de enfermagem que estavam planeadas, aquelas que foram executadas e sobretudo a avaliação dos efeitos..., dessa execução de cuidados» (E7)

«...nos gabinetes de enfermagem se for a partir das duas e tal, está tudo agarrado aos processos que há uma grande preocupação com os registos» (E10)

Relativamente aos registos terapêuticos e aos registos efectuados no processo clínico individual, apura-se, no que concerne aos primeiros, que têm sido efectuados sempre da mesma forma.

Por outro lado, os enfermeiros numa fase inicial não tinham acesso ao processo clínico do doente, e só muito mais tarde é que lhes foi possibilitado a realização de registos no mesmo.

«...tínhamos a folha de terapêutica, e como existe neste momento, deixámos..., pronto registávamos a medicação toda para comprovar como se tinha efectuado aquela medicação» (E1)

«...quererem consultar o processo e verem a folha de enfermagem, o que se passou realmente com aquele doente..., de mais importante» (E1)

«...em Agosto de 1974..., não tínhamos acesso ainda ao processo clínico (...) E só por volta de 1978/79, se começou então a utilizar o processo clínico» (E7)

A categoria do pluriemprego foi subdividida nas causas, vantagens e desvantagens que a prática do exercício de enfermagem em mais que um local pode acarretar.

As principais causas apresentadas para a escolha do pluriemprego foram a grande diversidade de mercado de emprego e o aspecto monetário relacionado com a aquisição de bens materiais.

«...neste momento há uma grande diversidade onde as pessoas podem ter umas horas extras para trabalhar fora das horas normais..., de serviço» (E1)

«Quando nós começamos a trabalhar queremos sempre ganhar mais algum dinheiro, principalmente se não somos casadas, se não temos filhos, se não temos outras..., outra prisão (...) acabamos por ter mais tempo livre, e começa num sítio em part – time e isso acaba por ser viciante» (E2)

«...fazem isso por necessidades económicas» (E6)

«...a sociedade hoje está assim e as pessoas procuram ganhar muito dinheiro e muito rápido..., e portanto trabalham..., não só no hospital, mas imediatamente assim que saem das escolas procuram outros campos de trabalho, na privada» (E8)

«...fazem isso para ganharem um pouco mais de dinheiro (...) as pessoas querem ter..., um nível de vida elevado, e para isso têm que ter mais do que um...emprego» (E9)

Desta forma, salienta-se o aspecto monetário relacionado com a aquisição de bens materiais, das outras causas, para a procura do pluriemprego.

Talvez por este motivo os entrevistados quando solicitados a responder sobre as vantagens do pluriemprego, não mencionem nenhuma.

Já quanto às desvantagens mencionadas estão essencialmente relacionadas com o factor físico e com as suas consequências, nomeadamente o stress, os conflitos, e a pouca produtividade no local de trabalho.

«Trabalhar em dois sítios é muito cansativo, o stress aumenta, o cansaço aumenta, quando vais fazer principalmente as noites que é uma coisa..., vais mais irritada. (...) o dinheiro que ganhas a mais não compensa o tempo que não estás em casa» (E2)

«...as pessoas quando vão para o part – time..., nesse trabalho dão o máximo deles, todos os dias..., e depois aqui no hospital encostam – se aos outros» (E6)

«...claro que às vezes se nota que..., o enfermeiro não está totalmente disponível, está cansado, está exausto» (E8)

Contudo, também aparecem mencionadas como desvantagens do pluriemprego: o desgaste psicológico com consequências a nível acidentes de trabalho, e a incapacidade para o cumprimento da assiduidade.

«...a pessoa trabalha 8:30 horas dentro de um hospital, a seguir vai para outro lado, ou sai de vela e vai trabalhar para outro lado, não tem a mesma atenção, as mesmas condições psicológicas» (E8)

«...a fadiga ocupacional também provoca a fadiga..., emocional, e se anda cansada não anda com vontade de conversar..., anda irritada, anda cansada, tem todos..., aqueles problemas que são inerentes a uma fadiga ocupacional, e..., para além das doenças físicas..., andam com depressões, falta de atenção, isso também inclusive são factores de risco de acidentes de trabalho e de doenças profissionais» (E10)

«...chegarem aqui depois da hora, abalarem daqui antes da hora, ...justificarem com um atestado médico quando estão a trabalhar num sítio A, B, C ou D...» (E12)

«...pluriemprego afecta no caso das trocas e afecta sobretudo algumas vezes, que eu já vi isso aqui..., que eu já tenho assistido, alguns enfermeiros mostram um cansaço físico que nota – se, vê-se» (E12)

4. Principais Conclusões

A enfermagem é uma profissão cujo desenvolvimento científico está directamente relacionado com a evolução do conceito de saúde.

O grande marco nesta evolução, assinalado pela OMS, definindo saúde como – o estado de completo bem-estar físico e social e não apenas a ausência de doença ou enfermidade, permitiu ter uma visão positiva da saúde dando «consistência à mudança que a realidade social vinha construindo, de saúde como um estado individual em que a pessoa não está doente, para saúde como realização do potencial humano aos níveis biológico, psicológico e social em que não basta não haver doença mas se verifica uma capacidade de viver bem e de sentir bem» (Silva, Ferreira, 2002:22). Esta dimensão da saúde, faz com que deixe de ser encarada como um processo meramente individual, passando a envolver a sociedade na sua concepção, contemplando as condições de vida das populações. Esta perspectiva incitou a uma forma de actuação diferente na prática de enfermagem, deixando de se basear num modelo bio-médico, onde o diagnóstico e o tratamento da doença por si só ficam um pouco de parte, começando a haver uma grande preocupação por todo o ambiente que envolve o indivíduo.

A urgência de adoptar o processo de actuação às necessidades das populações, fez com que se criassem modelos próprios da enfermagem para a sua prática, assim como métodos de trabalho específicos.

Procurando dar respostas individualizadas às necessidades de todos os indivíduos institucionalizados, o método de eleição nas práticas diárias da enfermagem, é o método por responsável, permitindo a actuação dos enfermeiros de forma metodológica e científica.

A qualidade dos cuidados prestados, passa assim a ser uma preocupação das instituições de saúde e por vezes os profissionais de saúde descoram dos seus direitos para satisfazer as necessidades dos utentes.

No que concerne às condições e situações de trabalho dos enfermeiros, emergiram como principais variáveis, a hierarquia profissional, os recursos existentes, a metodologia de trabalho utilizada, os cuidados prestados, os registos efectuados e o pluriemprego.

Relativamente à hierarquia profissional, verifica-se a existência de um enfermeiro chefe no turno da manhã, e de um enfermeiro responsável, seleccionado pela chefia, nos restantes turnos. A permanência da chefia durante muito tempo é vista como uma individualização das práticas diárias, contrariamente à troca constante que é encarada como uma forma de promover a instabilidade na equipa.

O profissionalismo aparece directamente relacionado com as relações profissionais entre os diferentes elementos da equipa de enfermagem, salientando-se que antigamente existia um maior profissionalismo, associado a um sentimento de inter ajuda e união quer dentro da mesma equipa ou até mesmo de equipas diferentes, contrapondo-se à prática actual, recheada de conflitos e individualismo.

Como principais causas da situação actual, são apontadas a falta de articulação entre diferentes serviços, os diferentes interesses dos profissionais, a diversidade de horários, a dificuldade em estabelecer relações profissionais entre os diferentes elementos da equipa multidisciplinar e a expectativa vivida acerca de uma perspectiva futura relacionada com o hipotético desenvolvimento dos hospitais SA.

Se falarmos em equipas de trabalho, verificamos que antigamente não existiam equipas multidisciplinares, mas que o trabalho de enfermagem era feito em equipa. Actualmente, existem equipas multidisciplinares cujo trabalho não se encontra coordenado, havendo por vezes dificuldade em denominá-lo de trabalho em equipa. Por outro lado defende-se a existência de equipas de enfermagem, mas de nome, dado que o individualismo na prática diária é evidente, emergindo um trabalho conjunto unicamente quando existem sentimentos de simpatia ou amizade.

Relativamente aos recursos existentes, e no que concerne aos recursos humanos, é apontado um aumento de elementos na prestação de cuidados ao longo dos tempos, influenciando de forma positiva a prestação de cuidados. Contudo, actualmente houve uma estagnação no que respeita a este tipo de recursos, identificando a sua escassez como um problema actual, relacionado com as elevadas taxas de ocupação dos serviços, a saída de elementos sem substituição, a má gestão de recursos humanos e o absentismo. Esta situação aparece ainda associada à falta de enfermeiros especialistas.

A forma encontrada para colmatar esta situação, baseou-se na união dos profissionais enfermeiros, e mais uma vez na imposição da prática médica sobre as necessidades dos serviços hospitalares, na medida em que sempre que as práticas médicas se encontram comprometidas por falta de elementos de enfermagem, os órgãos de gestão facultam esse elementos para que esse compromisso não se verifique.

Quanto aos recursos materiais e técnicos, verifica-se uma preocupação ao longo dos tempos em equipar os serviços com o necessário para a boa prática dos cuidados.

Contudo, relativamente ao aspecto técnico, a aquisição de material adequado ao desempenho das actividades diárias, depende em muito do espaço físico existente, pois salientam – se situações onde os recursos físicos existentes são deficientes, o que leva à dificuldade de aquisição de certos meios técnicos. Apesar destas dificuldades, é reconhecido o empenho da instituição ao longo dos tempos, em substituir os dispositivos médicos reutilizáveis, por de uso único.

A forma encontrada para colmatar o défice de recursos, passa pela sensibilização do enfermeiro director e por alterações às metodologias de trabalho implementadas (exemplo – passar do método por responsável, para o

método funcional). A sensibilização dos órgãos de gestão, por vezes torna-se difícil de concretizar, tornando – se imperativo a conveniente justificação do motivo, nomeadamente da alteração de horários como forma de colmatar o défice de recursos humanos. A metodologia de trabalho, de onde se salientou o planeamento de actividades, a metodologia diária praticada, a forma como se realiza a integração num serviço hospitalar e o tipo de horários praticado, verifica-se mudada ao longo dos tempos.

Antigamente as actividades de enfermagem eram realizadas sem qualquer tipo de planificação, resumindo-se a colmatar as necessidades existentes nos serviços. Posteriormente começou a haver uma metodologia de trabalho baseada no método funcional, e actualmente pratica-se a metodologia científica, associada ao processo de enfermagem, utilizando-se na prestação de cuidados o método por responsável. Contudo a utilização deste método de trabalho não é possível em todos os serviços hospitalares, sendo referenciadas as condições de trabalho de cada serviço, como factores determinantes da sua utilização (exemplo – serviço de urgência).

Relativamente à integração de novos elementos, salienta-se a existência de uma preocupação para com esta temática, existindo protocolos no que concerne à integração de novos elementos num determinado serviço, desde que estes sejam provenientes de outro serviço, outra instituição ou até mesmo recém-cursados. Contudo, apesar de protocolados diferentes tempos de integração, para diferentes serviços, as necessidades dos serviços em termos de recursos humanos é uma condicionante para o cumprimento ou não desses protocolos, verificando-se algumas vezes o período de tempo estipulado antecipadamente, diminuído. A integração de enfermeiros especialistas, ou até mesmo de enfermeiros chefes não é efectuada, não estando previstas em qualquer tipo de protocolos ou normas de serviço. Aquando da entrada de elementos de enfermagem destas categorias, a sua adaptação ao serviço é realizada através das explicações fornecidas pelos anteriores ocupantes dos cargos, em tempo *record*.

Os horários praticados na instituição, são de grande diversidade tornando difícil definir o regime praticado.

Quanto às transferências de serviço, actualmente são efectuadas com menos frequência, sendo os principais motivos apresentados: o serviço militar obrigatório, as alterações a nível da equipa de enfermagem (nomeadamente o aparecimento de novos elementos), problemas de saúde dos enfermeiros, decisão da gestão, inadaptação ao serviço, dificuldade em conciliar a vida pessoal com a profissional, a progressão na carreira e a insatisfação profissional.

Os cuidados prestados mais evidenciados dizem respeito aos cuidados de higiene e conforto, às colheitas de espécimes para análises, aos cuidados de alimentação, aos cuidados terapêuticos, aos pensos, às algalias e aos electrocardiogramas, fazendo-se especial diferenciação entre a prática actual e a de antigamente, pois verifica-se uma discrepância, na medida em que antigamente eram os enfermeiros que realizavam todos os cuidados atrás apontados, e actualmente só executam alguns, sendo os outros praticados pelas auxiliares de acção médica, como é o caso da alimentação.

Relativamente aos registos, verifica-se que apenas por volta de 1978, 1979 é que esta prática foi implementada.

No período antecedente, os enfermeiros não realizavam qualquer tipo de registo no processo individual do doente, nem sequer tinham acesso a tal informação. A informação dos doentes institucionalizados era escrita num livro de registos, só para a enfermagem. Ao contrário, os registos terapêuticos têm-se efectuado sempre da mesma forma, utilizando para o efeito a prescrição médica e o *cardex* (livro de registos terapêuticos, onde o enfermeiro transcreve o prescrito pelo médico com as respectivas horas de administração, para posteriormente poder assinar no local correspondente à hora em que preparou e administrou o medicamento).

Como causas da existência do pluriemprego na área da enfermagem, aparece a grande diversidade de oferta no mercado actual, associada ao aspecto monetário. Esta situação faz parte da sociedade actual, relacionada com o facto dos enfermeiros actualmente quererem adquirir rapidamente alguns bens materiais, que sejam indicadores de uma boa posição financeira, e que estes sejam adquiridos rapidamente.

Se nos debruçarmos sobre um projecto de investigação realizado para a Universidade Católica Portuguesa, em 2004, intitulado como «as condições de trabalho dos enfermeiros portugueses», onde é feita uma abordagem quantitativa e qualitativa de alguns serviços de saúde a nível nacional, verificamos que os resultados obtidos pela nossa investigação no que concerne às condições e situações de trabalho dos enfermeiros, são muito diferentes dos conseguidos por esse mesmo estudo. Uma vez que, que no referido estudo os enfermeiros encontram – se satisfeitos com o exercício da sua actividade profissional, inclusive com o tipo de horários praticados e com a formação profissional proporcionada, e na nossa pesquisa têm dificuldade em referenciar o tipo de horário praticado e apontam a formação como sendo praticada sem qualquer tipo de orientação profissional, a não ser com o intuito de subir a nível da carreira profissional.

Contudo, também existem aspectos concordantes em ambos os estudos, nomeadamente a insatisfação manifestada para com as instalações físicas, assim como para com a falta de pessoal, ou para com o relacionamento entre os diferentes profissionais. Considerando esta realidade há que interferir a vários níveis.

Relativamente às condições e situações de trabalho, mais propriamente no que concerne à falta de recursos humanos, torna-se fundamental a existência de maior abertura por parte dos órgãos de gestão para o intercâmbio entre o pessoal de enfermagem dos diferentes serviços, de forma a promover a mobilização de elementos da mesma área, como por exemplo: Pediatria/Neonatologia/Urgência pediátrica, Cirurgias/Ortopedia, Medicinas/Especialidades médicas, Bloco Operatório/UCI /Urgência.

Relativamente aos horários, a sua uniformidade, poderá promover o relacionamento a nível da equipa de enfermagem, e aumentar a satisfação pessoal e profissional, existindo possibilidade em coordenar a sua vida pessoal com a profissional, diminuindo o seu cansaço físico e psicológico.

Contudo, estes considerandos ficam consignados à realização de um correcto trabalho em equipa, que poderá ser promovido através da união dos profissionais enfermeiros.

Bibliografia

- ANTUNES, Elisabete Simões (2000), "Enfermagem Que Futuro?", *Revista enfermagem em foco*, 2000, Ano IX – Fevereiro - Abril n.º 38: 33.
- BRUHN, John G. (2001), "Being Good and Doing Good: The culture of Professionalism in the health professions", *Health Care Manager*, Vol. 19 (4), 47 – 58.
- COLLIERE, Marie – Françoise (1989), *Promover a vida*, Lisboa: Sindicato dos Enfermeiros Portugueses.
- CUNHA, Miguel Pina (2001), "Desenvolvimento Organizacional: Uma prática em desenvolvimento", *Revista Organizações e trabalho*, n.º 26, pág. 55 – 68.
- DANIEL, F. Liliana (1981), *A Enfermagem Planejada*, São Paulo: EPU.
- DANIEL, F. Liliana (1987), *Enfermagem: Modelos e processos de trabalho*, São Paulo: EPU.
- EVANS, Donald (1992), *O que é ser uma boa enfermeira?*, Lisboa; Nursing, 5,51:21 – 22.
- FALLOWFIELD, Lesley (1991), *The Quality of Live – The Missing Measurement in Health Care*, London: Souvenir Press Ltd.
- FERREIRA - SANTOS, Célia A. S. (1973), *A enfermagem como instituição – estudo num hospital escola*, São Paulo: Editora da Universidade de São Paulo.
- GEOVANINI, Telma et al (2002), *História da enfermagem – versões e interpretações*, Rio de Janeiro: Editora Revinter.
- GIFFORD, Blair D. (2002), "The relationship between hospital unit culture and nurses' quality of work life", *Journal of healthcare management*, 47: 13 – 26.
- HOFSTEDE, Geert (1991), *Culturas e Organizações – Compreender a Nossa Programação Mental*, Lisboa: Edições Sílabo, Ltd.
- KÉROUAC, Suzanne (1994), *La pensée infirmier conceptions et stratégies*, La Vale : Maloine.
- KENDRICK, Kevin (1992), *Uma base para a prática de enfermagem*, Nursing; Lisboa; 5,50: 21 – 23.
- LANCASTER, Jeanette (1999), "História da saúde e da enfermagem comunitária", in Márcia Stanhope (org.) – *Enfermagem Comunitária* - Lisboa, Lusociência, 1 – 19.

- LOPES, Manuel José (1999), *Concepções de enfermagem e desenvolvimento sócio – moral (Alguns dados e implicações)*, Lisboa: Gráfica 2000.
- MENDES, Felismina R. Parreira (1991), *A saúde e a doença dos professores – um estudo de caso sobre a representação social* – Tese de Mestrado na área de Ecologia Humana, Universidade de Évora.
- MENDES, João Manuel Galhanas (2000), *Factores caracterizadores dos modelos de práticas de enfermagem – um estudo de caso* - Tese de Mestrado na área de Sociologia na área de especialização de Recursos Humanos e Desenvolvimento Sustentável, Universidade de Évora.
- NEVES, Arminda (2001), *Gestão na Administração Pública*, Cascais: Pergaminho.
- NUNES, Lucília (2003), *Um olhar sobre o ombro – Enfermagem em Portugal (1881 – 1998)*, Loures: Lusociência.
- O.M.S., Bureau Regional da Europa (1985), *As metas da saúde para todos: Metas da estratégia regional Europeia da saúde para todos*, Lisboa: Departamento dos estudos e planeamento da saúde.
- PEARSON, Alan e VAUGHAN, Barbara (1992), *Modelos para o exercício de enfermagem*, Lisboa: ACEPS
- RICHARDS, J. (1999), "Pandora's Box: Physician Order Entry and Nursing Work Redesign", *Journal of Nursing Leadership*, Vol. 13 (2): 8.
- RODRIGUES, António Norberto (1994), "Cultura Organizacional e Mudança na administração pública", *Organizações e Trabalho*, 11: 11 – 18.
- ROSA, MARIA TERESA SERÔDIO et al (2004) *As condições de trabalho dos enfermeiros Portugueses*, Lisboa: Ordem dos Enfermeiros Portugueses.
- SALE, Diana (1998), *Garantia da qualidade nos cuidados de saúde – para os profissionais da equipa de saúde*, Lisboa: Principia, Publicações Universitárias e científicas.
- SHANNON, Harry S. et al. (1999), "Creating safer and healthier workplaces: role of organizational factors and job characteristics", *American Journal of Industrial Medicine*, 40: 319 – 334.
- SILVA, Carlos Alberto (2001), *(Re) Pensar os Paradoxos da participação directa e as suas implicações na enfermagem – Hospitais e Centros de saúde do Alentejo*, Universidade de Évora: Tese de Doutoramento em Sociologia.

Educação para a Saúde em Meio Escolar

SUSANA COELHO ¹

RESUMO

A Escola, agente de socialização por excelência, é um campo precioso para a integração de novos conhecimentos. Assim sendo, e porque as bases para uma vida saudável radicam, principalmente, nas capacidades e sistemas de valores desenvolvidos, os quais se adquirem desde a infância, são apresentados os Projectos de Educação para a Saúde em Meio Escolar.

PALAVRAS-CHAVE: Educação; Saúde; Meio Escolar

Introdução

A presente comunicação trata-se da apresentação do tema que pretendo tratar na minha Dissertação de Mestrado (XI Curso de Mestrado em Sociologia), não tendo ainda iniciado a investigação desta problemática.

A temática a desenvolver centra-se sobre a Educação para a Saúde em meio escolar, no contexto do distrito de Évora. Trata-se de um tema não apenas de interesse académico, mas de grande pertinência social, uma vez que poderá contribuir para um processo educativo mais global e para a melhoria da saúde dos nossos jovens e suas famílias, ou seja para um Alentejo mais saudável.

No dia 16 de Dezembro de 2005, conforme o edital do Ministério da Educação, foi publicado no DR, tendo em conta o disposto no Despacho n.º 25 995/2005 (2.ª série), acerca do tema da "Educação para a Saúde", que os Agrupamentos/Escolas interessados em ser apoiados na concretização dos Programas/Projectos sobre "Educação para a Saúde" deveriam elaborar um plano de trabalho onde constassem aspectos como: a indicação do professor coordenador responsável pela concretização do Projecto, propostas de concretização devidamente integradas no Projecto Educativo de Escola (PEE). A proposta deverá ser elaborada em articulação com as famílias e deverá prever também a articulação com Centros de Saúde e/ou outras Instituições/recursos comunitários que se revelem úteis na concretização deste tema, entre outros.

¹ Mestranda em Sociologia, Universidade de Évora.

Estas propostas deverão ter sido entregues até ao dia 17 de Fevereiro de 2006, na Direcção Geral de Inovação e de Desenvolvimento Curricular e serão analisados e apoiados até dia 15 de Março de 2006.

A ausência de saúde tem-se revelado, desde sempre, um problema social, quer nas sociedades desenvolvidas, quer nas sociedades que se encontram em processos de desenvolvimento.

Em termos históricos, a educação sanitária consistia, sobretudo, “numa instrução sobre a saúde, onde prevalecia a abordagem informativa e didáctica. Assentava numa concepção médica, através da qual os educadores transmitiam conselhos, preceitos de higiene e regras de conduta” (Andrade 1994: 8).

Hoje, a promoção da saúde é considerada como um processo educativo, onde a dimensão participativa das pessoas envolvidas é primordial.

A entrada para a Escola constitui um marco de importância incontestável na vida de uma criança. A instituição escolar é um campo precioso para a aquisição de novos conhecimentos.

As bases para uma vida saudável radicam, principalmente, nas capacidades e sistemas de valores desenvolvidos, os quais se adquirem desde a infância. O desenvolvimento dos mesmos é de responsabilidade, primeiramente, da família, primeiro agente de socialização por excelência, e também da Escola.

Ao nível desta instituição a “educação para a saúde” é a vertente de formação reconhecida e deverá ser privilegiada a perspectiva da promoção da saúde. A sua integração na Escola assenta nos direitos fundamentais: - direito à educação e direito à saúde -, amplamente reconhecidos por todas as instituições e organismos internacionais, bem como pelo ordenamento constitucional e legislativo do nosso país.

É pois, devido à pertinência deste assunto e dentro destes moldes que pretendo realizar a investigação: Educação para a Saúde em meio escolar no distrito de Évora.

Pretendo fazer um estudo acerca dos projectos/programas sobre Educação para a Saúde apresentados pelas Escolas do distrito de Évora. Desejo verificar como é desenvolvida a formação para a saúde na componente curricular de formação dos alunos; identificar as parcerias e o tipo de formação para os professores; verificar o desenvolvimento das capacidades/atitudes e conhecimentos em matéria de saúde; perceber qual a formação ou quais os planos susceptíveis de generalização em termos de comunidade escolar e comunidade envolvente.

Para contribuir no sentido de tornar mais viável a promoção da educação para a saúde, é imprescindível a realização de estudos que partam da caracterização das escolas, identificando necessidades prioritárias e que a concretização dos projectos seja sujeita a uma avaliação rigorosa prevista no planeamento dos mesmos.

É pois, neste sentido que pretendo desenvolver tal pesquisa, que pode também, deste modo, ser uma mais valia para a comunidade em análise e para o Mestrado em que se encontra inserida.

De facto, “A adopção de estilos de vida saudáveis, com a reorientação das necessidades básicas do indivíduo, tornou-se evidente como modo de possibilitar a sua saúde individual, da comunidade e conciliá-la com a promoção do desenvolvimento sustentável” (Ferreira 1994: 88).

1. Da Educação para a Saúde

Torna-se necessário clarificar, inicialmente, alguns conceitos. Assim, segundo Nerici “*Educação* é o processo que visa desenvolver as capacidades cognitivas, afectivas, psicomotoras e sensoriais e as competências sociais dos indivíduos por forma que estes se possam relacionar positivamente com o meio, modificando-o quando necessário” (Navarro 2000: 17).

Por outro lado, Déjours afirma que “*Saúde* para cada homem, mulher ou criança é a capacidade de criar e por um projecto de vida pessoal e original, em direcção ao bem-estar” (Navarro 2000: 18).

É óbvio que a educação é o principal instrumento para a fundamentação de programas de saúde pública, no sentido do combate das doenças e da melhoria do bem estar social.

Existe uma conexão real entre estes dois conceitos, embora sejam de áreas completamente distintas e estratégicas da sociedade: A Educação e a Saúde.

Em termos de processos de trabalho mais úteis para concretizar estes conceitos, têm especial influência os pedagogos.

Os comportamentos saudáveis estabelecem-se mais facilmente quando construídos na infância, e a Escola, deste modo, envolve-se, participa mais na vida dos alunos e suas famílias e assim pode concretizar melhor a sua função educativa. A informação dissemina-se e os conhecimentos transmitidos pelos professores são, desejavelmente, apreendidos pelos alunos.

O interesse da Educação para a Saúde, na Escola, implica que o aluno se depare com vivências que o incitem a colocar questões em relação à sua saúde e em relação à dos outros, a construir conhecimentos, atitudes e capacidades indispensáveis para fazer opções em plena liberdade.

O professor conduz os seus alunos para a autonomia, encorajando-os a explorar as suas próprias atitudes e opiniões, a clarificar os seus valores, a analisar os seus pensamentos e decisões. O professor pode explorar os assuntos da área da saúde com mais propriedade, aproveitando todas as oportunidades e situações vividas no quotidiano escolar.

Ao educar para a saúde, os professores não só contribuem para o desenvolvimento das crianças a seu cargo, no sentido de se responsabilizarem pela sua vida social e da comunidade, como também para que venham a responsabilizar-se pela evolução da sociedade.

Esta temática faz parte da educação integral, indispensável ao desenvolvimento da personalidade e à promoção de factores ambientais favoráveis à saúde.

A Carta de Ottawa (1986) define a promoção da saúde como “o processo de capacitação da comunidade para atenuar na melhoria da sua qualidade de vida e saúde, incluindo uma maior participação no controle deste processo”. Assim a educação vai contribuir para este processo de promoção da saúde, educando para as melhores práticas de uma vida saudável, abordando temas que serão úteis na prática, no dia a dia das crianças e jovens, educando, ensinando a prevenir, a tratar em determinados casos.

A Educação para a Saúde e a Promoção da Saúde estão intimamente relacionadas ou seja, a promoção da saúde depende da participação activa da população bem informada no processo de mudança, enquanto que a Educação para a Saúde é uma ferramenta de vital importância neste processo.

É oportuno lembrar que o desenvolvimento da Educação para a Saúde em meio escolar implica o desenvolvimento não apenas dos alunos, mas de todos os membros da comunidade escolar: pais, professores, pessoal não docente, técnicos de saúde. A implicação e a participação de toda a comunidade escolar permitem identificar e estabelecer prioridades relativamente aos problemas de saúde que vão ser abordados, dando resposta a necessidades e problemas reais, reconhecidos pela comunidade.

Para isto importa efectuar um levantamento dos problemas locais, dar ênfase às questões mais significativas e reflectir acerca das estratégias a adoptar.

2. Metodologia

Dada a complexidade da realidade social, os procedimentos metodológicos devem estar adaptados à temática específica a abordar.

Embora tenha como finalidade a análise dos projectos de Educação para a Saúde, vou também interagir com o objecto de estudo: escolas, professores, técnicos, crianças, ... vou preocupar-me na procura de respostas, na compreensão de percepções e no sentido que as pessoas dão aos fenómenos que pretendo estudar; daí a abordagem qualitativa deste estudo.

Este é um Estudo de Caso de natureza exploratória e a metodologia adoptada passará muito pela análise de conteúdo de tipo temática, para além de outras técnicas a identificar.

Perguntas de Investigação - Acerca da realidade pretendo saber:

- ⇒ Quais as características dos Projectos de Educação para a Saúde?
- ⇒ Como se processa a implementação dos referidos projectos?
- ⇒ Quais os impactos verificados nas comunidades?

Em termos de finalidade da investigação, apresentam-se o Objectivo Geral e os Objectivos Específicos.

Geral: → Analisar projectos significativos de “Educação para a Saúde”

no distrito de Évora.

- Específicos:
- Caracterizar os projectos seleccionados.
 - Identificar as boas práticas passíveis de disseminação.
 - Apresentar recomendações para a melhoria qualitativa dos
 - Projectos "Educação para a Saúde", no distrito de Évora.

No que concerne aos Métodos e Técnicas a utilizar, face ao objecto de estudo, e como já foi referido, justifica-se uma perspectiva essencialmente qualitativa, não descurando informação estatística simples, que ajude a compreender melhor os temas abordados.

Proponho, como primeiro instrumento para compreender a realidade, fazer trabalho de campo e, primeiramente, um quadro descritivo do que observo e das informações que recolho. Trata-se então de um processo indutivo: a recolha de informação, as perguntas, a construção de categorias, a procura de padrões (teorias) e a compreensão destas ou o desenvolvimento de teorias.

Como já foi feita referência, este é um Estudo de Caso na medida em que o trabalho, para além de ser feito durante a ocorrência do fenómeno, pode também ter como objectivo "decisões, programas, processos de implementação e mudanças organizacionais". (Bell 2004:25)

Assim sendo, importa referir como é feita a recolha e análise dos dados.

a) - Recolha de Dados

- *Recolha bibliográfica* (livros, revistas, teses, Internet, ...);
- *Observação Directa e/ou Participante*;
- *Documentos* (programas das escolas, decretos lei, legislação);

{
- **Semi-directiva** (semi- estruturada)
(professores, pais, técnicos, pessoal
auxiliar, eventualmente crianças)
}

- *Entrevistas*: - Individuais (informal)

- **Relato de Vida** (entrevistas repetidas)

- De grupo (pais, professores e técnicos)

→ *Materiais Áudio Visuais* (fotografias, filmes, Internet, etc).

b) - Análise de Dados

A análise dos dados far-se-á de forma essencialmente descritiva, através da já referida, *Análise de Conteúdo*, de natureza temática, sujeita a tratamento qualitativo (essencialmente as entrevistas).

Proceder-se-á mais tarde à *elaboração de categorias temáticas*, à *selecção de dados* (dos vários programas apresentados) de modo a conseguir uma articulação coerente com os objectivos do trabalho. Prossegue-se, posteriormente, à sistematização da informação.

A análise dos dados passa também por *registos e notas*, nomeadamente em relação às entrevistas, os quais levarão à produção textual do que foi dito acerca das áreas-chave e também em relação aos Relatos de Vida, através do registo, organização e sistematização das entrevistas repetidas. A recolha dos dados será feita seguindo esta tipologia, devido às vantagens que cada instrumento de recolha apresenta.

A observação, embora tenha as suas limitações, como por exemplo, o facto de o investigador poder ser encarado como um intruso ou a dificuldade em obter informações junto dos informantes, revela-se um instrumento muito útil na medida em que se recolhe informação em “primeira-mão” e durante a sua ocorrência e permite detectar variações.

Quanto às entrevistas, são um instrumento útil quando o “informante” não pode ser observado e porque o investigador controla, habilmente, a recolha da informação.

Relativamente aos documentos, que por vezes se encontram protegidos, podem não ter total veracidade ou até mesmo não estar completos; apesar disso revelam-se também muito importantes, pois facilitam o acesso à linguagem do informante e dão-nos também conhecimento acerca da linguagem destes.

3. Breve Caracterização da Unidade de Análise

Conforme referido, o presente plano é orientado para um estudo que se debruça sobre o caso particular de Agrupamentos/Escolas do distrito de Évora. Como este distrito é de extensão considerável, pretende-se então, de entre os Agrupamentos/Escolas que apresentaram Projectos de Educação para a Saúde, seleccionar três Agrupamentos escolares do distrito de Évora que irão ser estudados acerca desta temática.

Derivado ao meu interesse pessoal, como professora de 1.º Ciclo que sou, tenho interesse em analisar pormenorizadamente as Escolas de 1.º Ciclo, mas sem descurar os outros níveis de ensino.

Os Projectos de Educação para a Saúde seleccionados serão alvo de estudo, de comparação e também de avaliação. Esta avaliação far-se-á de acordo

com os objectivos gerais de Educação para a Saúde, definidos pela OMS, Ministério da Saúde, Ministério da Educação, Carta de Ottawa, entre alguns outros considerados pertinentes, e pretende verificar como é desenvolvida esta formação e perceber qual é a formação susceptível de uma possível generalização.

4. Atendimento Pedagógico e Educacional de crianças hospitalizadas: Classes hospitalares

Um outro ponto, também ele de grande pertinência, que pretendo tratar na presente investigação, tem que ver com os direitos de cidadania das crianças hospitalizadas, com a extensão das escolas nos hospitais, com o atendimento pedagógico e educacional e com as classes hospitalares.

Este é um assunto muito pertinente que merece, ou deveria merecer, muita atenção, visto que, e segundo os Direitos da Criança e do Adolescente Hospitalizados”, ponto n.º 9, *crianças e adolescentes têm direito a desfrutar de alguma forma de recreação, programa de educação para a saúde, acompanhamento do currículo escolar durante a sua permanência hospitalar.*

Todas as crianças têm necessidades educativas, têm direito à educação seja ela num ambiente formal ou não formal. A capacidade de estudar e de aprender não desaparece por causa da doença e independentemente do período de permanência na instituição ou de outro factor qualquer, a criança tem necessidades educativas e direitos de cidadania, onde se inclui a escolarização.

O que fazer e como fazer para atenuar nem que seja só por instantes, a situação difícil, frágil por que estão a passar? Dois pontos muito importantes: são seres humanos e são crianças. Há que cuidar das gerações futuras, há que dar-lhes condições, há que tratá-las, há que acarinhá-las e articulando muitos pontos, aos quais ainda não é dada a devida atenção, proporcionar-lhes um melhor ambiente de vida, de aprendizagem em todos os aspectos.

Pretendo, então, conhecer/investigar como se encontra este assunto junto de uma instituição hospitalar, no que diz respeito ao tempo de internamento das crianças derivado a doenças mais graves que impliquem uma maior estadia.

Proponho-me observar, auscultar as necessidades, desde o pessoal auxiliar, passando pelo corpo médico e enfermeiros, administração e chegando, claro, às crianças ali internadas.

Em relação a este assunto considera-se que não é um fenómeno recente, pois “já a partir da segunda metade do séc. XX observou-se que, em países desenvolvidos como Inglaterra e Estados Unidos, tanto orfanatos como asilos e outras instituições que prestavam assistência a crianças não respeitavam aspectos básicos do desenvolvimento das mesmas, por falta de atendimento geral” (Fonseca e Ceccim 1999).

Estes autores concluíram igualmente que tais lacunas poderiam reflectir-se na vida adulta e provocar certos problemas. Decorreu, então, a iniciativa de implementar experiências educativas para crianças e jovens internados em instituições hospitalares e está hoje bem claro que estas crianças,

independentemente do seu período de permanência na instituição, têm necessidades educativas. Este atendimento, esta atenção é benéfica não só para as crianças mas também para as famílias, corpo médico e professores e igualmente que os professores desenvolvem importantes iniciativas no sentido de adequar o currículo às necessidades do seu aluno.

Bibliografia

ANDRADE, Maria Isabel

1995 Educação para a Saúde (guia para professores e educadores),
Lisboa: Texto Editora

BELL, Judith

2004 Como realizar um projecto de investigação, Lisboa:
Gradiva

CORTESÃO, I, MALAFAIA, R.

1992 Olhar e melhorar a escola, Lisboa: Asa

ECO, Umberto

2004 (1980) Como se faz uma tese em Ciências Humanas,
Lisboa: Editorial Presença

GOODE, William J., HATT, Paul K.

1973 Métodos em Pesquisa Social, São Paulo: Editora Nacional

IUHE/EURO

1985 Health education for children and young people in the
family and
at school, Working Group

JORGE, Ana e al.

1983 A Cooperação Saúde/Educação para o Sucesso Escolar,
Lisboa:
Secretaria de Estado da Segurança Social

MCBEAN, G.

1993 Health lifestyles for youth, Unicef

NAVARRO, Maria Fernanda

2000 "Educar para a Saúde ou para a Vida? Conceitos e
fundamentos para novas práticas", in José Precioso *et al*
(orgs.), Educação para a Saúde, Braga: Universidade do
Minho

OMS

1986(a) Ottawa Charter for Health Promotion, First International

Conference of Health Promotion

1986 (b) Los objetivos de la salud para todos, MSC,

1990 Health education manual, OMS

1994 The health for young people, Genève

PRECIOSO, José *et al*

2000 Educação para a Saúde, Braga: Universidade do Minho

QUIVY, Raymond e CAMPENHOUDT, Luc Van

1994 Manual de Investigação em Ciências Sociais, Lisboa: Gradiva

SAMPAIO, Daniel

1993 Vozes e Ruídos, Lisboa: Editora Caminho

VILAR, A. M.

1993 O professor planificador, Lisboa: Asa

YAKKAM, C.

1988 Health education in schools, Freund