

A Discriminação sob o olhar da Educação Social

Discrimination under the look of Social Education

Graça Santos – gmsantos@ipb.pt
Andreia Correia – asfc_84@hotmail.com
Guida Dias – guigas_3@hotmail.com
Paulo Torres - paulotorres115@hotmail.com
Sílvia Bernardo - smsb78@hotmail.com

Resumo

Este artigo surge com o objectivo de suscitar a reflexão sobre um tema presente na nossa sociedade – a discriminação. Reflectir acerca deste conceito é um primeiro passo para podermos saber identificar e posteriormente accionar os mecanismos que possam estar disponíveis, no sentido de minimizar os efeitos discriminatórios. A discriminação é um fenómeno social complexo, que não tem solução aparente, pelo menos enquanto não se proceder a uma mudança de mentalidades à escala global. É uma tarefa difícil tentar desconstruir preconceitos e estereótipos quando estes já estão bastante enraizados no tecido social. O nosso estudo empírico debruçou-se sobre a análise de respostas de um grupo de futuros educadores sociais acerca da problemática da discriminação, procurando perceber como é que estes futuros profissionais encaram este desafio, que consiste em contribuir para educar/reeducar, alertar e ensinar a sociedade contemporânea a lidar com a problemática em causa.

Palavras-chave: *discriminação; preconceito; educação social.*

Abstract

This article appears in order to raise the debate on an issue in our society - discrimination. Reflect on this concept is a first step for us to know how to identify and then define the mechanisms that may be available in order to minimize the discriminatory effects. Discrimination is a complex social phenomenon, which has no apparent solution, at least until they carry out a change of thinking on a global scale. It is a difficult task trying to deconstruct stereotypes and prejudices when they are already well entrenched in the social fabric. Our empirical study focused on the analysis of responses from a group of future educators on the issue of discrimination, seeking to understand how these future professionals face this challenge, which is to help educate / re-educate, warn and teach contemporary society to deal with the issue in question.

Keywords: *discrimination, prejudice, social education.*

Introdução

Este artigo incide sobre um trabalho realizado por um grupo de alunos, no âmbito da unidade curricular de Intervenção Sócio-Educativa, do curso de licenciatura em Educação Social, da Escola Superior de Educação, no ano lectivo de 2006/2007. Foi apresentada uma comunicação nas *II Jornadas de Educação Social - Dinâmicas Sociais. Espaços de Pensamento: a intervenção social em contexto de crise*, sendo a reformulação para publicação na Revista EduSer da responsabilidade das autoras.

A discriminação e o preconceito fazem parte do quotidiano de vários cidadãos, privando-os muitas vezes dos seus direitos. Neste sentido, enquanto cidadãos e Educadores Sociais,

consideramos que esta realidade deve ser alvo de reflexão, especialmente daqueles que têm responsabilidades ao nível da intervenção social. Desta forma, o nosso objectivo primordial assenta essencialmente numa análise acerca da intervenção nacional e europeia, os principais objectivos das organizações governamentais e não governamentais perante a problemática da discriminação, tentando assim provocar a reflexão sobre o tema.

Enquanto Educadores Sociais consideramos pertinente abordar esta problemática, pois profissionalmente assumimos um papel importante enquanto mediadores da relação humana na sociedade, tendo sempre como objectivos sensibilizar e alertar para as questões de injustiça e de sofrimento social.

Uma vez que estas questões afectam o bem-estar social, torna-se fundamental a recolha de informação e a divulgação de alguns dados pertinentes.

A estrutura deste artigo assenta numa introdução acerca da temática da discriminação, recorrendo a uma revisão de literatura sobre conceitos fundamentais, nomeadamente a discriminação, o preconceito, o estereótipo, a anti-locação, o aviltamento, o ataque físico, o extermínio, a discriminação directa e indirecta, a discriminação de género, a discriminação da deficiência, a discriminação étnica, a discriminação etária, a discriminação religiosa, a discriminação da orientação sexual e as discriminações múltiplas.

Posteriormente fazemos referência ao contexto nacional da luta pela igualdade de oportunidades para todos e todas, assinalado no ano de 2007 com o Plano Nacional de Acção do Ano Europeu de Igualdade de Oportunidades para Todos e para Todas.

Apresentamos neste artigo os dados de um breve estudo empírico realizado com o objectivo de averiguar a opinião de alunos do curso de Educação Social acerca das situações de discriminação descritas no questionário. Finalizamos este texto com uma breve abordagem acerca do perfil e das práticas sociais que o Educador Social pode adoptar mediante estas problemáticas, enquanto agente de intervenção social.

Vladimir Spidla (2006), Comissário Europeu para o Emprego afirma que *por toda a União Europeia, existem pessoas impedidas de participar no trabalho e na sociedade devido ao preconceito e à discriminação* (p. 2).¹

Vladimir Spidla refere ainda que “a legislação europeia proíbe a discriminação no emprego e na formação em razão da religião ou crença, deficiência, idade, orientação sexual, bem como da raça ou origem étnica, não só no âmbito do emprego e formação, como ainda noutras áreas da vida quotidiana como a educação, o acesso à habitação e aos cuidados de saúde” (Vladimir Spidla, 2006, p. 2).

¹ Disponível on-line: http://ec.europa.eu/employment_social/fundamental_rights/pdf/pubst/broch/flyer06_pt.pdf.
Acedido em 02/05/07.

A divulgação e a consciencialização para o tema da discriminação assumem especial relevância para os cidadãos em todos os sentidos e em particular no âmbito da Educação Social.

1. A Pertinência do tema “A Discriminação sob o Olhar da Educação Social”

Para compreendermos o conceito de discriminação temos que entender o significado de preconceito, pois apesar de serem conceitos semelhantes e relacionados entre si, são necessariamente diferenciados.

O preconceito pode ser definido como

“uma atitude favorável ou desfavorável em relação a membros de algum grupo baseada sobretudo no facto da sua pertença a esse grupo e não necessariamente a características particulares de membros individuais. Por exemplo, o preconceito sexual surge quando um indivíduo é avaliado tendo em conta a sua pertença a um grupo em particular (masculino ou feminino) e não tanto pelas suas características individuais. Os mais variados grupos, para além dos sexuais, podem ser alvo de preconceito: raças, etnias, religiões, homossexuais, emigrantes, reclusos, doentes mentais, só para nomear alguns” (Allport, 1954, citado por Neto, 1998, p. 507).

Podemos salientar que o preconceito é um conceito formado sem qualquer fundamento sério ou razoável. Isto significa que se trata de uma atitude que deriva de um pré-julgamento, o que conduz os sujeitos a avaliar de forma negativa ou positiva os objectos, as pessoas ou os grupos sociais.

Allport apresentou, em 1954 (citado por Neto, 1998, pp. 509-510), um modelo das expressões do acto do preconceito, delimitando cinco fases. Este modelo apresenta expressões do preconceito que se podem desenvolver no seio das sociedades, desde o nível menos intenso ao mais intenso:

1. **Anti locução** – Conversa hostil de difamação verbal, propaganda racista;
2. **Aviltamento** – Manter o grupo étnico separado do grupo dominante na sociedade;
3. **Discriminação** – Quando o grupo minoritário é excluído de direitos civis, do emprego e do acesso a certas formas de alojamento;
4. **Ataque físico** – Violência contra pessoas e propriedades que pode vir de organizações racistas, de grupos não organizados de sujeitos;
5. **Extermínio** – Violência indiscriminada contra todo um grupo de pessoas.

O preconceito é adquirido no processo de socialização. Os preconceitos referem-se muitas vezes a realidades ou grupos com os quais o indivíduo nunca contactou.

Por outro lado, a discriminação é a manifestação comportamental do preconceito. A discriminação ocorre quando um membro de um determinado grupo é tratado de forma positiva ou negativa por causa da sua presença nesse grupo ou por causa das suas características individuais.

Muitas vezes, as atitudes preconceituosas estão relacionadas com as atitudes discriminatórias, embora isso nem sempre aconteça.

Torna-se então importante fazer a distinção entre preconceito e discriminação. Embora as atitudes preconceituosas estejam muitas vezes ligadas a comportamentos discriminatórios, nem sempre ocorrem em simultâneo. Por exemplo, um director de uma empresa pode ter algum tipo de preconceito relativamente a determinados grupos. Isso não significa que assuma comportamentos discriminatórios em relação a esses indivíduos, quando procuram emprego na sua empresa.

Se o preconceito nem sempre conduz à discriminação, a discriminação nem sempre leva ao preconceito. Por vezes, existem situações em que as pessoas podem discriminar membros de um grupo particular devido a pressões sociais. Por exemplo, uma cadeia hoteleira que não permite a entrada de animais nos quartos, quando o rececionista recusa alugar um quarto a um cliente acompanhado de um animal, não o faz por qualquer tipo de preconceito, mas sim porque a sua entidade patronal assim o exige.

Também associado à discriminação surge o conceito de estereótipo. Os estereótipos não são mais do que ideias feitas, em resultado de generalizações ou especificações que tendem a considerar que todos os membros de um grupo se comportam do mesmo modo e com as mesmas características.

Segundo Neto (1998) há várias teorias para explicar a génese do preconceito.

Assim encontramos as:

- Abordagens históricas - estudam o preconceito como resultado de tradições e das relações que existiram durante gerações;
- Abordagens sócio-culturais - estudam o impacto que a sociedade tem no preconceito do indivíduo;
- Abordagens situacionais - estudam a forma como o meio em que a pessoa se encontra se relaciona com as atitudes de preconceito;

- Abordagens psicodinâmicas - estudam o preconceito como sendo o resultado de conflitos pessoais e desadaptações no interior da pessoa com preconceitos;
- Abordagens cognitivas - estudam o modo como as pessoas percebem e processam a informação sobre o alvo do preconceito. As fontes cognitivas do preconceito incluem a categorização, os estereótipos, a atribuição e as crenças sociais.

Para estabelecer uma possível intervenção relativamente à problemática da discriminação, parece-nos importante fazer uma contextualização da própria identidade da Educação Social, bem como do perfil de competências e funções a desempenhar pelo Educador Social.

Numa primeira análise importa demarcar o campo de intervenção da Educação Social relativamente a outras áreas do trabalho social, contrariando práticas assistencialistas.

A Educação Social por sua vez compreende as visões religiosa e política, “associando-lhe, todavia, os fundamentos próprios das ciências humanas, a par do sentido da responsabilidades do Estado, mas sempre fazendo percorrer, em todas essas vertentes, a óptica superadora da educação enquanto esta obriga à tão complexa quanto incontornável concertação entre os projectos pessoais e os sociais (Carvalho & Baptista, 2004, p. 23).

Segundo A. Petrus (citado por Romans, M., 2003, p. 115), as funções dos educadores sociais são as seguintes: função detectora e de análise dos problemas sociais e suas causas; função de orientação e de relação institucional; função relacionante e dialogante com os educandos; função reeducativa no seu sentido mais amplo, mas nunca reeducativo clínico; função organizativa e participativa da vida quotidiana e comunitária; função de animação grupal comunitária; função promotora de actividades sócio-culturais; função formativa, informativa e orientadora; função docente social; e por fim, função económica/profissional.

As competências do Educador Social podem ser divididas em três grupos primordiais no exercício da sua profissão, sendo eles, o conhecimento, a capacidade e a atitude. Logo, o Educador Social deve saber, saber-fazer, saber-ser e saber-estar. Banks, S. & Nohr, K. (2008) referem que estes profissionais *trabalham dentro de um conjunto partilhado de valores, dando especial importância à mudança individual e social, ao respeito pela diversidade e pela diferença e a uma prática participativa incentivando à responsabilidade* (p. 10).

Assim sendo, como Educadores Sociais propomos a prática de acções que visem, como estratégia global de intervenção, reduzir o preconceito e a discriminação através das seguintes estratégias defendidas pela psicologia social:

A hipótese do contacto: podemos reduzir o preconceito na sociedade aumentando o contacto entre os grupos. Para que isso se verifique, terá que haver igualdade de estatuto, intimidade, cooperação intergrupala e normas sociais que favoreçam a

igualdade; o modo como os grupos minoritários e o grupo dominante percebem as suas relações e a sua própria ansiedade intergrupar podem dificultar a promoção da igualdade (Bronfenbrenner, 1960, citado por Neto, 1998, p. 570);

Tomada de consciência da pertença a um grupo minoritário: as técnicas de tomada de consciência podem ser utilizadas pela vítima de discriminação para reduzir os efeitos do preconceito sobre elas. Pretende-se tornar os membros dos grupos minoritários sensíveis às influências opressivas e assegurar-lhes um meio de defesa colectivo, pois é importante sensibilizar as pessoas para aquilo que significam as diferenças comportamentais que ocorrem através da interacção social de grupos diferentes (Mednick, 1975, citado por Neto, 1998, p. 565);

Contacto vicariante através dos meios de comunicação social: os meios de comunicação de massa apesar de perpetuarem os estereótipos e os preconceitos podem também ser utilizados para os reduzir, através de retratos favoráveis dos grupos minoritários e de interacções entre os diferentes grupos (Writers' War Board, 1945, citado por Neto, 1998, p. 574).

Carvalho & Baptista (2004) consideram que na formação do Educador Social é essencial uma preparação consistente em alguns domínios das ciências da educação, bem como o estudo dos comportamentos individuais e colectivos complementados por uma cultura geral consistente. As funções do Educador Social não são fáceis de se distinguir no contexto da intervenção social, devido à disparidade de realidades sociais.

Segundo Neto (1998) existem dois tipos de discriminação: a directa e a indirecta. A primeira é visível de imediato. A segunda remete para os actos que, apesar de serem neutros, produzem efeitos discriminatórios.

1.1. Discriminação Directa

A discriminação directa verifica-se quando uma pessoa em situação de comparação é tratada de forma imprópria por diversos factores, tais como: a etnia, a cor, a religião, a idade, etc., quer a nível da vida pública, quer privada.

No entanto, esses factos devem ser justificados de forma legítima e razoável.²

Existe discriminação directa quando uma pessoa é tratada de uma forma menos razoável em relação aos outros.³ Como por exemplo:

- quando um anúncio de emprego sublinha que as pessoas com deficiência não devem concorrer;

² Disponível on-line: <http://www.civil-society.oas.org/Portuguese/CJPA/CP16076P.doc>. Acedido em 28/04/07.

³ Disponível on-line: <http://www.cite.gov.pt/cite/Igualdoport.htm>. Acedido em 28/04/07.

- quando num anúncio de emprego, o empregador refere que só os jovens devem candidatar-se;
- quando um empregador de qualquer área contrata pessoas com uma qualificação para uma determinada função, que tem como objectivo atender pessoas de determinadas etnias;
- quando tratam de forma desigual as mulheres, pelo simples facto de serem mulheres.⁴

1.2. Discriminação Indirecta

Considera-se discriminação indirecta quando se assiste a uma desvantagem em relação à cor, etnia, orientação sexual, idade, sexo, idioma, opiniões políticas, origem nacional ou social, nascimento, deficiência, característica genética, religião, entre outras.⁵

Como exemplos de discriminação indirecta apresentamos os seguintes:

- uma empresa exige que todos os candidatos devem ter carta de condução, pois pode haver a necessidade de fazer entregas ou ir buscar trabalhos directamente aos clientes. Nesta situação temos de ter em conta que nem todas as pessoas têm carta de condução ou porque têm alguma deficiência ou porque a carta de condução não estabelece uma condição preferencial para exercer uma determinada função. Neste caso, a empresa está a discriminar um grupo de pessoas, a não ser que exista uma razão favorável.⁶
- outra situação pode ser a de uma entrevista, quando o empregador questiona o estado civil do indivíduo, sem um objectivo justificável relacionado com a função que este irá desempenhar. Isto pode ser uma situação de desigualdade para as mulheres.

2. Instituições e Mecanismos Governamentais e Não Governamentais que podem ser accionados em situações de Discriminação

É importante referir os diversos tipos de discriminação, o seu conceito ou significado; exemplos de instituições/organizações direccionadas de alguma forma para a intervenção em cada um dos tipos de discriminação referidos; endereço electrónico dessas instituições/organizações, onde pode ser consultada informação útil (os dados aqui referidos

⁴ Disponível on-line: http://www.ussetubal.pt/Legislacao/igualdad_02.htm. Acedido em 28/04/07.

⁵ Disponível on-line: <http://www.civil-society.oas.org/Portuguese/CJPA/CP16076P.doc>. Acedido em 28/04/07.

⁶ Disponível on-line: http://www.ussetubal.pt/Legislacao/igualdad_02.htm. Acedido em 28/04/07.

estão actualmente disponíveis)⁷; o objectivo geral de cada uma das instituições/organizações mencionadas.

É de salientar que estas instituições/organizações integraram activamente a dinâmica do Ano Europeu da Igualdade de Oportunidades para Todos e Todas (2007). Estas assumem o papel de mediadoras para as respectivas redes de parceiros sociais e associações congéneres, com o objectivo de disseminar as práticas que integraram o Plano Nacional de Acção para esta iniciativa comunitária em Portugal.

2.1. Discriminação de género

- Conceito: Prejuízo de qualquer natureza, decorrente de normas jurídicas, práticas sociais ou comportamentos individuais, que é sofrido por uma pessoa em função do género (Disponível on-line: <http://www.inofofor.pt/formarparaigualdade/03defin.htm>. Acedido em 28/04/07).⁸

- Instituições/Organizações: - Rede de Jovens para a Igualdade de Oportunidades entre Mulheres e Homens (www.redejovensigualde.org.pt). A REDE tem como objectivo a promoção da igualdade de género, no respeito pelos preceitos e orientações das Nações Unidas e da União Europeia.

- Associação de Mulheres Contra a Violência – AMCV (www.amcv.org.pt). A Associação de Mulheres contra a violência (AMCV) é uma organização não governamental (ONG), independente e sem fins lucrativos, cujo objectivo actual consiste em questionar e desafiar as atitudes, crenças e padrões culturais que perpetuam e legitimam a violência contra as mulheres, crianças e jovens.

- Associação para o Planeamento da Família – APF (www.apf.pt). A Associação para o Planeamento da Família (APF) é uma Instituição Particular de Solidariedade Social (IPSS), fundada em 1967 e tem como objectivos fundamentais a promoção da Saúde, Educação e Direitos nas áreas da Sexualidade e Planeamento Familiar.

⁷ Junho de 2009.

⁸ Disponível on-line: <http://www.inofofor.pt/formarparaigualdade/03defin.htm>. Acedido em 28/04/07.

2.2. Discriminação da deficiência

- Conceito: “O termo «discriminação contra as pessoas portadoras de deficiência» significa toda a diferenciação, exclusão ou restrição baseada em deficiência, antecedente de deficiência, consequência de deficiência anterior ou percepção de deficiência presente ou passada, que tenha o efeito ou propósito de impedir ou anular o reconhecimento, gozo ou exercício por parte das pessoas portadoras de deficiência” (Disponível on-line: <http://www.cidh.oas.org/Basicos/base8a.htm>. Acedido em 28/04/07).⁹

- Instituições/Organizações: - Federação Nacional de Entidades de Reabilitação de Doentes Mentais (www.fnerdm.pt). No ano de 1993, um grupo de entidades, públicas e privadas, envolvidas em programas de reabilitação de doentes mentais co-financiados pela Iniciativa Comunitária “HORIZON”, deu início à criação de uma rede nacional de partilha de experiências, no sentido de possibilitar um espaço de discussão da problemática da reabilitação de doentes mentais em Portugal.

- Federação Nacional das Cooperativas de Solidariedade Social – FENACERCI (www.fenacerci.pt/). A FENACERCI, Federação Nacional das Cooperativas de Solidariedade Social é a estrutura representativa das cooperativas deste sector e tem por missão fundamental promover a criação de condições que, pela via do reforço das organizações associadas, defendam os interesses e direitos das pessoas com deficiência mental e suas famílias.

2.3. Discriminação étnica

- Conceito: “*Considera-se discriminação étnica como uma forma de infra-humanização que toma como elemento central a naturalização dos membros de grupos minoritários. Partimos do pressuposto de que existem características que diferenciam os seres humanos de outras formas de vida e que, por isto, compõem uma chamada essência humana. Discriminação étnica é uma forma de negar, em maior ou em menor grau, a determinados grupos, características de humanidade. Não significa, entretanto, que o outro deixe de ser humano, mas apenas que passa a ser em menor grau*” (Disponível on-line:

⁹ Disponível on-line: <http://www.cidh.oas.org/Basicos/base8a.htm>. Acedido em 28/04/07.

<http://www.multikulti.org.uk/pt/racism-discrimination/discrimination-on-grounds-of-religion-or-belief/>. Acedido em 28/04/07).¹⁰

- Instituições/Organizações: - Associação SOS Racismo (www.sosracismo.pt). O SOS RACISMO foi criado em 10 de Dezembro de 1990. A sua criação partiu da iniciativa de um grupo de pessoas, que se propôs lutar contra o Racismo e a Xenofobia em Portugal, contribuindo para a formação de uma sociedade em que todos tenham os mesmos direitos.

- Associação para a Defesa do Património, Ambiente e Direitos Humanos – OLHO VIVO (www.olho-vivo.org/Olhovivo.html). Fundada em Maio de 1988, a Olho Vivo é uma ONG (organização não governamental) sem fins lucrativos, de âmbito nacional, que intervém na defesa do Ambiente, Património e Direitos Humanos.

2.4. Discriminação etária

- Conceito: Ocorre contra uma pessoa ou grupo baseado na idade. Quando este preconceito é a motivação principal por trás dos actos de discriminação contra aquela pessoa ou grupo, então estes actos constituem-se em discriminação etária.¹¹

- Instituições/Organizações: - Centro Comunitário de Carcavelos (www.centrocomunitario.net). O Centro Comunitário tem como objectivos a realização de projectos e actividades que promovam a melhoria das condições de vida da população e o desenvolvimento local. Visa possibilitar ao indivíduo, grupo e famílias o exercício do direito à cidadania e à integração social, através de um conjunto de respostas abrangentes e integradas que vão ao encontro das necessidades vivenciadas.

- Associação Casapiana de Solidariedade (www.acasapiana.com/acs/caracteriza.asp). A Associação Casapiana de Solidariedade tem como objectivo criar um espaço físico que contribua para um desenvolvimento harmonioso

¹⁰ Guillaumin (1992), Vala, Brito e Lopes (1999) e Leyens, Paladino, Rodriguez-Torres, Vaes, Demoulin, Rodriguez-Perez e Gaunt (2000). Disponível on-line: <http://www.multikulti.org.uk/pt/racism-discrimination/discrimination-on-grounds-of-religion-or-belief/>. Acedido em 28/04/07.

¹¹ Disponível on-line: <http://pt.wikipedia.org/wiki/Eda%C3%ADsmo>. Acedido em 28/04/07.

do processo de envelhecimento. A Associação Casapiana pretende proporcionar ao idoso e sua família/cuidador a resposta mais adequada a cada momento e necessidade.

- Federação Nacional das Associações Juvenis Locais – FNAJ (www.fnaj.com/apresentação.aspx). A riqueza quantitativa e qualitativa do associativismo juvenil local, ao longo dos tempos, não tinha uma expressão proporcional nem o devido reconhecimento político e apoios adequados, surgindo daí a necessidade de haver uma estrutura representativa, que fosse a "voz" defensora e reivindicativa das associações nela representada.

- Conselho Nacional da Juventude – CNJ (www.cnj.pt). O Conselho Nacional de Juventude (CNJ), criado em 1985, com estatuto jurídico aprovado pela Assembleia da República, através da Lei 1/2006, é a Plataforma representativa das organizações de juventude de âmbito nacional, abrangendo as mais diversas expressões do associativismo juvenil (culturais, ambientais, escutistas, partidárias, estudantis, sindicalistas e confessionais).

Pretende constituir uma plataforma de diálogo e um espaço de intercâmbio de perspectivas entre as organizações e os conselhos de juventude. Pretende ainda reflectir sobre as aspirações dos jovens, promovendo, designadamente, o debate e a discussão sobre a sua situação e problemática.

2.5. Discriminação religiosa

- Conceito: *A discriminação religiosa ocorre devido à origem étnica de alguém ou devido à sua religião ou devido a não ter religião.*

- Instituições/Organizações: - Estrutura de Missão para o Diálogo com as Religiões – RELIGARE (<http://www.religarc.gov.pt/>).

2.6. Discriminação da orientação sexual

- Conceito: *“Atitudes discriminatórias e situações de exclusão que criam sentimentos de inadequação social, o que se reflecte directamente na auto-estima dos indivíduos e no desempenho das suas funções enquanto indivíduos pertencentes à sociedade. Consequentemente, os sujeitos agrupam-se buscando um suporte emocional entre si, que lhes permite amenizar a recusa do convívio harmonioso do restante da sociedade”* (Disponível on-line: <http://www.multikulti.org.uk/pt/racism-discrimination/discrimination-on-grounds-of-religion-or-belie/>. Acedido em 28/04/07).¹²

- Instituições/Organizações: - ILGA (<http://www.ilga-portugal.pt/>). A Associação ILGA Portugal tem por objectivo a integração social da população lésbica, *gay*, bissexual e transgénero (LGBT).

- Centro Comunitário Gay e Lésbico de Lisboa (<http://portugalpride.org/orgs.asp?id=ilga>). Tem como objectivos ajudar todos os que querem assumir a sua homossexualidade numa forma saudável e positiva, informar correctamente a comunidade sobre a homossexualidade, retirando-lhe, decisivamente, o carácter de escândalo sexual, permitir a formação de lobbies de protecção de interesses de casais homossexuais, realizar trabalho de informação e apoio dirigido à comunidade homossexual na área da saúde (com relevo para as doenças sexualmente transmissíveis).

- Opus Gay (<http://www.opusgay.org/QuemSomos.html>). A Associação Opus Gay é uma organização cívica de carácter social criada para promover a solidariedade entre todos os membros da comunidade LGBT (*Gay*, lésbica, bissexual e *transgender*) portuguesa, ultrapassando fronteiras políticas, geográficas, sociais ou etárias.

¹² Disponível on-line: <http://www.multikulti.org.uk/pt/racism-discrimination/discrimination-on-grounds-of-religion-or-belie/>. Acedido em 28/04/07.

- Clube Safo (<http://www.clubesafo.com/>). A Associação tem por objectivo o apoio e a defesa dos direitos das mulheres lésbicas, constituindo-se como um espaço de intervenção social, cultural e política, promovendo uma imagem positiva da identidade lésbica, nomeadamente no domínio da saúde e da educação.

2.7. Discriminações múltiplas

- Conceito: *“A maioria das pessoas possui características múltiplas de identificação. Todos têm uma idade, um género, uma orientação sexual e uma etnia, mas muitos adquiriram uma religião ou uma deficiência também. Por possuírem características identificadoras múltiplas podem ser discriminadas por mais do que um factor. Por exemplo, uma mulher de uma minoria étnica pode ser vítima de discriminação sexual ou de discriminação racial ou ainda de ambas. Do mesmo modo, um homem de etnia cigana com uma deficiência pode ter de enfrentar preconceitos a diferentes níveis”* (Disponível on-line: http://ec.europa.eu/employment_social/fundamental_rights/pdf/pubst/broch/flyer06_pt.pdf. Acedido em 28/04/07).¹³

- Instituições/Organizações: - Cáritas Portuguesa (<http://www.caritas.pt/>). A Cáritas tem como objectivos promover a assistência, em situações de emergência ou dependência, a autonomia e o desenvolvimento integral de cada ser humano e a transformação nos domínios sociais e ambientais de acordo com os valores da ética cristã. Intervém na implementação de programas de apoio materno-infantil, infanto-juvenil, terceira idade, mulheres vítimas de violência doméstica bem como na luta contra a exclusão social, em especial no apoio às minorias étnicas, comunidades de imigrantes e suas famílias, toxicodependentes, seropositivos e alcoólicos.

3. Portugal no combate à discriminação

A discriminação é um fenómeno social anómalo que sempre existiu e que tem gerado nas sociedades contemporâneas grande controvérsia, a nível individual e social. A luta dos estados democráticos tem sido desenvolvida no sentido de desconstruir as mentalidades que geram os vários tipos de discriminação. Este fenómeno está muitas vezes associado a indivíduos que se encontram em situações de pobreza e de desemprego, e que assim se vêem num cenário de exclusão social.

¹³ Disponível on-line: http://ec.europa.eu/employment_social/fundamental_rights/pdf/pubst/broch/flyer06_pt.pdf. Acedido em 28/04/07.

Os esforços da União Europeia (UE) têm sido sempre desenvolvidos sempre na tentativa de eliminação deste tipo de fenómenos sociais que só geram desigualdades e sofrimento para todos os indivíduos da Comunidade Europeia. A legislação comunitária surge, então, no sentido de diminuir as assimetrias sociais nos Estados Membros, com o intuito de poder gerar maior igualdade de direitos, no que toca à formação, emprego, condições laborais e segurança social.

O ano de 2007 foi o ano escolhido pela União Europeia (UE) para a luta contra a discriminação, pois este organismo de coesão social e comunitária trabalha para que todos os seus Estados Membros assentem nos mesmos princípios.

No que respeita ao contexto nacional da luta pela igualdade de oportunidades para todos e todas, Portugal definiu como princípio basilar da sua estratégia a igualdade de género, promovendo a igualdade de oportunidades.

O Plano Nacional de Acção do Ano Europeu de Igualdade de Oportunidades para Todos e Todas (PNAEEIOTT) veio por isso compilar algumas acções já em curso, nomeadamente ao nível das políticas de emprego, de habitação, de formação e de qualificação, que no seu conjunto vieram unir esforços para a *coesão social nacional e para a promoção da cidadania, nomeadamente através da promoção de eventos, encontros e campanhas de sensibilização (educativas e de informação), direccionadas para a promoção do respeito pela diversidade* (PNAEEIOTT, 2007, p. 4).¹⁴

Podemos afirmar que o objectivo principal deste Plano Nacional consistiu em diminuir as assimetrias e as desigualdades sociais, promovendo a igualdade de direitos, fundamentada na Carta dos Direitos Humanos.

A promoção do combate às discriminações tornou-se então numa forma de todos os Estados da UE combaterem as injustiças e de tornarem as sociedades contemporâneas em verdadeiras sociedades democráticas, mais igualitárias, mais justas e mais inclusivas, onde a diversidade seja vista como uma riqueza e não como um factor propício de assimetrias e injustiças sociais, de fragmentação do social.

O Plano Nacional veio alertar a população portuguesa para uma realidade cruel, onde os números nos mostram o peso que a discriminação ainda tem no nosso país, referindo os setes tipos de discriminação que foram tratados pela União Europeia, como se pode constatar no gráfico 1 apresentado pela Amnistia Internacional Portugal (2007)¹⁵.

¹⁴ Disponível on-line:

<http://europa.eu/.../07/69&format=PDF&aged=1&language=PT&guiLanguage=en> - . Acedido a 29 Abril.

¹⁵ Disponível on-line:

http://www.amnistiainternacional.pt/index.php?option=com_content&task=view&id=129&Itemid=98

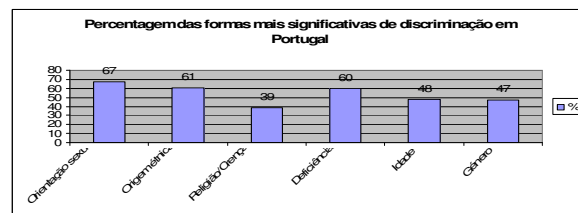


Gráfico 1 - Percentagem das formas

mais significativas de discriminação em Portugal

No que respeita à **igualdade de género**, em 2002, Portugal apresentava uma taxa de emprego feminino de 72%. Os esforços dos Estados Europeus, no que respeita a este tipo de discriminação, vêm no sentido de diminuir as diferenças de género através da discriminação positiva para com as mulheres, pois defendem que *os direitos das mulheres são direitos humanos, e a igualdade de género é um dos princípios fundamentais de qualquer sociedade democrática moderna* (2000, p. 24).¹⁶

Os gráficos 2, 3 e 4, apresentados pelo PNAAEIOTT (2007, p. 5), vêm alertar para as desigualdades existentes no acesso ao emprego, demonstrando que as profissões ainda se encontram bastante estereotipadas no nosso país, isto é, existem ainda as “profissões para mulheres” e as “profissões para homens”.

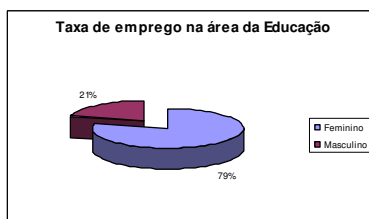


Gráfico 2 - Taxa de emprego na área da

Educação

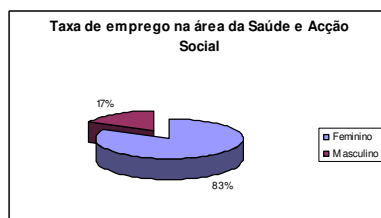
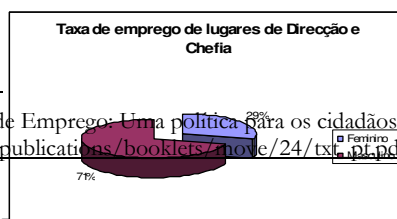


Gráfico 3 - Taxa de emprego na área da

Saúde e Acção Social



¹⁶ Política Europeia em Matéria Social e de Emprego: Uma política para os cidadãos. Disponível on-line: <http://ec.europa.eu/publications/booklets/mole/24/xtl.pl.pdf>, acessido em 14 de Junho.

de Direcção e Chefia

Gráfico 4 - Taxa de emprego de lugares

Os gráficos só vêm confirmar que ainda há muito trabalho a fazer, não só a nível nacional, como a nível comunitário. A União Europeia tem como objectivos principais até 2010 *acabar com os estereótipos e conseguir uma independência económica para as mulheres, para que possam trabalhar, ter os seus próprios salários e ter direitos iguais em termos de acesso a benefícios* (2009, p. 3).¹⁷

A problemática da **origem étnica** também é um assunto complexo devido ao facto de Portugal ser o destino de muitos imigrantes, notando-se uma maior afluência do sexo feminino, correspondendo a 45,6% do total desta população. Segundo PNAAEIOTT (2007) a problemática da origem dos actos discriminatórios mais sentidos pelas minorias étnicas passa por factores de *carácter interpessoal, social, económico, político e cultural* (p. 6).¹⁸

Atendendo à multiculturalidade, o nosso país deve *promover uma educação para a cidadania em todas as idades da vida, junto de indivíduos, famílias e comunidades (ibidem)*¹⁹, trabalhando mais para a inclusão nas escolas, comunidades e no mercado de trabalho, visando sempre o cultivo de uma cultura de diversidade e respeito. A campanha “Todos Diferentes Todos Iguais” levada a cabo pela ACIME (actualmente ACIDI – Alto Comissariado para a Imigração e Diálogo Intercultural) surgiu com este objectivo, ou seja, fomentar a diferença e o respeito.

O Plano Nacional de combate à **discriminação etária** evidenciou quatro factores base: o envelhecimento da população portuguesa, o êxodo rural, a baixa qualificação profissional da população activa e a falta de emprego para a população mais jovem.

Segundo o PNAAEIOTT (2007) no que toca ao envelhecimento da população, Portugal depara-se com uma grande *falta de revitalização social provocada pela baixa taxa de natalidade e pelo aumento significativo da esperança média de vida* (p. 7).

A esta situação há a acrescentar o aumento da desertificação do interior do país e o abandono do meio urbano, ambos por falta de capacidade de empregabilidade.

No que diz respeito à falta de competências profissionais da população activa, Portugal defende a necessidade de *adaptação ao regime de reconversão socioprofissional introduzido pelos*

¹⁷ Uma Europa para as Mulheres.

Disponível on-line: <http://ec.europa.eu/publications/booklets/move/73/pt.pdf>, acedido em 14 Junho.

¹⁸ Disponível on-line: europa.eu/.../07/69&format=PDF&aged=1&language=PT&guiLanguage=en, acedido em 29 Abril.

¹⁹ Disponível on-line: europa.eu/.../07/69&format=PDF&aged=1&language=PT&guiLanguage=en, acedido em 29 Abril.

mecanismos de flexibilização e polivalência que caracterizam a economia contemporânea (ibidem), mas que significam um forte obstáculo para esta mesma população e para a conseqüente renovação do aparelho produtivo nacional.

Apesar de o Estado Português estar a tentar minimizar esta situação com as políticas de empregabilidade, nomeadamente a política do primeiro emprego, *actualmente é ainda significativo o número de jovens com competências académicas de nível superior que continuam a encontrar dificuldades de inserção no mercado de trabalho (ibidem)*. Contudo, mesmo a população activa no escalão etário entre os 35 e os 40 anos encontra-se *em situação de especial vulnerabilidade, dada, nomeadamente, a maior dificuldade de reingressar no mercado de trabalho (ibidem)*.

Relativamente à **discriminação devido à deficiência**, constatamos que a população portadora de deficiência corresponde a 9,16%.

Apesar desta população ainda sofrer de uma forte discriminação, Portugal tem tentado promover o “investimento e desenvolvimento de políticas que visam contrariar esta tendência – através da formação profissional, do incentivo à criação de emprego, do investimento em acessibilidades adequadas nos espaços públicos e do incentivo e reconhecimento das entidades empregadoras que não praticam este tipo de discriminação” (PNAAEIOTT, 2007, p. 9).

No que respeita à problemática da **discriminação relativa às crenças e à religião**, é cada vez mais notório o interesse progressivo da sociedade civil, pois “nos últimos anos, o crescente fluxo migratório, justificou que, nas Escolas, sem prejuízo da neutralidade de ensino, exista a possibilidade de opção pelo ensino religioso afecto às diferentes confissões religiosas. Também os média dão hoje maior espaço informativo e de divulgação à pluralidade confessional” (PNAAEIOTT, 2007, p. 9).

Segundo o PNAAEIOTT (2007) a **orientação sexual** é um tema bastante sensível, pois é uma área *onde os estereótipos tradicionais de estigmatização social funcionam tornando vulneráveis as pessoas cujo sentido pessoal de orientação não coincide com o que tradicionalmente remete para a opção heterossexual* (p. 10).

Em suma, Portugal tem vindo a demonstrar esforços para *garantir uma sociedade onde todas as pessoas tenham direito à igualdade de tratamento, independentemente do sexo, origem étnica ou racial, religião ou crença, deficiência, idade ou orientação sexual (ibidem)*. Contudo, para que possamos atingir os resultados desejados, ainda teremos que trabalhar arduamente a uma escala global, não esquecendo que a mudança de mentalidades terá de brotar de dentro de cada indivíduo.

4. Breve estudo empírico

Neste artigo procurámos fazer uma abordagem à temática da discriminação. Este é um fenómeno complexo e abrangente, que atinge a sociedade nas suas múltiplas vertentes.

O estudo empírico efectuado no âmbito deste artigo evidenciou que a maior parte dos inquiridos associaram a discriminação à não aceitação da diferença.

É de salientar que não se pretende com este estudo generalizar os resultados obtidos a outros contextos ou situações, nem mesmo foi nosso objectivo avaliar os comportamentos destes sujeitos.

4.1. Metodologia

Com o objectivo de averiguar a opinião pessoal acerca das situações descritas nas várias questões apresentadas, foi administrado um questionário elaborado para o efeito, dirigido aos alunos do curso de Educação Social, da Escola Superior de Educação do Instituto Politécnico de Bragança (1º, 2º e 3º anos), no ano lectivo de 2007/2008.

A amostra foi constituída por 30 alunos (10 alunos seleccionados por cada ano do curso), escolhidos aleatoriamente.

| Ano Lectivo de 2007/2008 | Nº de alunos (valores aproximados) | Inquiridos |
|-----------------------------|---------------------------------------|------------|
| 1º Ano | 116 | 10 |
| 2º Ano | 83 | 10 |
| 3º Ano | 47 | 10 |

Tabela 1 – Tamanho da Amostra

Os dados recolhidos foram tratados através do programa Excel.

4.2. Apresentação dos resultados

Nas tabelas 2, 3, 4, 5, 6 e 7 são apresentados os dados obtidos após a administração do questionário.

- Género

| Género | Feminino | Masculino |
|--------------|----------|-----------|
| Nº de alunos | 25 | 5 |

Tabela 2 - Género dos inquiridos

Num total de 30 indivíduos verificámos que 25 são do sexo feminino e apenas 5 são do sexo masculino.

- Idade

| Idades | Nº de alunos |
|------------------|--------------|
| Menos de 20 anos | 12 |
| Mais de 20 anos | 18 |

Tabela 3 - Idade dos inquiridos

Em relação à idade dos inquiridos constatámos que 12 sujeitos têm menos de 20 anos.

| Alternativas de Resposta | Nº de respostas |
|---|-----------------|
| Indivíduo com deficiência mas com qualificações | 21 |
| Indivíduo sem deficiência mas com menos qualificações | 7 |

Tabela 4 - Discriminação em relação à deficiência

Para a questão “Imagine que é director numa empresa que pretende contratar um funcionário. Tem dois candidatos para preencher esta vaga. Quem empregaria?”, 21 dos inquiridos responderam que empregariam o indivíduo com deficiência mas com mais qualificações. Apenas 7 dos inquiridos afirmaram que empregariam o indivíduo sem deficiência mas com menos qualificações.

| Alternativas de Resposta | Nº de respostas |
|-------------------------------------|-----------------|
| Muda para o passeio oposto | 4 |
| Segue tranquilamente o seu percurso | 26 |

Tabela 5 - Discriminação étnica

Perante a questão “Ao caminhar por uma rua avista dois indivíduos de etnia cigana. Como se comporta?”, verificámos que 26 dos inquiridos responderam que seguiam tranquilamente o seu percurso. Apenas 4 sujeitos mudariam para o passeio oposto, por sentirem medo.

| Alternativas de Resposta | Nº de respostas |
|--------------------------|-----------------|
| População mais jovem | 16 |
| População sénior | 14 |

Tabela 6 - Discriminação em relação à idade da população-alvo

Acerca da questão “Imagine que na sua vida profissional irá realizar um projecto de intervenção sócio-educativa, no qual teria a possibilidade de escolher a população-alvo. Qual das seguintes populações escolheria?” é de notar que os inquiridos não manifestaram uma preferência significativa entre a intervenção junto de populações mais jovens ou séniores.

| Alternativas de Resposta | Nº de respostas |
|--|-----------------|
| Não se importa e deixa que continue o seu trabalho | 27 |
| Despede-a devido à sua orientação sexual | 0 |
| Outra situação | 3 |

Tabela 7 - Discriminação em relação à orientação sexual

Perante a questão “Imagine que tem um filho e contrata uma ama. Mais tarde descobre que a senhora que contratou é lésbica. Como reage?” verifica-se pela leitura desta tabela, que a maioria dos inquiridos não se importaria e deixaria que a senhora continuasse o seu trabalho. Apenas 3 dos inquiridos apresentaram outras justificações: “Primeiro teria uma conversa com a senhora”; “Não sei”; “Só despedia a senhora se visse comportamentos inadequados”.

Relativamente à discriminação em relação à religião, perante a questão: “Imagine que é director de uma empresa e tem um funcionário budista, que é alvo de humilhação, por parte dos colegas, devido à sua convicção religiosa. O que faria?”, todos os inquiridos responderam que chamariam a atenção aos funcionários.

Foi pedido aos inquiridos para associarem adjectivos segundo o que considera mais adequado ao homem e à mulher. Verificámos que os adjectivos “sensível”, “pacífico” e “responsável” foram associados, na sua maioria, à figura feminina. Os adjectivos “insensível”, “violento” e “irresponsável” foram associados à figura masculina. No que concerne aos adjectivos “feio”, “baixo” e “alto” foram realizadas poucas associações, que podem dever-se a uma concepção pouco clara da questão ou ao facto de não serem associados nem à mulher nem ao homem.

| Alternativas de Resposta | Nº de respostas |
|--------------------------|-----------------|
| Não responde | 6 |
| Preconceito | 5 |
| Negação da sociedade | 1 |
| Atitudes racistas | 5 |
| Não aceitar a diferença | 13 |

Tabela 8 – Conceito de discriminação

A questão “O que entende por discriminação?” era a única pergunta aberta do questionário. Das respostas obtidas, 13 dos inquiridos afirmaram que entendiam por discriminação “Não aceitar a diferença”; 6 dos inquiridos não responderam; 5 dos inquiridos responderam “preconceito”; outros 5 responderam “atitudes racistas” e apenas 1 inquirido referiu que entendia por discriminação a “negação da sociedade”.

Considerações Finais

Na formação do Educador Social é essencial a consolidação duma cultura geral consistente e o domínio de conhecimentos específicos, adequados aos contextos de intervenção. É complexa a definição das funções do Educador Social, atendendo à disparidade de realidades sociais. Para estabelecer uma possível intervenção relativamente à problemática da discriminação, parece-nos importante valorizar a própria identidade da Educação Social, destacando as competências gerais e as funções específicas a desempenhar pelo Educador Social.

Com a realização deste estudo e depois de analisados os dados obtidos através dos questionários elaborados especificamente para o efeito, concluímos que a maior parte dos inquiridos são do sexo feminino, com idades compreendidas entre os dezoito e os vinte anos.

Para estes indivíduos, verifica-se ainda que o factor deficiência não interfere na contratação de um potencial funcionário.

Em relação à preferência na escolha de uma população-alvo para implementar um projecto de intervenção sócio-educativa, não existe uma preferência que se evidencie.

A orientação sexual e a religião não são motivos de discriminação pelos inquiridos.

É de salientar que os adjectivos associados ao “homem” ou à “mulher” são de certa forma estereotipados.

Por fim, “não aceitar a diferença” parece ser o conceito que os inquiridos associam à discriminação.

Tendo em conta as repercussões sociais provocadas pela discriminação, podemos considerar ser uma área onde o Educador Social pode ter uma acção interventiva, no sentido de promover a mudança de comportamentos, procurando clarificar e informar os sujeitos, para a construção de uma sociedade mais tolerante e democrática. Assim sendo, como Educadores Sociais propomos a prática de acções que visem, como estratégia global de intervenção, reduzir o preconceito e a discriminação.

Referências Bibliográficas

- Banks, S. & Nøhr, K. (coord.). (2008) *Ética Prática para as Profissões do Trabalho Social*. Colecção Educação e Trabalho Social, n.º 8. Porto: Porto Editora.
- Carvalho, Adalberto D. & Baptista, Isabel (2004). *Educação Social. Fundamentos e Estratégias*. Colecção Educação e Trabalho Social, n.º 1. Porto: Porto Editora.

Monteiro, M. & Santos, M. (1995). *Psicologia*. vol. 1 Lisboa: Porto Editora.

Neto, F. (1998). *Psicologia Social*. vol. 1. Lisboa: Universidade Aberta

Romans, M.; Petrus, A.; Trilla, J. (2003). *Profissão: Educador Social*. Porto Alegre: Artmed.

Bibliografia On-line

Disponível on-line: <http://portugalpride.org/orgs.asp?id=ilga>, acedido a 26/04/07.

Disponível on-line: <http://www.opusgay.org/QuemSomos.html>, acedido a 26/04/07.

Disponível on-line: <http://www.clubesafo.com/>, acedido a 26/04/07.

Disponível on-line: <http://www.caritas.pt/>, acedido a 26/04/07.

Disponível on-line: www.centrocomunitario.net, acedido a 26/04/07.

Disponível on-line: www.acasapiana.com/acs/caracteriza.asp, acedido a 26/04/07.

Disponível on-line: www.fnaj.com/apresentação.aspx, acedido a 26/04/07.

Disponível on-line: www.cnj.pt, acedido a 26/04/07.

Disponível on-line: www.redejovensigualde.org.pt, acedido a 26/04/07.

Disponível on-line: www.amcv.org.pt, acedido a 26/04/07.

Disponível on-line: www.apf.pt, acedido a 26/04/07.

Disponível on-line: www.fnerdm.pt, acedido a 26/04/07.

Disponível on-line: www.fenacerci.pt/, acedido a 26/04/07.

Disponível on-line: www.sosracismo.pt, acedido a 26/04/07.

Disponível on-line: www.olho-vivo.org/Olhovivo.html, acedido a 26/04/07.

Disponível on-line: <http://www.religare.gov.pt/>, acedido a 26/04/07.

Disponível on-line: <http://www.civil-society.oas.org/Portuguese/CJPA/CP16076P.doc.>,
Acedido em 28/04/07.

Disponível on-line: <http://www.cite.gov.pt/cite/Igualdoport.htm>. Acedido em 28/04/07.

Disponível on-line: http://www.ussetubal.pt/Legislacao/igualdad_02.htm. Acedido em
28/04/07.

Disponível on-line: <http://www.civil-society.oas.org/Portuguese/CJPA/CP16076P.doc.>,
Acedido em 28/04/07.

Disponível on-line: http://www.ussetubal.pt/Legislacao/igualdad_02.htm. Acedido em
28/04/07.

Disponível on-line: <http://www.inofofor.pt/formarparaigualdade/03defin.htm>. Acedido em
28/04/07.

Disponível on-line: <http://www.cidh.oas.org/Basicos/base8a.htm>. Acedido em 28/04/07.

Guillauimin (1992), Vala, Brito e Lopes (1999) e Leyens, Paladino, Rodriguez-Torres, Vaes, Demoulin, Rodriguez-Perez e Gaunt (2000), disponível on-line: <http://www.multikulti.org.uk/pt/racism-discrimination/discrimination-on-grounds-of-religion-or-belie/>. Acedido em 28/04/07.

Disponível on-line: <http://pt.wikipedia.org/wiki/Eda%C3%ADsmo>. Acedido em 28/04/07.

Disponível on-line: <http://www.multikulti.org.uk/pt/racism-discrimination/discrimination-on-grounds-of-religion-or-belie/>. Acedido em 28/04/07.

Disponível on-line: <http://www.multikulti.org.uk/pt/racism-discrimination/discrimination-on-grounds-of-religion-or-belie/> Acedido em 28/04/07.

Disponível on-line: http://ec.europa.eu/employment_social/fundamental_rights/pdf/pubst/broch/flyer06_pt.pdf. Acedido em 28/04/07.

Disponível on-line: ec.europa.eu/.../07/69&format=PDF&aged=1&language=PT&guiLanguage=en - ,
accedido a 29 Abril.

Disponível on-line: http://www.aids.gov.br/final/dh/afroatitude/desiguales_raciais/trabalho.pdf, acedido a 29/04/07.

Disponível on-line: http://www.amnistia-internacional.pt/index2.php?option=com_content&do_pdf=1&id=129, acedido a 29/04/07.

Disponível on-line: http://www.portugal.gov.pt/NR/rdonlyres/6FE5AA2B-B042-4F2A-AEAE-8AEB100D4830/0/PNA_AEIOI.pdf, Portal do Governo, acedido a 29/04/07.

Disponível on-line: <http://ec.europa.eu/publications/booklets/move/73/pt.pdf>, acedido em 14 Junho.

Disponível on-line: http://ec.europa.eu/publications/booklets/move/24/txt_pt.pdf, acedido em 14 de Junho.