



## **RELATÓRIO FINAL DE ACTIVIDADE A NÍVEL NACIONAL PORTUGAL**

### **FORMAÇÃO EM ANTI-DISCRIMINAÇÃO E DIVERSIDADE**

**IED – Instituto Estudos para o Desenvolvimento**

**May 2008**



*O conteúdo deste relatório não reflecte necessariamente a opinião ou a posição da Direcção Geral Emprego, Assuntos Sociais e Igualdade de Oportunidades, da Comissão Europeia. Nem a Comissão Europeia nem qualquer pessoa agindo em seu nome assumem qualquer responsabilidade pela utilização que for dada ao conteúdo desta publicação.*

Este projecto e esta publicação foram encomendados pela Comissão Europeia no âmbito do Programa de Acção Comunitário de Luta Contra a Discriminação (2001-2006), criado com vista a apoiar a implementação da nova legislação anti-discriminação da UE. O Programa, com a duração de seis anos, tem como alvo os investidores que podem ajudar a moldar uma legislação e políticas anti-discriminatórias adequadas e efectivas nos 25 Estados-Membros da União Europeia, nos países candidatos e na EFTA.

Os manuais de formação utilizados nas formações em Anti-discriminação e Gestão da Diversidade dos Recursos Humanos encontram-se disponíveis na página *web* da Comissão Europeia:

[http://ec.europa.eu/employment\\_social/fundamental\\_rights/public/pubst\\_en.htm#train](http://ec.europa.eu/employment_social/fundamental_rights/public/pubst_en.htm#train)

A gestão do projecto de formação em Anti-Discriminação e Diversidade coube à Human European Consultancy ([humanconsultancy.com](http://humanconsultancy.com)) conjuntamente com o Migration Policy Group ([www.migpolgroup.com](http://www.migpolgroup.com)) e a International Society for Diversity Management – idm ([www.idm-diversity.org](http://www.idm-diversity.org)).

As actividades nacionais foram desenvolvidas pelo IED – Instituto Estudos para o Desenvolvimento (<http://www.ied-pt.org/pt/>).

## **I. Índice**

I. Índice.....	2
II. Introdução .....	3
III. Seminários anti-discriminação .....	4
a) Actividades nacionais e seminários anti-discriminação .....	4
b) Panorama das ONG e Sindicatos que combatem a discriminação em Portugal.....	16
c) Discriminação no contexto nacional - Portugal.....	29
d) Possibilidades de financiamento em matéria de anti-discriminação .....	43
IV. Seminário sobre Gestão da Diversidade dos Recursos Humanos.....	49
Anexos.....	56
O papel dos Sindicatos no combate à discriminação.....	56

## II. Introdução

Em Portugal tiveram lugar os seguintes seminários no âmbito deste projecto:

Seminário AD em Lisboa – 26/27 de Outubro de 2007, Hotel Altis Park, 45 participantes de ONG, Sindicatos, juízes, Inspeção-geral do Trabalho, Comissão da Liberdade Religiosa.

Seminário AD em Cascais – 11 de Fevereiro de 2008 – Hotel Albatroz, 37 participantes, PMEs e Presidência da República, Ministério do Trabalho, DHL, Pitney & Bowes, Confederação da Indústria Portuguesa, Deloitte, Câmara Municipal, Banco e transportes.

Seminário AD no Porto – 22/23 de Fevereiro de 2008 – Hotel Vila Galé, 35 participantes, ONG e Sindicatos, Ministério Público, juízes, Inspeção-Geral do Trabalho, Câmara Municipal, Faculdade de Medicina.

Os beneficiários destas formações e grupos-alvo foram os Sindicatos e organizações não governamentais (ONG), na dupla função de representantes de pessoas que já foram vítimas da discriminação e de actores activos no desenvolvimento de políticas e acções neste domínio; participaram também juízes e outros profissionais do direito que tratam de casos de discriminação.

As empresas participaram também em número significativo no Seminário de formação em Anti-discriminação (AD) para entidades patronais, que teve como objectivo a informação sobre a igualdade de oportunidades bem como as vantagens e benefícios de uma força de trabalho diversificada.



### **III. Seminários Anti-discriminação**

#### **a) Actividades nacionais e seminários anti-discriminação**

#### **Modelo da formação em Anti-discriminação**

- a. O modelo da formação baseou-se na formação de formadores que teve lugar em Madrid. Para além do manual distribuído aos participantes – "Luta contra a Discriminação – Manual de Formação" foram incluídos os seguintes textos elaborados pelo perito nacional português:
- "Panorama das ONG e Sindicatos que lutam contra a discriminação em Portugal", cujos tópicos principais são os tipos de ONG e Sindicatos envolvidos na luta contra a discriminação, as razões da discriminação, o âmbito ou sector em que trabalham, como as ONG e Sindicatos abordam estas questões em Portugal, se cooperam entre si, designadamente no intercâmbio de experiências, colaboração em campanhas ou trabalho em casos individuais, organização conjunta de eventos e condições de financiamento das ONG e Sindicatos.
  - "Discriminação no contexto nacional – Portugal" abrangendo, entre outros, temas como a informação sobre as Directivas comunitárias 2000/43/CE e 2007/78/CE e sua transposição para a ordem jurídica nacional; procedimentos jurídicos e administrativos adequados para fazer face às violações da legislação anti-discriminação; queixas e reparação, acesso à justiça; apoio existente e obstáculos a nível nacional e questões sociais.
  - "Possibilidades de financiamento em matéria de anti-discriminação", que se centrou, entre outras questões, nos fundos comunitários para ONG e Sindicatos nacionais, oportunidades de financiamento das ONG e Sindicatos envolvidos na luta anti-discriminação a nível nacional, formas que esse financiamento pode revestir, tais como financiamento de base, financiamento de projectos, instrumentos, financiamento privado, etc.
  - "O papel dos Sindicatos no combate à discriminação", por exemplo no que diz respeito à negociação com as entidades patronais com vista a assegurar a eliminação da discriminação nos locais de trabalho e a promoção da igualdade de oportunidades, na existência de meios para exprimir e fazer face às necessidades dos trabalhadores discriminados no local de trabalho, no apoio às vítimas da discriminação, na procura de acordos com as entidades patronais (resolução alternativa de litígios), no apoio às vítimas da discriminação no acesso à justiça, na promoção da igualdade e da diversidade no local de trabalho e no sector, no estabelecimento de mecanismos para influenciar as decisões das entidades patronais e do Governo, na orientação fundamental das políticas e práticas de não discriminação e de promoção da igualdade de tratamento, no desafio às entidades patronais, organizações e autoridades para combaterem a discriminação, no acompanhamento, comprovação e denúncia da discriminação e na garantia de que a igualdade de tratamento tem um lugar central na agenda política e no estímulo às campanhas e acções destinadas a eliminar a discriminação e a promover a igualdade.
- b. Os principais grupos-alvo foram ONG e Sindicatos, mas incluindo outros tais como as profissões ligadas à actividade jurídica, jovens, professores, profissionais da saúde, forças policiais e sector empresarial.
- c. Quanto ao papel do formador internacional durante o nosso primeiro seminário realizado em Lisboa, o mesmo teve oportunidade de intervir em várias ocasiões a fim de salientar pontos ou questões em discussão e introduzir novos pontos de vista, especialmente no que se refere às Directivas comunitárias.

- d. Relativamente aos formadores, todos os que participaram nestes seminários anti-discriminação eram pessoas altamente qualificadas e habilitadas. Cada formador tinha uma experiência própria e distinta na matéria, graças à sua participação numa ONG, numa Comissão de Igualdade ou como membro de uma rede a trabalhar neste domínio. Todos os formadores preenchiam os critérios previamente definidos e deram uma formação de elevado nível nos seminários AD. Há que salientar a inestimável participação do perito nacional em todas as reuniões e seminários de formadores.
- e. O IED – Instituto de Estudos para o Desenvolvimento participou no projecto na qualidade de organizador de todos os seminários, com vista a fomentar as acções a nível nacional, aumentar os conhecimentos sobre o enquadramento legal nacional anti-discriminação e demonstrar os benefícios da diversidade para as empresas e a sociedade em geral (ONG e Sindicatos).

Mais informações sobre esta ONG estão disponíveis na página <http://www.ied-pt.org/>



### **Preparação do Seminário sobre Anti-discriminação**

#### *O Seminário de Formação de Formadores*

O Seminário de Formação de Formadores teve lugar em Madrid em Abril de 2007 e da sua agenda constavam temas como a discussão de grandes objectivos e aprendizagem dos participantes: acordo sobre os objectivos de estudo, apresentação dos materiais a utilizar nos Seminários AD, introdução às principais definições das Directivas comunitárias e conceitos chave adicionais, incluindo questões relativas ao ónus da prova, à situação e posição das ONG nas acções e apoio às vítimas; papel das ONG e dos Sindicatos, assuntos temáticos, qualificações e instrumentos, introdução de tópicos seleccionados e discussões de grupo, transmissão da informação e reporte da mesma, introdução à interpretação de papéis de que o grupo necessita para planificar a apresentação, introdução, elaboração e utilização de estudos de casos, crítica e reporte da informação, métodos de formação, concepção e planeamento, métodos de aprendizagem oral e qualificações orais/interpessoais necessárias para a sua comunicação, facilitação da formação de um grupo incluindo a gestão de elementos difíceis, introdução a tópicos da metodologia da formação, discussões de grupo, transmissão da informação e reporte da mesma.

Utilizou-se também a introdução e discussão em grupos nacionais sobre a legislação nacional e as vias legais e administrativas para fazer face a violações da legislação nacional anti-discriminação, o que permitiu dar uma perspectiva do modo como estas matérias foram abordadas noutros Estados-Membros. Os formadores planearam também os Seminários Nacionais.

#### *Anúncio dos Seminários*

O anúncio dos seminários, traduzido para português, foi enviado aos participantes por correio electrónico, de acordo com as orientações da Human European Consultancy. O anúncio dos seminários foi igualmente feito através de páginas *web* nacionais e europeias, tais como:

Comissão para a Igualdade e Contra a Discriminação (CICDR):  
<http://www.cicdr.pt/content/view/14/1/>

ANIMAR – Associação Portuguesa para o Desenvolvimento Local:  
[http://www.animar-dl.pt/ver\\_agenda.php?id=28](http://www.animar-dl.pt/ver_agenda.php?id=28)

Blog da REDE Jovens e Igualdade:  
<http://redejovensigualdade.org.pt/blog/?p=467>

COMISSÃO EUROPEIA:  
[http://ec.europa.eu/employment\\_social/fundamental\\_rights/spot/july07\\_en.htm#trainac](http://ec.europa.eu/employment_social/fundamental_rights/spot/july07_en.htm#trainac)

COMISSÃO EUROPEIA – AEIOT:  
[http://ec.europa.eu/employment\\_social/eyeq/index.cfm?page\\_id=328](http://ec.europa.eu/employment_social/eyeq/index.cfm?page_id=328)

IED – Instituto de Estudos para o Desenvolvimento:  
<http://www.ied-pt.org/pt/default.asp?Pg=bem-vindo.htm>

Projecto TiO – Terceira Idade Online:  
<http://www.medicosdomundo.pt/page.jsp;jsessionid=A0B6500083EDCB8C5DA41E96E2321845?pageId=noticias&newsId=137>

OI – Observatório da Imigração:  
<http://www.oi.acime.gov.pt/modules.php?name=News&file=article&sid=1504>

Projecto TiO – Terceira Idade Online:  
<http://www.projectotio.net/portal.php?Zona=0&Tipo=1>

Stop Discrimination:  
[http://www.stop-discrimination.info/index.php?id=1867%20\\_top](http://www.stop-discrimination.info/index.php?id=1867%20_top)

NÚMENA – Centro de Investigação em Ciências Sociais e Humanas:  
<http://www.pontemargem.org/agenda.php?id=298>

Associação Sindical dos Juizes Portugueses  
[www.asjp.pt](http://www.asjp.pt)

#### *Atrair e seleccionar participantes*

Não foi difícil trazer a estes seminários ONG, Sindicatos e outras entidades, pois todos pensam que hoje dia a sensibilização para as questões da discriminação e dos direitos e obrigações da legislação anti-discriminação ultimamente aprovada em Portugal reveste a maior importância.

O processo de selecção foi feito através da avaliação das candidaturas. Para se conseguir que no Seminário estivessem representados diversos grupos de pessoas que trabalham nestas questões, em domínios como a discriminação em razão da origem étnica ou racial, credo ou religião, deficiência, orientação sexual e idade, houve que seleccionar uma grande variedade de instituições. Dessa forma foi possível estabelecer e melhorar um diálogo mais alargado, devido à variedade dos participantes.

#### *Logística*

- a) Para a logística do Seminário foram escolhidos (além do Manual e da legislação portuguesa sobre a matéria) os materiais relevantes, a distribuir pelos participantes, designadamente os seguintes:

#### Plataforma Europeia AGE:

*Tackling Multiple Discrimination in the EU  
Towards a society for all Ages*

#### Serviço de publicações das Comunidades Europeias:

Igualdade e não discriminação – Relatório Anual 2006

Inclusão das pessoas com deficiência – Estratégia comunitária sobre a igualdade de oportunidades

[2007 Ano Europeu da Igualdade de Oportunidades para Todos](#)

[Igualdade e não discriminação – Relatório Anual 2005](#)

[A guide to good practice in age management](#)

[The employment of seniors in the European Union](#)

[Employment guidance services for people with disabilities](#)

*Religion and Belief discrimination in Employment – the EU law*

#### EIRO – European Foundation for the Improvement of living and working conditions:

*Employment guidance services for people with disabilities*

*Age and employment in the new Member States*

*Relatório Anual 20*



EIRO/ FOUNDATION FOCUS:

*Foundation Focus – Issue 2 – Age and Employment (September 2006)*

*Foundation Focus - Issue 3: Equal opportunities – the catch-up game (May 2007)*

Stop Discrimination e Comissão Europeia:

"Stop-discrimination toolbox" (*Caixa de Ferramentas "Stop-discrimination"*)

*The Prohibition of Discrimination under European Human Rights Law*

*A Prática em Matéria de Igualdade de Direitos*

*Combater a Discriminação na UE*

*Pôr em prática a Igualdade*

Eurobarometer Sheet on Discrimination in Portugal

Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género:

AEIOT (Ano Europeu da Igualdade de Oportunidade para todos) - (EYEO):

150 – Folhetos

150 – Postais

20 – Cartazes

Media Consulta International Holding AG:

Chapas de identificação

Caixas de Ferramentas e brochuras (FDAD)

Canetas e blocos de notas do AEIOT

Cartazes do AEIOT

Segurança Social Portuguesa:

Folhetos sobre a deficiência

IEFP – Instituto Emprego e Formação Profissional:

Informação sobre a deficiência no trabalho

ACIDI – Alto Comissariado para a Imigração e Diálogo Intercultural (antigo ACIME) – Comissão de Igualdade

Seminário Cidadania e Discriminação (2004)

Folheto da CICDR (Comissão para a Igualdade e Contra a Discriminação Racial)

b) Para locais dos Seminários AD foram escolhidos os seguintes hotéis:

Lisboa – Hotel Altis Park (próximo do metro – local com acessos fáceis para os participantes)

[http://www.altisparkhotellisbon.com/?gclid=CLLW16nE2pICFRCoQwodZAQK\\_g](http://www.altisparkhotellisbon.com/?gclid=CLLW16nE2pICFRCoQwodZAQK_g)

Porto – Hotel Vila Galé (no centro da cidade)

<http://www.vilagale.pt/pages/hoteis/?hotel=9>

c) No primeiro dia de ambos os seminários, os participantes reuniram-se numa sala de plenário e no segundo dia esteve disponível outra sala grande com 5 mesas redondas para 5 grupos de trabalho e debates.

- d) As salas dispunham de *flipcharts*, ecrãs e retroprojector. Foram elaboradas várias apresentações para a formação em anti-discriminação. No segundo dia, os participantes tiveram três intervalos: para café e almoço. Aos que vieram de fora de Lisboa e Porto foi paga uma noite de hotel.
- e) Conseguiu-se uma comunicação permanente entre o coordenador da formação e os formadores nacionais. Realizaram-se reuniões regulares para decidir questões logísticas e definir a metodologia mais adequada para criar e descobrir habilitações técnicas sem minimizar o desenvolvimento social e pessoal. Também foi possível conseguir que um grupo variado de formandos que intervieram em diferentes áreas falasse sobre a diversidade.

### **Realização dos Seminários Anti-discriminação**

- a) Distribuição dos participantes

Seminário de Lisboa	– Homens: 24%	Mulheres: 76%	ONG: 89%	Sindicatos: 11%
Seminário do Porto	– Homens: 28%	Mulheres: 72%	ONG: 87%	Sindicatos: 13%

- b) Rotina do dia – observações (sobre os formadores, participantes, conteúdo)

Os dois seminários decorreram numa atmosfera amistosa com uma grande cooperação entre os formadores e os participantes. As apresentações feitas em *Power Point* ajudaram a uma melhor compreensão dos principais objectivos destas acções e do conteúdo do programa.



Os formadores estavam devidamente habilitados para estas acções e graças às suas qualificações conseguiu-se uma boa equipa de trabalho.

Devemos destacar:

- A participação activa nos seminários de todo o painel e dos participantes;
- O conhecimento sobre estas matérias obtido pelos participantes graças a um programa de trabalho pormenorizado;
- A avaliação de casos práticos e a sua análise de acordo com os conceitos legais;
- A partilha de conceitos, o debate, o grupo de trabalho, o intercâmbio de ideias e práticas, novas perspectivas sobre a discriminação e o seu impacte a nível nacional, a disseminação de informação relevante;
- O contacto com outras instituições que se ocupam da discriminação com base em diferentes razões.
- A qualidade dos formadores e oradores, bem como dos participantes;
- A diversidade dos participantes e das opiniões, que originou debates muito interessantes e a consciencialização;
- A possibilidade de, daí em diante, estabelecer contactos com outras instituições (*networking*);
- A aplicação prática da legislação portuguesa e comunitária neste domínio.

Quanto ao Programa do Seminário, incluíram-se alguns dos seguintes tópicos:

Breve explicação dos objectivos do projecto.

Expectativas dos participantes após terem recebido os materiais.

Breve apresentação das Instituições da União Europeia.

Directivas comunitárias e legislação nacional.

Como identificar a discriminação?

Conceitos chave: discriminação directa, discriminação indirecta, adaptação dos locais de trabalho  
Identificação/Avaliação da discriminação múltipla. O ónus da prova.

Avaliação dos grupos de risco em Portugal.

Como formular queixas de actos discriminatórios? Procedimentos legais – acesso à justiça.  
Sanções.

Comissões de Igualdade em Portugal.

Papel das ONG e dos Sindicatos neste domínio, em Portugal.

Vitimização e apoio às vítimas pelas ONG e Sindicatos – funções e melhorias.

Estudo de Casos – quadro de casos fictícios de discriminação apresentados e entregues aos participantes para avaliação (nos dois dias) como: não discriminação, discriminação directa e discriminação indirecta. Discussão e apreciação (grupos identificados por cores).

Interpretação de papéis (5 grupos por cores sobre as cinco bases de discriminação: origem étnica ou racial, credo ou religião, deficiência, orientação sexual e idade e desempenho das ONG, Sindicatos, autoridades nacionais e forças policiais, municípios e sociedade civil – cidadãos).

Interacção entre instituições – *lobbying* por mudanças legislativas e de política.

Possibilidades de financiamento.

Envolvimento dos participantes no combate à discriminação.

Após a conclusão dos Seminários foi entregue aos participantes um pequeno questionário sobre os resultados da acção e sobre o que pensavam ser possível melhorar em Portugal neste domínio.

#### *Avaliação do Seminário*

A grande maioria dos participantes fez uma apreciação muito positiva destas sessões de formação, dizendo que gostariam que tivessem durado mais tempo (pelo menos dois dias).

A maioria propôs que fosse realizada nova sessão, mas concentrada em cada uma das razões de discriminação.

Os participantes apreciaram o esquema de apresentação, o material distribuído e o local onde os seminários tiveram lugar.

As sessões de formação permitiram-lhes melhorar os seus conhecimentos sobre a discriminação, conceitos chave e a legislação portuguesa e comunitária. Consideraram as interpretações de papéis e o estudo de casos muito úteis para esta formação.

No que toca à interacção entre os participantes, o ambiente criado durante as sessões foi muito bom, com os seguintes princípios de comunicação: é possível falar seriamente sobre questões sérias, sem formalismos desnecessários; comunicação cara-a-cara a respeitando os pontos de vista das outras pessoas; todos os contributos são bons pontos de partida para as discussões; todos estão presentes para partilhar, rever e reinventar ideias e práticas.

Os formadores abriram as consciências para os múltiplos tipos, facetas positivas e negativas da discriminação em razão da etnicidade ("raça"), deficiência, género, religião, idade e orientação sexual. Chamaram também a atenção para os diversos significados da discriminação, seus efeitos legais (especialmente nos ambientes de trabalho e de emprego) e para as implicações éticas, reforçando a empatia para com as questões de discriminação, humanizando-a.

Os formadores e os formandos falaram das suas experiências pessoais e promoveram o seu reposicionamento em questões colectivas que podem ser mudadas pela conjugação de esforços (funções e entidades orientadas para a acção).

Também reforçaram a empatia para com questões de anti-discriminação, humanizando-a – muitos formandos reconheceram que alguma vez nas suas vidas tinham sido objecto de discriminação e partilharam as suas experiências.

Os formandos apreenderam o significado conceptual, legal (nomeadamente o das Directivas comunitárias) e concreto da discriminação; reconheceram a importância da auto-reflexão sobre discriminar e ser discriminado como instrumento importante para promover a diversidade; aprenderam ou refrescaram ideias sobre as formas de lidar com a discriminação e gerir a diversidade (por exemplo, definindo planos de acção, partilhando conhecimentos sobre a obtenção de fundos). Os formadores e os formandos aperfeiçoaram um léxico consensual sobre discriminação e diversidade. A participação do perito nacional foi fundamental para a qualidade dos seminários.



### **Principais lições aprendidas com os Seminários Anti-discriminação**

Pensamos que a quase totalidade dos participantes se mostrou muito empenhada nesta acção, participou activamente nas tarefas distribuídas e nas discussões havidas no decurso do seminário.

O reporte desta acção a seguir ao seminário foi excelente e mostrou que muitos participantes gostariam que tivessem durado mais tempo ou mesmo que fosse repetida com o mesmo esquema ou centrada em razões específicas de situações de discriminação.

É necessária uma análise para ulterior formação em anti-discriminação e sobre os instrumentos profissionais de anti-discriminação e Gestão da Diversidade adaptados à realidade portuguesa relativamente à discriminação em razão da idade, orientação sexual, deficiência e origem étnica (especialmente em relação às comunidades ciganas (Roma) que continuam a ser um importante problema na sociedade portuguesa).

Foi esclarecido que a anti-discriminação não deve limitar-se a uma atitude reactiva em relação aos problemas mas sim a uma posição proactiva e transversal (por exemplo, na intervenção junto das pessoas e nas campanhas de consciencialização dos parceiros).

Há ainda desafios a enfrentar em termos de encontrar sinergias e ultrapassar posturas "territoriais" em relação às questões de discriminação. A incidência e a elevada persistência de discriminação em razão da origem étnica (os Roma) carecem de uma análise mais aprofundada. As pessoas portadoras de deficiência continuam a enfrentar sérios problemas em Portugal no que se refere às acessibilidades e a discriminação em razão da orientação sexual continua a ser um tabu, especialmente quando se trata de questões ligadas ao casamento e à adopção.

A consciência da discriminação em razão da idade também é diminuta (vejam-se, por exemplo, as imagens negativas da adolescência e os estereótipos associados aos idosos como um fardo para as famílias e para a sociedade) para definir estratégias. Todas estas razões de discriminação necessitam de ser discutidas em mais profundidade.



### *Final*

O “Seminário pela Diversidade, contra a Discriminação” assumiu-se como um espaço de aprendizagem e partilha de ideias que levem a práticas individuais e colectivas pela e para a diversidade social.

Segundo Vale de Almeida (um dos formadores), muitas vezes, quando se fala de discriminação parte-se da experiência pessoal e fundamenta-se aquela no funcionamento de um “sistema”, tão abstracto quanto castrante, mas que afinal, se reproduz através das nossas vidas quotidianas. Haverá então que perceber que a discriminação tem um sentido e uso político e que a luta contra a discriminação não pode passar apenas pela reformulação cognitiva/simbólica. Por exemplo, em termos do fenómeno da imigração não é apenas a discriminação individual ou interpessoal que “incomoda” mas também (senão mesmo) a desigualdade estrutural que os imigrantes enfrentam. Assim, defendeu Vale de Almeida que, para agir pela diversidade, a pergunta essencial a fazer é: as várias formas de discriminação são alimentadas para quê, por quem e a quem servem?

Entre as ideias surgidas durante a discussão dos resultados da análise de casos (fictícios) de possível discriminação e interpretação de papéis destaque-se: as atitudes de falsa empatia com as pessoas discriminadas em que se cria plausibilidade (os designados “argumentos razoáveis”) do acto discriminatório justificando-a, no exemplo de acesso a serviço, com normas internas (*house rules*) explicitamente discriminatórias ou omissas quanto à obrigatoriedade de uma cultura organizacional não-discriminatória; na discriminação directa e indirecta, assédio e retaliação há factores subjectivos a ter em conta, por exemplo, o "efeito pigmaleão" em que as apreciações negativas ou outros actos semelhantes em que a dignidade pessoal é posta em causa ("enxovalhar") podem criar na vítima de discriminação uma distorção da percepção da realidade e inibição para reagir devido à deterioração da sua auto-imagem e enfraquecimento das suas expectativas de vida; a discriminação com base na orientação sexual foi identificada pelos europeus (Eurobarómetro, 2006/2007) como das mais disseminadas e fortes e se, por um lado, é muitas vezes camuflada pelo “silenciamento e invisibilidade sociais” das pessoas homossexuais, por exemplo, quando num local de trabalho se parte na esmagadora das vezes do pressuposto que o/a colaborador/a tem um parceiro/a do sexo oposto ao dele/a por outro; também é explícita, designadamente, em diplomas legais (por exemplo, a proibição de acesso ao casamento e à adopção em Portugal a casais do mesmo sexo); a atitude de "não se pergunta, não se fala" (*don't ask don't tell*), que se aplica também à orientação sexual, aliada à ignorância sobre outras religiões (por exemplo, como se Alá fosse outra entidade espiritual que não Deus), à hegemonia religiosa na sociedade portuguesa (que se traduz numa (pré-) determinada assistência religiosa em hospitais,



os feriados, as (não-) escolhas alimentares os menus nas escolas) conduzem à discriminação sendo que é a exteriorização da religião e os significados sociais (como classe e estereótipos) que lhe são agregados que a desencadeiam; na área da discriminação com base na condição física, tem havido mais adaptações dos edificios e acessos (até porque há apoio estatal para adaptação dos postos de trabalho) que mudanças nas culturas organizacionais em que a pessoa portadora de deficiência é ainda vista como um/a trabalhador/a “com defeito” e, conforme apontado, no mercado de emprego quando não se tem oportunidade de ganhar experiência profissional, a argumentação depreciativa do currículo é mais difícil de contrariar; a discriminação com base na idade (por exemplo, juventude conotada com irresponsabilidade e a velhice com fragilidade), sendo que o "ancianismo"

(um processo de estereotipia negativa e discriminação sistemática das pessoas mais velhas) no trabalho e em serviços de apoio social e de saúde (dando-se mais relevância neste âmbito à infantilização e a outras formas graves de violência institucional) assume, muitas vezes, a forma de uma "profecia auto-realizadora em que o desânimo torna-se apreendido" e as não-confirmações dos preconceitos são tornadas excepção ou ignoradas, dando lugar a uma normalização de atitudes e actos discriminatórios com base na idade.

Das várias ideias-projecto de acção pela diversidade e contra a discriminação destaque-se: formação para trabalhadores e dirigentes de entidades patronais no sentido de informar para a consciência, respeito e exercício de direitos e deveres, de âmbito laboral e dos direitos humanos, e cujos temas seriam, por exemplo, saúde, higiene e segurança no trabalho, direitos cívicos, participação e o "direito à indignação", igualdade de oportunidades e diversidade; no contexto de uma autarquia haveria que fomentar a democracia, efectivamente, participativa ao mobilizar vários grupos informais e entidades representativas de religiões ou outras opções espirituais para a constituição de um Conselho Local Inter-Religioso que tivesse assento na Assembleia Municipal; no combate à discriminação em razão da orientação sexual acordou-se na necessidade de sensibilização e formação das forças policiais através de sessões formativas sobre conceitos chave, deontologia, procedimentos/técnicas de apoio à vítima, encontros regulares com entidades representativas da comunidade lésbica, *gay*, bissexual e transgénero e criação de um serviço pró-activo para atendimento das vítimas, registo e tratamento de queixas/ocorrências e para trabalho nas comunidades deixando mensagens claras de combate à não discriminação; a ideia de campo de férias intergeracional foi proposta com forma de desenvolver interacções positivas entre crianças e pessoas idosas, ambas a viver em instituições residenciais, criando-se grupos colaborativos na animação de actividades que "aparentemente" seriam típicas de uma geração mas que, afinal, podiam ser partilhadas (ex. computadores, contar histórias, cuidar de horta/jardim), podendo assumir algumas das pessoas idosas o papel de dinamizadores de acções; o trabalho em comunidades multi-étnicas, por um lado, poderia passar por gabinetes de informação e encaminhamento e formação, em especial em língua portuguesa e, por outro lado, recordou-se a exigência de alertar para o ensino e a prática do multilinguismo nas escolas, de as ONG assumirem o papel de agentes políticos de defesa e de veicular a ideia de inclusão social, e não apenas de integração, como um processo de desenvolvimento em que várias instâncias e vivências se adaptam e mudam interligadamente para criar uma nova realidade social.



## **b) Panorama das ONG e Sindicatos que combatem a discriminação**

### **I. Perfil das ONG e Sindicatos que combatem a discriminação**

#### **1. Que tipo de ONG e Sindicatos existem a trabalhar em anti-discriminação a nível nacional?**

A situação das ONG e Sindicatos apresenta aspectos consideravelmente diferentes em Portugal. As ONG têm, de uma forma geral, menos possibilidades por falta de pessoal e de fundos. Apenas algumas ONG, beneficiam de reconhecimento público a nível nacional.

As ONG que trabalham em anti-discriminação são, na sua maior parte, associações de imigrantes, tais como: a Associação Cultural Moinho da Juventude, a Associação Solidariedade Imigrante, a Associação dos Imigrantes nos Açores, a Associação de Estudo Cooperação e Solidariedade “Mulher Migrante”, a Casa do Brasil em Lisboa, entre outras. No que diz respeito aos ciganos, devemos salientar a criação do GACI – Gabinete de Apoio às Comunidades Ciganas no ACIDI I.P. (Alto-Comissariado para a Imigração e Diálogo Intercultural) e algumas associações, nomeadamente, a APODEC (Associação Portuguesa para o Desenvolvimento da Etnia Cigana), Associação Cigana de Coimbra, Associação Ciganos Hoje e CIGLEI (Associação Cigana de Leiria). No campo da religião, podemos mencionar a OCM – Obra Católica Portuguesa de Migrações, Caritas, Serviço Jesuíta dos Refugiados, Obra Nacional para a Pastoral dos Ciganos, a Aliança Evangélica, os Bahai, os Islamitas, os Hindus e a União Budista Portuguesa.

Existem ainda outras ONG que trabalham, a nível nacional, em matéria de anti-discriminação, como por exemplo, o SOS Racismo, que focaliza a sua atenção, em especial, na discriminação por razões de raça, origem étnica ou nacionalidade. Existem diversas ONG a trabalhar no campo da deficiência, sendo o caso da APD – Associação Portuguesa de Deficientes, ADD – Associação Desportiva para Deficientes e ADFA – Associação dos Deficientes das Forças Armadas e a CNOD – Confederação Nacional dos Organismos de Deficientes.

No campo da discriminação em matéria de orientação sexual, podemos nomear, entre outras, a Associação ILGA Portugal, Clube Safo, a OPUS GAY e o portal web PortugalGay.pt. Existem, também, diversas associações de idosos que desenvolvem a sua actividade na área da discriminação em função da idade nomeadamente a VIDA – Associação de Valorização Intergeneracional e Desenvolvimento Activo.

No que respeita aos Sindicatos a trabalharem em matéria de discriminação, devemos salientar os seguintes: CGTP-IN – Confederação Geral dos Trabalhadores Portugueses, UGT – União Geral dos Trabalhadores, FENPROF – Federação Nacional de Professores e o SNQT – Sindicato Nacional dos Quadros Técnicos. Estes Sindicatos são reconhecidos e respeitados a nível nacional, devido às acções que desenvolvem em matérias ligadas à lei laboral e à segurança social dos trabalhadores.

A discriminação é um dos motivos, entre outros, de preocupação dos Sindicatos.

Dos Sindicatos acima mencionados, os que desempenham um papel mais relevante na área da anti-discriminação são a CGTP-IN e a UGT, que estão representadas na CITE – Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego, uma entidade tripartida composta por representantes do Governo e parceiros sociais, sob a tutela do Ministério do Trabalho e Solidariedade Social e na CICDR.

Tanto as ONG como os Sindicatos estão empenhados na luta contra a discriminação e na promoção da igualdade e diversidade. Cada Sindicato desenvolve os seus próprios programas e políticas, no campo da igualdade e diversidade. Contudo, existe um entendimento sobre a legislação existente para a anti-discriminação e um empenho público no que respeita à igualdade, diversidade e direitos humanos.

**2. Quais são os campos de discriminação, âmbito e sectores com que eles se preocupam (estão preocupados com um factor ou sector específico, por exemplo, a educação?).**

As associações de imigrantes e as ONG, nomeadamente, o SOS Racismo, desenvolvem a sua acção maioritariamente na área da discriminação racial em geral. Outras ONG como a APD, ADD e a ADFA trabalham num campo específico de discriminação: a deficiência. A Associação ILGA Portugal e a OPUS GAY lidam com a discriminação em matéria de orientação sexual e identidade de género. Existem, também, associações de idosos, algumas situadas em pequenos municípios e ligadas sobretudo aos reformados. É seu objectivo, proporcionar melhores condições de vida à população local. A sua maior preocupação relaciona-se com as necessidades básicas das pessoas idosas: alimentação, apoio social e domiciliário, para combater a pobreza. Nenhuma destas associações foi indigitada de modo formal pelo Governo ou por outra instituição pública para representar, promover e proteger os direitos das pessoas idosas embora exista colaboração com os poderes públicos. Esta não-existência de representação oficial conduz a algumas situações peculiares, como é, por exemplo, o facto dos interesses das pessoas idosas não serem considerados em Portugal especificamente no “Ano Europeu da Igualdade para Todos”. Contudo, um grande número de municípios está a promover actividades de apoio, recreio e lazer para as pessoas idosas.

Os Sindicatos trabalham, em geral, com todas as formas de discriminação, como no caso da CGTP-IN que tem a funcionar diversas organizações, como a Interjovem, a Comissão para a Igualdade dos Homens e das Mulheres, Inter-reformados e, ainda, o programa “Agir para a Igualdade. Os Sindicatos estão a iniciar uma nova fase de abordagem relativamente à igualdade e anti-discriminação, enfatizando os direitos das mulheres, imigrantes, pessoas de cor e trabalhadores pertencentes a minorias. Os Sindicatos trabalham em áreas específicas como educação, saúde, segurança social e assistência social.

**3. Constitui a anti-discriminação a área mais importante do seu trabalho ou, apenas, uma pequena parte do trabalho que desenvolvem? Trabalham em anti-discriminação?**

A anti-discriminação é, apenas, uma pequena parte do trabalho que desenvolvem, no que respeita a Sindicatos e organizações de imigrantes. O trabalho em anti-discriminação é complementado por trabalho promocional e educacional.

Algumas ONG focalizam o seu trabalho apenas na monitorização de projectos relativos a discriminação racial. Por seu turno, os sindicatos não concentram os seus esforços especificamente nesta matéria, contudo, cooperam frequentemente com as ONG em alguns projectos.

**4. Encontram-se estas ONG e Sindicatos registados a nível nacional? É fácil ou problemático o registo de uma ONG ou Sindicato?**

Estas ONG e Sindicatos encontram-se registadas a nível nacional de acordo com as leis sobre as associações e sindicatos. O seu trabalho depende dos fundos disponíveis. É relativamente fácil do ponto de vista legal o registo de uma ONG ou Sindicato. Entre os documentos necessários para esse efeito, estão os estatutos autenticados, publicados e registados. Tal envolve um trabalho administrativo e o pagamento de taxas de notariado e de registo.

É intenção do Governo introduzir um procedimento mais célere para o registo de associações e ONG, denominado: “Associação na Hora”. Os custos de registo serão, significativamente, diminuídos, os procedimentos acelerados e todos os dados serão posteriormente transmitidos às outras instituições de administração pública.

**5. Qual é a dimensão destas ONG e Sindicatos?**

As ONG não são, de uma forma geral, grandes. Têm entre 10 a 100 membros.

Quanto aos Sindicatos, de acordo com os números disponíveis, referimos a CGTP-IN com aproximadamente 670.00 membros e a UGT com aproximadamente 505.000 membros.

**6. Fazem parte de outras redes nacionais maiores ou trabalham por si próprias?**

A UGT, CGTP-IN e a FENPROF são organizações que representam outros sindicatos e cooperam com estes.

As ONG que combatem a discriminação racial cooperam com uma rede informal, a Rede Anti-Racista (RAR). As ONG que desenvolvem a sua actividade em matéria de deficiência estão organizadas na Confederação Nacional dos Organismos de Deficientes (CNOD).

**7. Encontram-se essencialmente nas grandes capitais ou estão espalhadas pelo país?**

Os Sindicatos encontram-se, na sua maioria, em Lisboa e no Porto. Têm, contudo, diversas representações regionais sob a forma de Uniões de Sindicatos espalhadas pelo país. As ONG encontram-se, também, na sua maior parte, em Lisboa e no Porto, existindo algumas com um carácter mais regional e comunitário, sediadas ao longo do país, por exemplo, no Porto, em Coimbra, Braga, Faro e Leiria.

**8. Encontram-se as ONG e Sindicatos da capital a desenvolver o mesmo tipo de trabalho que as do resto do país?**

As ONG desenvolvem um trabalho distinto do dos Sindicatos. As ONG estão empenhadas numa determinada área. Os Sindicatos trabalham no campo da anti-discriminação sobretudo em projectos específicos sobre a matéria. O desenvolvimento observado nas regiões autónomas da Madeira e dos Açores deu oportunidade ao trabalho a nível dessas regiões. O tipo de trabalho desenvolvido pelas ONG e Sindicatos sediados na capital é semelhante ao do resto do país. A diferença resulta, tão só, dos meios disponíveis. As ONG e Sindicatos que estão localizadas fora da capital obtêm, de uma forma geral, menos fundos e têm menos pessoal. Existem, contudo, no Porto, Sindicatos e Federações muito fortes.

**9. Qual é o peso político e social destas ONG e Sindicatos a nível nacional?**

Os Sindicatos têm um grande peso a nível nacional relativamente ao público em geral, à sociedade civil, às empresas e ao Governo. Contudo, o seu impacto no campo específico da anti-discriminação não é tão importante como quando trabalham em matérias específicas relacionadas com o emprego, desemprego, salários, despedimentos e acordos colectivos. A influência da CGTP-IN e da UGT é considerável: são ouvidas pelo Governo e influenciam a legislação e as políticas em benefício dos trabalhadores.

As ONG têm menos impacto junto do público em geral, da sociedade civil, das empresas e do Governo. Este por vezes, presta atenção às opiniões das ONG, sobretudo antes de aprovar projectos de leis solicitando às ONG a sua opinião e comentários sobre os projectos. As ONG podem assim, à semelhança dos Sindicatos, influenciar o Governo a tomar uma medida política particular ou a alterar a legislação ou podem mobilizar a opinião pública relativamente a questões sobre a igualdade e os direitos humanos.

**10. Cooperam as ONG e Sindicatos que trabalham na mesma área entre si? (ONG com outras ONG, Sindicatos com outros Sindicatos e, igualmente, ONG com Sindicatos?)**

As ONG cooperam com os Sindicatos e também com outras ONG, assim como, os Sindicatos colaboram entre si. Estes podem, regularmente, participar em parcerias com vista à sensibilização sobre questões de diversidade e de igualdade. É, no entanto, frequente haver oposição de pontos de vista entre a CGTP-IN e a UGT.

**a. Com que propósito(s) (ex. troca de conhecimentos, colaboração em casos ou campanhas, organização conjunta de eventos)**

Para a troca de conhecimentos, colaboração em casos ou campanhas mas sobretudo na organização conjunta de eventos, os Sindicatos trabalham ao lado das ONG em matérias de preocupação mútua, incluindo a anti-discriminação e matérias relativas à igualdade e aos direitos das pessoas portadoras de deficiência, e cooperam, por vezes, com organizações patronais em actividades particulares.

**b. Existe uma maior colaboração em relação a determinados fundamentos de discriminação? Se assim for, quais?**

A colaboração é maior em questões como a discriminação racial e a nacionalidade mas outros fundamentos de discriminação são também considerados, tais como a discriminação em função da idade e a discriminação em função da deficiência. Também informam os trabalhadores imigrantes sobre os seus direitos em geral e sobre discriminações no local de trabalho.

**11. Como são financiadas estas ONG?**

**a. Recebem financiamentos do Estado?**

As ONG recebem normalmente financiamentos do Estado para acções específicas. No caso de associações de imigrantes, algumas ONG recebem financiamentos anuais do Estado através do ACIDI I.P. As ONG não recebem normalmente financiamentos para o seu próprio funcionamento. São financiadas para os seus projectos através de diversas fontes incluindo subsídios de autarquias locais ou de Convenções, Protocolos com a Segurança Social.

O Governo central concede financiamentos específicos principalmente através do ACIDI I.P. às ONG que desenvolvem a sua actividade na área da anti-discriminação em razão da raça. O ACIDI I.P. cobre, ao mesmo tempo, imigração e anti-discriminação em função da raça, origem étnica, cor e nacionalidade e, mais recentemente, certos aspectos das relações entre religiões. Os ciganos (Roma) e os imigrantes são os grupos mais vulneráveis em termos de discriminação. O financiamento das associações de imigrantes em matérias relacionadas com a anti-discriminação está coberto pela Lei 115/99 de 3 de Agosto de 1999. De acordo com esta lei, o apoio será atribuído às associações de imigrantes para diversas actividades, nomeadamente, para o estudo e investigação de casos e medidas de integração social e em matérias relacionadas com a discriminação baseada na raça, origem étnica, cor e nacionalidade com vista à eliminação de todas as formas de discriminação.

Não existe financiamento específico para as ONG que se ocupam de questões relacionadas com a orientação sexual. O único financiamento que o Estado fornece, até à data, é para casos específicos relacionados com a prevenção do HIV/SIDA sendo atribuído pela Coordenação Nacional para a Infecção HIV/SIDA.

O financiamento às ONG que trabalham em questões religiosas é atribuído através da Secretaria de Estado da Administração Local.

Foram concedidos alguns subsídios à Igreja Católica através do Secretário-Geral da Presidência do Conselho de Ministros, por exemplo, à Obra Nacional para a Pastoral dos Ciganos. As igrejas podem beneficiar de alguns benefícios fiscais.

**b. Quais são as condições em ordem a receber financiamentos públicos?**

Em geral, o acesso a esses fundos exige muito trabalho burocrático. Os projectos devem ser muito bem definidos e corresponder ao objectivo das campanhas de luta contra a discriminação em causa visando sobretudo a informação da sociedade civil sobre estas matérias. As ONG devem apresentar a seu Relatório de Actividades do ano anterior, aprovado pela Assembleia-Geral e de acordo com a lei das associações. Algumas vezes o financiamento é objecto de um concurso.

Algumas ONG queixam-se de que os procedimentos de acesso a financiamentos são muito burocráticos e que as regras e métodos de avaliação são demasiado técnicos e, em alguns casos, não muito transparentes.

Estes financiamentos têm a forma de subsídios anuais e de financiamento de projectos através da celebração de Convenções e Protocolos com as diferentes instituições públicas.

No caso do ACIDI I.P. estas possibilidades de financiamento são parte do programa de apoio a iniciativas e eventos culturais tais como exposições e filmes relacionados com a luta contra a discriminação. Também debates, seminários e conferências sobre estes temas são realizados com os financiamentos dos projectos pelo ACIDI I.P.

No que respeita à comunidade cigana, o ACIDI I.P. é activo, acompanhando as associações ciganas, promovendo debates e publicações sobre a integração dos ciganos visitando diferentes associações de ciganos no país e também divulgando o conhecimento da sua cultura na sociedade civil. As publicações “Guia de Apoio ao associativismo nas comunidades ciganas e de recursos de combate à discriminação racial” um pro

jecto que envolveu associações de ciganos e, também o “Manual de Boas Práticas Roma EDEM – Combatendo a discriminação das Comunidades ciganas/Viajantes no âmbito da educação e emprego” foram subsidiados pelo então, ACIME (hoje, ACIDI I.P.).

O financiamento dado pelo ACIDI I.P. às associações pode ir até 35.000 Euros por ano.

No que respeita às ONG que combatem a discriminação com base na orientação sexual, o único apoio como já foi mencionado é a divulgação de material relacionado com a sida através do Ministério da Saúde.

No que respeita à religião, o financiamento também toma a forma de participação em manutenção de edifícios dentro do Programa Equipamento Religioso. Na área da deficiência, o financiamento dado às ONG pode atingir 20 a 25% do montante total gasto por ano. Pode haver, também, outros apoios, nomeadamente para a cultura e desportos.

Não temos conhecimento de financiamento para as ONG que se ocupam da discriminação em função da idade, com excepção do pessoal posto à sua disposição ao abrigo dos programas contra o desemprego e de alguns subsídios municipais e de Convenções para a manutenção de lares e centros de dia, mas o Estado apoia, por exemplo, o Instituto de Apoio à Criança.

### ***c. Recebem também/solicitam financiamentos privados?***

A maioria das ONG que se ocupam com estas questões da anti-discriminação subsiste graças a contribuições dos seus membros, doações de algumas pessoas privadas e venda de objectos.

O principal financiamento privado e possibilidades de apoio vêm de fundações, as mais importantes sendo a Fundação Gulbenkian, Fundação Oriente, Fundação Luso-Americana, Fundação Eugénio de Almeida e a Fundação Friedrich Ebert.

Algumas companhias privadas cooperam em projectos de antidiscriminação e campanhas tais como a DHL, Delta Cafés, IBM, e a PT – Portugal Telecom que colaboraram com o ACIME na Primeira Feira Social realizada em 2005; também o Fundo NIKE apoiou algumas iniciativas relacionadas com deficientes.

### ***d. Os financiadores privados impõe algumas restrições ou condições?***

Os financiadores privados normalmente não impõem quaisquer restrições ou condições mas só dão apoio se estiverem de acordo com os projectos que vão financiar.

As condições impostas pelos financiadores privados variam, mas podem incluir financiamento ou, ainda, apenas projectos que já estão apoiados por outros financiamentos gerais; ou trabalhos originais; ou em projectos que beneficiam grupos marginalizados e envolvam os que dele vão beneficiar na sua realização, e projectos que influam na mudança de condições sociais. Outras restrições podem relacionar-se com a situação geográfica do projecto ou com os projectos que estão ligados ao desenvolvimento de actividades económicas.

## **12. Como são financiados os Sindicatos?**

### **a. *Recebem financiamento do Estado? (falando de uma forma geral, os Sindicatos recebem financiamentos do Estado?)***

Os Sindicatos, de um modo geral, não recebem financiamentos do Estado. Podem receber financiamentos para alguns projectos específicos.

O único financiamento do Estado que recebem (CGTP-IN e UGT) é o que é dado às Associações representativas dos Trabalhadores pela participação no Conselho de Concertação Social, cerca de 38.000 Euros. Podem, também, receber fundos através da participação em programas nacionais e europeus nomeadamente sobre questões de discriminação.

### **b. *São financiados por um partido político? Se assim for, têm de aderir e respeitar a linha do partido?***

Os Sindicatos não são directamente financiados por partidos políticos. Tem havido, contudo, uma relação histórica em termos de linha política entre a CGTP-IN e o Partido Comunista e entre a UGT e o Partido Socialista e o Partido Social Democrata, embora não assumida formalmente.

### **c. *Funcionam só/também com as cotizações dos associados?***

Funcionam principalmente com base nas cotizações dos associados.

### **d. *Podem receber financiamentos privados e/ou participar em projectos financiados pelas instituições europeias ou internacionais?***

Podem receber financiamentos privados e/ou participar em projectos financiados pelas instituições europeias ou internacionais. Podem também apresentar projectos de trabalho para financiamentos conjuntos com as ONG. Apresentam projectos e, se aprovados, recebem os fundos correspondentes. Contudo, as pequenas ONG, especialmente aquelas que se ocupam dos idosos não estão muito conscientes das possibilidades de financiamento europeu e não sabem como solicitar estes financiamentos.

## **13. A falta de financiamento é um factor significativo na dimensão das ONG/Sindicatos ou em restringir o objectivo ou escala das suas actividades?**

A falta de financiamento é um factor significativo na dimensão das ONG e restringe os objectivos e a escala das suas actividades. A falta de financiamento para os Sindicatos não foi, até agora, referido como um factor de restrição do objectivo ou da escala das suas actividades. É difícil para as ONG apoiar programas de trabalho durante períodos longos, do que resulta a falta de continuidade e uma perda de pessoal e de especialização. A CGTP-IN e a UGT têm bons recursos humanos e especialistas mas necessitavam ter mais fundos para poder dispor de pessoas para campanhas específicas anti-discriminação.

## **14. Trabalham (ou estão em contacto) com ONG similares/Sindicatos noutros países?**

Mantêm contactos com ONG e Sindicatos similares. Muitas ONG trabalhando nas áreas da igualdade e da diversidade estão ligadas a outras através da Europa incluindo ligação ou envolvimento com a *European Network against Racism* ou com o *European Women's Lobby* e estão representadas, directa ou indirectamente, no CES – Conselho Económico e Social e, também, na *AGE – European Older People's Platform* (representada em Portugal por VIDA – Associação de Valorização Intergeneracional e Desenvolvimento Activo), na *International and Gay Association* e no *EDF – European Disability Forum* (representado em Portugal pela CNOD – Confederação Nacional dos Organismos de Deficientes). No que respeita aos Sindicatos, tanto a CGTP-IN como a UGT são membros da ETUC – European Trade Union Confederation.

**a. Países vizinhos?**

As ONG e Sindicatos trabalham com as organizações sediadas em Espanha.

**b. E com os novos Estados-Membros?**

Não trabalham especificamente com os novos Estados-Membros uma vez que Portugal está muito afastado deles geograficamente.

**c. Outros?**

Os Sindicatos mantêm diversos contactos com Sindicatos que pertencem às antigas colónias portuguesas (PALOP) tais como Angola, Moçambique, Cabo-Verde, Guiné-Bissau, S. Tomé e Príncipe e, também com o Brasil. Algumas ONG trabalham com esses países de modo informal quer em projectos específicos, por exemplo, o IED – Instituto de Estudos para o Desenvolvimento e a OIKOS – Cooperação e Desenvolvimento.

**15. Trabalham a nível internacional (fazendo campanha, trabalho de casos concretos, outras formas)**

Quer os Sindicatos quer as ONG trabalham a nível internacional quando o seu trabalho é solicitado. No caso dos Sindicatos, são algumas vezes muito activos em questões internacionais. Além disso, o trabalho internacional pode incluir campanhas à volta dos direitos das mulheres e das crianças, do tráfico de seres humanos, da integração dos refugiados e da política de asilo. Tanto as ONG especializadas como os Sindicatos têm interesse nestas áreas e algumas têm uma particular experiência no caso dos direitos humanos, por exemplo, a Civitas e a Liga dos Direitos do Homem e a Comissão Nacional Justiça e Paz.

**16. Podem trabalhar em inglês?**

Normalmente, podem trabalhar em inglês mas em alguns casos há dificuldade para as pequenas ONG.

**17. Para os países onde isto é o caso, onde os Sindicatos estão ligados a partidos políticos o envolvimento ou não-envolvimento do partido político tem um impacto na capacidade do Sindicato para trabalhar em anti-discriminação?**

Em Portugal, considera-se existir uma ligação de proximidade ideológica de partidos políticos com Sindicatos mas isto não é formalmente assumido, esta ligação é normalmente referida como a CGTP-IN ligada ao Partido Comunista (PCP) e a UGT ligada ao Partido Socialista (PS) e ao Partido Social Democrata (PSD) conforme já foi mencionado. Contudo, no caso específico da capacidade para trabalhar em anti-discriminação estas ligações políticas não têm significado e não os impedem de trabalhar nestas questões. Há um consenso generalizado anti-discriminação. Não há referência de ligações das ONG que trabalham em anti-discriminação com os partidos políticos.

Os Sindicatos apoiaram iniciativas governamentais quando estas foram desenvolvidas defendendo a causa da igualdade mas não se abstiveram de comentários críticos quando consideraram apropriado.

**18. Podem os organismos regionais de um Sindicato trabalhar em anti-discriminação mesmo se as sedes o não fazem?**

Os organismos de um Sindicato podem trabalhar em anti-discriminação mesmo se os organismos centrais não o fizerem desde que tenham os meios e o desejo de o fazer.

## **II. Especialização/conhecimento/experiência das ONG e Sindicatos que trabalham no combate à discriminação**

### **19. Que espécie de trabalho desenvolvem?**

As ONG e os Sindicatos trabalham na educação, prevenção e campanhas contra a discriminação. Chamam a atenção do público, em geral, para algumas situações de discriminação e criticam abertamente o Governo, a polícia e outras instituições. Estão envolvidos em programas de educação, *lobbying*, campanhas, investigação, informação geral e individual e, eventualmente, intervenção em favor de pessoas concretas.

Respondem a consultas dos seus membros sobre práticas discriminatórias e podem assistir ou representar os membros que apresentam queixas por discriminação ilegal. Podem também estar envolvidos em intervenções legais/processuais, tais como recursos e participar em grupos de trabalho e em grupos consultivos para a igualdade e para iniciativas anti-discriminação.

### **20. Aceitam queixas por discriminação?**

As ONG e os Sindicatos que recebem queixas por discriminação transmitem-nas aos órgãos que estão envolvidos no combate legal à discriminação, por exemplo ao ACIDI I.P., IGT – Inspecção-Geral do Trabalho, à CITE e ao Ministério Público.

### **21. Centram-se na sua própria comunidade?**

ONG como o SOS Racismo, por exemplo, apoiam todas as comunidades. As associações de imigrantes ocupam-se principalmente das suas próprias comunidades.

As ONG que trabalham no campo da anti-discriminação focam-se na área ou áreas da discriminação em que têm como objectivo ao nível nacional, regional ou local, por exemplo, raça, religião, orientação sexual, ou idade.

Os Sindicatos representam os interesses dos seus membros independentemente da “comunidade” donde estes provêm.

### **22. Trabalham directamente com as vítimas?**

Os Sindicatos trabalham com as vítimas directamente quando é caso disso e tentam dar-lhes apoio jurídico.

Algumas ONG, em certos casos, trabalham com as vítimas de assédio e de discriminação racial dando-lhes apoio, conselhos e, ocasionalmente, assistência jurídica. A extensão destes serviços, contudo, depende dos recursos e dos conhecimentos disponíveis.

### **23. Dentro da sociedade/empresa os Sindicatos só podem representar os seus membros ou qualquer outro trabalhador?**

Dentro da empresa os Sindicatos representam só os seus membros mas, na prática, são muitas vezes aceites a representar qualquer trabalhador.

O resultado das negociações ou dos programas educacionais ou promocionais aplica-se em benefício de todos os trabalhadores, e não apenas dos sindicalizados.

### **24. Fazem trabalho concreto/trabalho de casos?**

Os Sindicatos trabalham, também, em casos concretos.

Os representantes de Sindicatos ocupam-se de casos em representação dos membros individuais e algumas ONG desempenham funções em casos concretos. Quando não podem assisti-los procuram transmitir os casos às entidades competentes.

**25. Podem ter acesso a financiamentos do Estado para o trabalho de casos concretos?**

Os Sindicatos não têm acesso a financiamentos do Estado para trabalho de casos concretos mas podem ajudar as vítimas a ter acesso ao apoio jurídico ou à assistência não paga do Ministério Público nos casos de processos-crime e nos processos laborais.

O financiamento para as ONG advém de várias fontes e podem incluir subsídios das autoridades locais e do Estado.

**26. Isto inclui representação jurídica?**

Os membros dos Sindicatos podem ter acesso a representação jurídica gratuita. O Ministério Público representa os trabalhadores em processos perante os Tribunais do Trabalho.

O apoio judiciário pode estar disponível para queixas por discriminação perante os tribunais, tais como nos casos de fornecimento de bens, instalações, serviços, casas e educação ou recursos ou outras intervenções para os tribunais superiores. A CICDR pode conceder apoio jurídico a pessoas que se queixam individualmente através da APAV/UAVIDRE (Associação de Apoio à Vítima/Unidade de Apoio à Vítima Imigrante e de Discriminação Racial ou Étnica). Algumas ONG ajudam os seus membros a obter apoio judiciário e, em alguns casos, têm contactos com advogados que trabalham gratuitamente.

**27. É possível as ONG/Sindicatos actuarem em representação e apoio das vítimas de discriminação em processos judiciais ou administrativos?**

É possível os Sindicatos actuarem em alguns casos em representação e apoio das vítimas de discriminação em processos judiciais ou administrativos de acordo com o Código do Trabalho e com o Código de Processo do Trabalho. No que respeita às ONG a situação é mais complicada. Podemos dizer, em geral, que podem apoiar as vítimas nos processos-crime e laborais mas não podem representar as vítimas nos processos administrativos e de contra-ordenação.

As pessoas colectivas (ONG e Sindicatos) que representam os interesses dos deficientes têm legitimidade para actuar em tribunal em representação dos deficientes.

**28. As ONG/Sindicatos podem apresentar acções colectivas se estas forem permitidas a nível nacional?**

Os Sindicatos podem apresentar acções colectivas nos termos do Código do Trabalho e do Código de Processo do Trabalho. As ONG não têm a possibilidade de apresentar acções colectivas podem, em certos casos, utilizar a acção popular.

**29. Fazem trabalho prático? (por exemplo, assistência às vítimas ou potenciais vítimas, assistência social, etc)**

Os Sindicatos assistem as vítimas ou potenciais vítimas em casos relacionados com a lei laboral. As ONG assistem as vítimas ou potenciais vítimas dentro das suas possibilidades e objectivos. Normalmente não prestam assistência social, encaminham as vítimas para a assistência social.

### **30. Defendem/promovem modificações na legislação e nas políticas?**

Os Sindicatos defendem modificações na legislação e nas políticas principalmente no que respeita ao Código do Trabalho e legislação sobre segurança social. As ONG que actuam na área da anti-discriminação deveriam ter mais possibilidades legais para intervir em acções colectivas e para actuarem em representação e apoio das vítimas concretas para conseguir uma actuação mais efectiva contra os infractores.

Não existe *lobby* efectivo em assuntos relacionados com a discriminação em função da idade uma vez que não há ONG que tenham suficiente influência a nível nacional que se ocupem desta questão. As ONG que se ocupam dos problemas relacionados com a idade só a pouco e pouco vêm conseguindo reconhecimento a nível nacional.

Os direitos das ONG no que respeita à intervenção em defesa dos direitos nas leis do trabalho não estão definidos de forma adequada na lei portuguesa.

A protecção dos trabalhadores independentes e por conta própria contra discriminações não está garantida de forma suficientemente clara.

### **31. Quais são as suas relações com o Governo central?**

As relações podem ser mais ou menos tensas. A possibilidade de mobilização do público nas ruas para manifestações é uma importante força dos Sindicatos. O Governo central normalmente consulta os Sindicatos. As ONG são ouvidas pelos membros do Governo mas têm, normalmente, pouco impacto nas políticas do Governo, contudo algumas ONG desenvolveram relações ao nível do Governo central que lhes asseguram ser ouvidas por alguns representantes do Governo.

As ONG especializadas apresentam, muitas vezes, ao Governo sugestões em matéria da igualdade, e acções positivas.

### **32. Com os governos regionais ou municípios?**

Os governos regionais dos Açores e da Madeira seguem, aproximadamente, as mesmas linhas do Governo central no que respeita às relações com ONG e Sindicatos. Os governos ouvem-no e, por vezes, seguem os seus pareceres.

Os municípios tendem a prestar atenção às ONG que trabalham nas suas áreas. As relações com os Sindicatos a nível municipal são raras.

### **33. Entre os Sindicatos e as organizações de empregadores?**

Os Sindicatos e organizações patronais negociam directamente em alguns aspectos e, no que respeita à anti-discriminação, não existe uma grande oposição com as organizações patronais.

Embora estejam de acordo nos princípios relativos à promoção da igualdade e da anti-discriminação, muitas vezes têm diferenças de opinião como e em que medida essas acções devem ser implementadas, sobretudo nos casos concretos.

### **34. Têm relações com organismos especiais/Provedor de Justiça?**

O Provedor de Justiça português dedica atenção a qualquer queixa fundamentada apresentada pelos Sindicatos e pelas ONG e faz as necessárias investigações.

As ONG e os Sindicatos têm diferentes graus de envolvimento com as Comissões portuguesas de Igualdade: CICDR – Comissão para a Igualdade e Contra a Discriminação Racial um órgão do ACIDI I.P., a CITE – Comissão para a Igualdade no trabalho e no Emprego e a CIG – Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género (ex CIDM).

**35. Quais são as qualificações do pessoal?**

Os Sindicatos dispõem de um razoável grupo de economistas e consultores jurídicos. As ONG dependem bastante do trabalho voluntário dispondo, algumas vezes, de consultores jurídicos, economistas e trabalhadores sociais como no caso do CPR – Comité Português para os Refugiados. Algumas ONG que têm mais recursos organizam a sua própria formação.

**36. Que preparação têm as pessoas para o trabalho anti-discriminação?**

Não tem existido específica formação para o trabalho anti-discriminação nos Sindicatos ou nas ONG em geral. Só em ONG muito específicas como o SOS Racismo e o CPR existe formação nesta área. Depende muito dos recursos disponíveis para que uma ONG ou um Sindicato possa oferecer formação nesta área aos seus funcionários. Algumas ONG de maior dimensão têm departamentos de formação ou podem pagar a peritos externos, mas a anti-discriminação nos seus programas de formação pode variar, dependendo do seu programa de trabalho e dos seus objectivos estratégicos.

**37. Estão formados para escrever propostas de financiamento e para fazer relatórios?**

Não existe formação específica para apresentar propostas de financiamento e relatórios. O nível de formação do pessoal depende dos recursos disponíveis da ONG ou do Sindicato. Poucas ONG têm possibilidades de fornecer este tipo de formação.

**38. Como é que eles avaliam o seu “sucesso” e a qualidade do seu trabalho em anti-discriminação?**

São algo pessimistas no que respeita ao seu “sucesso” em combater a discriminação. Consideram que o trabalho que têm feito em matéria de anti-discriminação é bastante positivo, mas que os resultados obtidos não são directamente proporcionais ao esforço desenvolvido.

**III. Necessidades e problemas das ONG/Sindicatos que trabalham para combater a discriminação**

**39. Qual é o principal problema que encaram as ONG/Sindicatos envolvidos no trabalho anti-discriminação?**

O principal problema para os sindicatos é que estão sobrecarregados de trabalho e o seu envolvimento nos diferentes aspectos da anti-discriminação é apenas uma pequena parte do seu trabalho. Muitas ONG têm grandes dificuldades em aceder a financiamentos plurianuais e estão obrigadas a gastar tempo e esforço para arranjar financiamentos numa base anual. No que respeita aos Sindicatos pode haver conflito de prioridades entre a luta por direitos laborais e o trabalho anti-discriminação.

**40. A falta de pessoal/financiamento/especialização é um dos principais problemas encontrados pelas ONG/Sindicatos envolvidos no trabalho anti-discriminação?**

A falta de pessoal/financiamento/especialização é um dos principais problemas encontrados pelas ONG/Sindicatos envolvidos no trabalho anti-discriminação.

**41. O facto de o pessoal não ter o conhecimento necessário e a especialização é um dos principais problemas encontrados pelas ONG envolvidas no trabalho anti-discriminação?**

Para algumas ONG é este o caso, particularmente as que têm um trabalho generalista que pode incluir muitos outros problemas além do trabalho anti-discriminação tais como na área dos direitos sociais, habitação e endividamento. Para outras, apesar da especialização no trabalho em anti-discriminação, o tempo do pessoal e o esforço gastos a tentar arranjar financiamentos deixa menos tempo para actualizar regularmente a formação e os conhecimentos.

**42. Que formação é necessária para as ONG/Sindicatos de forma a realizar o seu trabalho do modo que desejam?**

Seria necessário ter melhor acesso à legislação portuguesa, europeia e internacional contra a discriminação, e aos precedentes judiciais a nível nacional, europeu e internacional para terem estes documentos à disposição dos membros das ONG/Sindicatos que trabalham nesta área. Quer as ONG quer os Sindicatos necessitam de treino e formação na área dos direitos humanos.

Quer as ONG quer os Sindicatos necessitam de actualização nas mudanças da legislação e da jurisprudência.

Para todos existe uma necessidade permanente de formações intensivas sobre legislação, processos e procedimentos práticos para assegurar que o pessoal e os voluntários são competentes para desempenhar as suas funções.

**43. O seu pessoal está suficientemente treinado/formado/capacitado em relação à legislação nacional anti-discriminação?**

Podemos dizer, em geral, que o pessoal não está suficientemente treinado em relação à legislação nacional anti-discriminação.

Nas grandes organizações que têm como objecto uma anti-discriminação específica ou os direitos humanos, por exemplo, e nos grandes Sindicatos, há especialistas nessa área. O ACIDI I.P., a CITE e a CIG fornecem orientação através de *websites* e em alguns casos numa base concreta ou através de linhas de apoio, tais como a do ACIDI I.P. – SOS Imigrante em 3 línguas diferentes – português, inglês e russo – linha 808 257 257, a linha da CITE – Protecção da maternidade e da paternidade – 800 204 684, a linha de apoio da CIG – Linha de informação às vítimas de violência doméstica – 800 202 148, a linha da APAV – Fale. Falar Ajuda 707 20 00 77.

Foi recentemente assinado um protocolo de colaboração entre a Associação de Apoio à Vítima (APAV) e a FCCN – Fundação para a Computação Científica Nacional, tendo em vista o apoio e colaboração no âmbito do funcionamento e operacionalização do serviço Linha Alerta. A troca de informação nas áreas comuns de actuação, nomeadamente naquelas que se prendem com o combate ao racismo, violência e pornografia infantil é um dos principais objectivos agora formalizados por estas duas entidades. A APAV/UAVIDRE tem através do seu site de Internet (<http://www.apav.pt/uavidre.html>) a possibilidade de apresentação de queixas relacionadas com violência, discriminação racial: “Diga não à discriminação racial!”.

**44. O seu pessoal está suficientemente treinado/formado/capacitado em relação à legislação europeia anti-discriminação?**

De um modo geral, o pessoal das ONG como o dos Sindicatos não está suficientemente treinado no que respeita à legislação europeia e não conhece suficientemente a jurisprudência do Tribunal de Justiça das Comunidades Europeias (TJCE) e do Tribunal Europeu dos Direitos do Homem (TEDH) com excepção de alguns advogados nos departamentos jurídicos da CGTP-IN e UGT.

Muitas ONG e Sindicatos beneficiariam se recebessem informações regulares sobre jurisprudência europeia e guias práticos sobre conceitos, por exemplo, ónus da prova ou discriminação indirecta. Contudo, mais do que ter acesso à informação europeia é fundamental a quebra das barreiras linguísticas e informáticas. Embora o site europeu anti-discriminação esteja em português devemos salientar que, para as ONG de pequena dimensão a utilização da Internet ainda apresenta dificuldades.

**45. O seu pessoal está treinado para aconselhar o Governo: formulando propostas de políticas? Propostas legislativas?**

O pessoal das pequenas e médias ONG, de um modo geral, não está treinado para aconselhar o Governo na formulação de propostas de acções políticas ou legislativas. Fazem-no, algumas vezes, mas nem sempre de uma maneira muito profissional. Oportunidades para trabalhar em colaboração com outras ONG portuguesas ou estrangeiras em áreas relacionadas com questões de igualdade, seriam uma vantagem. Os Sindicatos estão melhor preparados para preparar e discutir propostas legislativas na área do direito laboral e fazem-no muitas vezes.

**46. Necessitam de fazer mais para promover a sua função anti-discriminação?**

Necessitam de promover a sua função anti-discriminação de modo a serem respeitados pela opinião pública e promover o trabalho que fazem a nível nacional e regional. Sobretudo em “novas” áreas como a orientação sexual, religião e idade, mas deve ter-se em consideração que uma maior consciencialização e uma maior actividade de promoção pode gerar uma procura de mais apoio que algumas ONG ou Sindicatos terão dificuldade em satisfazer.

**47. Necessitam de “fazer mais” com as vítimas, clientes ou potenciais clientes, membros ou potenciais membros?**

É essencial que os Sindicatos e as ONG possam ajudar de forma mais efectiva vítimas, clientes ou potenciais clientes, membros ou potenciais membros. Consideramos isto uma grande necessidade. Pessoas especializadas e financiamentos são necessários para poderem aumentar o apoio. Devem ser introduzidas mudanças na legislação de modo que as ONG possam intervir em todos os processos em representação das vítimas. É necessário mais trabalho, nomeadamente, em matéria de discriminação em função da idade e também, na área da religião e da orientação sexual dado que estas questões são ainda relativamente “novas” na sociedade portuguesa.

**48. Necessitam de “fazer mais” com o Governo – para aumentar a sua credibilidade e status?**

Necessitam de “fazer mais” com o Governo – para aumentar a sua credibilidade e status. Se o Governo estivesse mais envolvido com as ONG e com os Sindicatos a sua orientação seria provavelmente melhor informada pela opinião dos que estão no terreno, particularmente a nível regional. Isto poderia também ajudar a assegurar que a perspectiva das comunidades e dos Sindicatos fosse tida em consideração no processo de decisão.

**49. Para os Sindicatos, necessitam de “fazer mais” com as empresas/organizações patronais/empregadores?**

Os Sindicatos já são respeitados pelas empresas e pelas organizações patronais/empregadores mas necessitam de ter mais e melhor pessoal e mais fundos o que aumentaria a sua capacidade de intervenção.

Os Sindicatos e os empregadores em conjunto podem ter uma influência poderosa no Governo. Em questões de igualdade e anti-discriminação podem ter pontos de vista diferentes sobre como melhor atingir os objectivos de igualdade, Sindicatos e empresas encontram-se muitas vezes em lados opostos na discussão sobre iniciativas, tais como licença parental ou trabalho flexível. Alguns empregadores deram passos significativos para incluir a igualdade e os direitos humanos nas suas agendas e os Sindicatos poderão encontrar nestes empregadores parceiros de boa vontade para neste trabalho no futuro.

**50. Necessitam de “fazer mais” com a opinião pública e para o aumento da sensibilização?**

Necessitam de “fazer mais” com a opinião pública e para o aumento da sensibilização sobre estas questões através de campanhas e respondendo às campanhas das ONG. Isto depende da disponibilidade de recursos e de conhecimentos para apoiar campanhas, programas de educação e outras iniciativas.

**51. Que necessitam para se desenvolverem?**

Necessitam:

- a) Financiamentos
- b) Pessoal especializado
- c) Formação
- d) Acesso à informação

Seria de grande interesse um trabalho específico com os Sindicatos da Polícia, com a Associação Profissional da Guarda Republicana e com a Associação dos Sargentos da GNR e com as associações de funcionários judiciais.

## **c) Discriminação no contexto nacional – Portugal**

### **1. Transposição das directivas para o direito nacional**

As directivas contra a discriminação foram transpostas através de diversos diplomas legislativos:

As Directivas 2000/43/CE e 2000/78/CE foram expressamente implementadas pela Lei 18/2004, pelo Código do Trabalho e pela Lei 35/2004.

A Lei 18/2004 de 11 de Maio de 2004 transpôs parcialmente para a ordem jurídica nacional a Directiva n.º 2000/43/CE de 29 de Junho que aplica o princípio da igualdade de tratamento entre as pessoas, sem distinção de origem racial ou étnica, e tem por objectivo estabelecer um quadro jurídico para o combate à discriminação baseada em motivos de origem racial ou étnica. Esta lei dispõe no seu artigo 3.º:

1. Para efeitos da presente lei, entende-se por princípio da igualdade de tratamento a ausência de qualquer discriminação, directa ou indirecta, em razão da origem racial ou étnica.
2. Consideram-se práticas discriminatórias as acções ou omissões que, em razão da pertença de qualquer pessoa a determinada raça, cor, nacionalidade ou origem étnica, violem o princípio da igualdade, designadamente:
  - a) A recusa de fornecimento ou impedimento de fruição de bens ou serviços;
  - b) O impedimento ou limitação ao acesso e exercício normal de uma actividade económica;
  - c) A recusa ou condicionamento de venda, arrendamento ou subarrendamento de imóveis;
  - d) A recusa de acesso a locais públicos ou abertos ao público;
  - e) A recusa ou limitação de acesso aos cuidados de saúde prestados em estabelecimentos de saúde públicos ou privados;
  - f) A recusa ou limitação de acesso a estabelecimento de educação ou ensino público ou privado;
  - g) A constituição de turmas ou a adopção de outras medidas de organização interna nos estabelecimentos de educação ou ensino, públicos ou privados, segundo critérios de discriminação racial, salvo se tais critérios forem justificados pelos objectivos referidos no n.º 2 do artigo 3.º da Lei n.º 134/99, de 28 de Agosto;
  - h) A adopção de prática ou medida, por parte de qualquer órgão, funcionário ou agente da administração directa ou indirecta do Estado, das Regiões Autónomas ou das autarquias locais, que condicione ou limite o exercício de qualquer direito;
  - i) A adopção de acto em que, publicamente ou com intenção de ampla divulgação, pessoa singular ou colectiva emita uma declaração ou transmita uma informação em virtude da qual um grupo de pessoas seja ameaçado, insultado ou aviltado por motivos de discriminação racial.
3. Para os efeitos do n.º 1:
  - a) Considera-se que existe discriminação directa sempre que, em razão da origem racial ou étnica, uma pessoa seja objecto de tratamento menos favorável do que aquele que é, tenha sido ou possa vir a ser dado a outra pessoa em situação comparável;
  - b) Considera-se que existe discriminação indirecta sempre que disposição, critério ou prática, aparentemente neutro, coloque pessoas de uma dada origem racial ou étnica numa situação de desvantagem comparativamente com outras pessoas;
  - c) Não se considera discriminação o comportamento baseado num dos factores indicados nas alíneas anteriores, sempre que, em virtude da natureza das actividades em causa ou do contexto da sua execução, esse factor constitua um requisito justificável e determinante para o seu exercício, devendo o objectivo ser legítimo e o requisito proporcional.

4. O assédio é considerado discriminação na acepção do n.º 1 sempre que ocorrer um comportamento indesejado relacionado com a origem racial ou étnica, com o objectivo ou o efeito de afectar a dignidade da pessoa ou de criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador.
5. Uma instrução no sentido de discriminar pessoas com base na origem racial ou étnica é considerada discriminação na acepção do n.º 1.”

Esta lei cobre tanto o sector privado como o sector público nas seguintes áreas: protecção social, serviços sociais, benefícios, educação, acesso a bens e serviços e a fruição desses bens ou serviços. Define discriminação directa e indirecta e retaliação. Dispõe, ainda, que as associações que tenham por fim a defesa da não discriminação têm legitimidade para intervir nos processos, em representação ou em apoio do interessado e com a aprovação deste.

A Lei 99/2003 de 27 de Agosto, que aprova o Código do Trabalho, transpôs as Directivas 2000/43/CE e 2000/78/CE.

O Código do Trabalho implementa o quadro jurídico da Directiva do Emprego 2000/78/CE mas proíbe, além disso, a discriminação baseada em factores não contemplados nesta Directiva. O artigo 23.º do Código – *proibição de discriminação* - proíbe a prática de qualquer discriminação, directa ou indirecta, baseada, nomeadamente, na ascendência, idade, sexo, orientação sexual, estado civil, situação familiar, património genético, capacidade de trabalho reduzida, deficiência ou doença crónica, nacionalidade, origem étnica, religião, convicções políticas ou ideológicas e filiação sindical.

A Lei 35/2004 de 29 de Julho, que regulamenta a Lei 99/2003, Código do Trabalho transpõe, também, as Directivas 2000/43/CE e 2000/78/CE.

Outra legislação relacionada com a igualdade de tratamento:

Os diplomas a seguir referidos têm de ser tidos em conta enquanto parte do sistema jurídico português de combate à discriminação:

A Constituição da República Portuguesa de 2 de Abril de 1976: artigo 1.º – dignidade da pessoa humana; artigo 8.º – direito internacional como parte integrante do direito português; artigo 13.º – princípio da igualdade de tratamento, proibição de discriminação em geral, com uma lista não exaustiva de factores: ascendência, sexo, raça, língua, território de origem, religião, convicções políticas ou ideológicas, instrução, situação económica, condição social ou orientação sexual; artigo 15.º – igualdade de tratamento dos estrangeiros e apátridas; artigo 18.º – direitos fundamentais vinculando as entidades públicas e privadas; artigos 58.º e 59.º – igualdade de tratamento de todos os trabalhadores sem discriminação; artigo 69.º – protecção das crianças; artigo 70.º – protecção dos jovens; artigo 71.º – direitos dos cidadãos portadores de deficiência e artigo 72.º – direitos das pessoas idosas.

O Código Penal de 23 de Setembro de 1982 (com várias alterações posteriores) contém algumas disposições em matéria de crimes com motivação racial, artigos 132.º - homicídio qualificado, 146.º - ofensa à integridade física qualificada, 180.º - difamação, 181.º - injúrias, 187.º - ofensa a pessoa colectiva, organismo ou serviço, 188.º - procedimento criminal, 240.º - discriminação racial e religiosa, 251.º - ultraje por motivo de crença religiosa e 252.º - impedimento, perturbação ou ultraje a acto de culto. O genocídio é tratado no artigo 8.º da Lei 31/2004 de 31 de Julho.

Lei 16/2001 de 22 de Junho, Lei da Liberdade Religiosa.

Decreto-lei 163/2006 de 8 de Agosto que aprova o regime da acessibilidade aos edifícios e estabelecimentos públicos, via pública e edifícios habitacionais.

Lei 46/2006 de 28 de Agosto que proíbe e pune a discriminação em razão da deficiência e da existência de risco agravado de saúde. Esta lei tem por objecto prevenir e proibir a discriminação, directa ou indirecta, em razão da deficiência, sob todas as suas formas, e sancionar a prática de actos que se traduzam na violação de quaisquer direitos fundamentais, ou na recusa ou condicionamento do exercício de quaisquer direitos económicos, sociais, culturais ou outros, por quaisquer pessoas, em razão de uma qualquer deficiência.

Órgãos de promoção da igualdade de tratamento:

Foram designados os seguintes órgãos para a promoção da igualdade de tratamento entre todas as pessoas, sem qualquer discriminação por motivo de origem racial ou étnica de acordo com o artigo 13.º da Directiva 2000/43/CE:

O Alto-Comissariado para a Imigração e Minorias Étnicas (anteriormente designado ACIME), hoje Alto Comissariado para a Imigração e Diálogo Intercultural, ACIDI I.P.<sup>1</sup>

De acordo com o artigo 8.º, n.º 1 da Lei 18/2004 de 11 de Maio, alterada pelo Decreto-lei 86/2005 de 2 de Maio, compete ao Alto-Comissariado nos termos do Decreto-Lei n. 251/2002, de 22 de Novembro alterado pelo Decreto-lei 27/2005 de 4 de Fevereiro, a promoção da igualdade de tratamento entre todas as pessoas, sem qualquer discriminação por motivo de origem racial ou étnica.

CICDR – Comissão para a Igualdade e Contra a Discriminação Racial<sup>2</sup> (a seguir CICDR), órgão do ACIDI I.P. Este órgão é na generalidade competente para o combate à discriminação racial. Para o combate à discriminação no trabalho é a Inspeção-Geral do Trabalho o órgão competente (a seguir IGT).

Comentários da ECRI<sup>3</sup>

A nível internacional os comentários de maior relevo sobre discriminação foram proferidos pela ECRI que encorajou as autoridades portuguesas a ratificar o Protocolo n.º 12 à Convenção para a Protecção dos Direitos do Homem e das Liberdades Fundamentais que cobre a discriminação em geral, o mais rapidamente possível. A ECRI salienta, como importante, a criação a 17 de Novembro de 2004 da UVIDRE<sup>4</sup>, unidade de apoio à vítima para imigrantes ou outras pessoas que tenham sofrido discriminação racial ou étnica. Esta nova unidade fundada pelo gabinete do ACIDI I.P. é gerida por uma ONG, a APAV<sup>5</sup>, cuja missão é o auxílio gratuito às vítimas, fornecendo apoio psicológico, social e jurídico através do aconselhamento humano personalizado dado por pessoal qualificado. A ECRI recomenda às autoridades portuguesas o aumento significativo dos seus esforços relativamente à formação das polícias, Ministério Público (operadores judiciários), magistratura judicial e futuros profissionais do direito no que respeita à aplicação da legislação sobre racismo, em particular, do artigo 240.º do Código Penal (*crimes racistas*). Recomenda, igualmente, que as autoridades portuguesas informem o público em geral sobre a existência de normas sancionando a prática de actos racistas.

Para pesquisas desenvolvidas por instituições académicas nacionais veja-se o site do OI – Observatório da Imigração<sup>6</sup> que cobre, também, as questões relacionadas com as minorias.

---

<sup>1</sup> ACIDI I.P.- Alto-Comissariado para a Imigração e Diálogo Intercultural *website*: <http://www.acime.gov.pt/>

<sup>2</sup> CICDR – Comissão para a Igualdade e Contra a Discriminação Racial *website*: <http://www.cicdr.pt/>

<sup>3</sup> ECRI – Comissão Europeia Contra o Racismo e a Intolerância *website*: [http://www.coe.int/T/E/human\\_rights/Ecri/1-ECRI/](http://www.coe.int/T/E/human_rights/Ecri/1-ECRI/)

<sup>4</sup> UVIDRE – Unidade de Apoio à Vítima Imigrante e de Discriminação Racial ou Étnica *website*: <http://www.apav.pt/uavidre.html>

<sup>5</sup> APAV – Associação Portuguesa de Apoio à Vítima *website*: <http://www.apav.pt/>

<sup>6</sup> OI – Observatório da Imigração *website*: <http://www.oi.acime.gov.pt/>

## **2. Procedimentos – Canais administrativos e jurídicos para impugnar as violações da legislação contra a discriminação**

A implementação das directivas aumentou o nível de protecção já contemplado no direito nacional, nomeadamente, pela adopção das definições de discriminação directa e indirecta, assédio, retaliação e regras sobre o ónus da prova.

De acordo com o direito nacional, uma ordem ou instrução com o sentido de desfavorecer qualquer pessoa em razão de um dos factores mencionados no artigo 23.º, n.º 1 do Código do Trabalho, será considerada discriminação.

Assim, por exemplo, consideram-se práticas discriminatórias contra pessoas com deficiência: a adopção de procedimento, medida ou critério, directamente pelo empregador ou através de instruções dadas aos seus trabalhadores ou a agência de emprego, que subordine a factores de natureza física, sensorial ou mental a oferta de emprego, a cessação de contrato de trabalho ou a recusa de contratação. Também a produção ou difusão de anúncios de ofertas de emprego, ou outras formas de publicidade ligada à pré-selecção ou ao recrutamento, que contenham, directa ou indirectamente, qualquer especificação ou preferência baseada em factores de discriminação em razão da deficiência.

O Estado tem o dever de apoiar os empregadores.

O empregador deve promover a adopção de medidas adequadas para que uma pessoa com deficiência ou doença crónica tenha acesso a um emprego, o possa exercer ou nele progredir, ou para que lhe seja ministrada formação profissional, excepto se tais medidas implicarem encargos desproporcionados para o empregador. Os encargos não serão considerados desproporcionados quando forem, nos termos previstos em legislação especial, compensados por apoios do Estado em matéria de deficiência ou doença crónica.

O direito nacional contempla uma excepção para o exercício genuíno e determinante da actividade profissional. O Código do Trabalho proíbe, efectivamente, todas as práticas de discriminação directa ou indirecta pelo empregador baseadas nos factores referidos nas Directivas, porém, de acordo com o mesmo Código, não constitui discriminação o comportamento baseado num dos factores aí enumerados, sempre que, em virtude da natureza das actividades profissionais em causa ou do contexto da sua execução, esse factor constitua um requisito justificável e determinante para o exercício da actividade profissional, devendo o objectivo ser legítimo e o requisito proporcional.

Os canais administrativos competentes em primeiro lugar para actuar em casos de violações da Directiva 2000/43/CE são o ACIDI I.P. e a CICDR.

Para as violações relativas à Directiva 2000/78/CE é, em primeiro lugar, competente a IGT – Inspeção-Geral do Trabalho<sup>7</sup>.

Não são requeridas formalidades especiais. As eventuais vítimas podem dirigir-se directamente ao ACIDI I.P. ou à IGT ou através de alguma força policial (PSP – Polícia de Segurança Pública<sup>8</sup> ou GNR – Guarda Nacional Republicana<sup>9</sup>) ou APAV.

As vítimas poderão, de igual modo, apresentar as suas queixas ao Provedor de Justiça<sup>10</sup> na área da sua competência.

### **2.A(1) Acerca do emprego e da actividade profissional**

Nos casos relacionados com o emprego e a actividade profissional quando o factor de discriminação é racial, a autoridade competente é o ACIDI I.P./CICDR que enviará os casos à IGT para investigação. Para os outros factores de discriminação, a IGT tem a sua competência própria.

<sup>7</sup> IGT – Inspeção-Geral do Trabalho *website*: <http://www.igt.gov.pt/>

<sup>8</sup> PSP – Polícia de Segurança Pública *website*: <http://www.psp.pt/>

<sup>9</sup> GNR – Guarda Nacional Republicana *website*: <http://www.gnr.pt/default2.asp>

<sup>10</sup> Provedor de Justiça *website*: <http://www.provedor-jus.pt/>

Um trabalhador, de preferência com o apoio de uma ONG ou de um Sindicato, poderá:

1. Apresentar uma queixa à IGT, que fará a investigação e decidirá sobre as suas consequências;
2. Solicitar ao Ministério Público a instauração do processo junto dos Tribunais do Trabalho ou, a instauração de um processo com o apoio de um advogado, ou, através dos Sindicatos, ou, recorrendo ao apoio jurídico. O Ministério Público é, igualmente competente para a representação dos trabalhadores nos Tribunais do Trabalho.
3. Quando a discriminação está associada a um crime, a queixa poderá ser apresentada ao Ministério Público ou a qualquer autoridade policial. Em caso de exercício de acção penal por crime de difamação ou injúria é necessária a representação por advogado.

#### Quando uma autoridade pública é acusada de discriminação:

1. As vias administrativas são, neste caso, o recurso aos superiores hierárquicos, incluindo o Ministro da tutela e a apresentação de queixa ao Provedor de Justiça ou à IGAI<sup>11</sup> (por exemplo, no caso da PSP ou GNR);
2. O recurso aos Tribunais Administrativos solicitando que o acto discriminatório seja declarado nulo, e a indemnização pelos danos.

#### Se uma entidade privada é acusada de discriminação:

Quando a razão da discriminação é racial, a vítima poderá:

1. Apresentar queixa ao ACIDI I.P./CICDR directamente ou em qualquer força policial (PSP, GNR) que enviarão o caso para o ACIDI I.P./CICDR, ou à IGT, se for por razões relacionadas com o trabalho.
2. Se a discriminação está relacionada com um crime, a vítima poderá, também, apresentar queixa junto do Ministério Público ou em qualquer força policial (PSP, GNR).
3. A discriminação racial também poderá ser objecto de processo nos Tribunais Cíveis, para obter o ressarcimento dos danos e outras providências adequadas à situação.
4. Para outros factores de discriminação (idade, deficiência...), a queixa deverá ser apresentada à IGT, forças policiais (PSP, GNR) ou ao Ministério Público nos Tribunais do Trabalho.
5. A resolução informal é da competência do ACIDI I.P., IGT e, igualmente, do Ministério Público nos Tribunais do Trabalho.

Vias de recurso internas formais podem ser utilizadas formalmente quando o departamento de recursos humanos da empresa está bem organizado. Tal não acontece em firmas pequenas, onde é mais frequente uma resolução informal de disputas. São frequentes as queixas à IGT por questões de discriminação.

Para os litígios em matéria de emprego existem órgãos jurisdicionais especializados, os Tribunais do Trabalho. Estes fazem parte da jurisdição comum mas actuam unicamente em casos de direito laboral, relacionados com as relações de emprego, acidentes e doenças profissionais e conflitos na área dos direitos relativos à segurança social. Actuam em todas as questões emergentes da negociação, execução e resolução dos contratos de trabalho. A competência dos Tribunais do Trabalho está contemplada no artigo 85.º da Lei 3/99 (Lei de Organização e Funcionamento dos Tribunais Judiciais). A estes tribunais competem, também, as questões relacionadas com a aplicação de sanções pela IGT pelo não cumprimento do direito laboral.

---

<sup>11</sup> IGAI – Inspecção-Geral da Administração Interna *website*: <http://www.igai.pt/>

Não existem medidas específicas de mediação contempladas no Código do Trabalho relativas à discriminação, contudo, as regras processuais do Código do Trabalho, exigem ao juiz que preside ao processo a realização de, pelo menos, uma conferência de conciliação entre as partes antes do julgamento e, é-lhe pedido, que tente a mediação em qualquer processo de disputa laboral (artigos 32.º, n.º 2, 36.º, n.º 2, 51.º, n.ºs 1 e 2, 55.º, n.º 2 e 70.º, n.º 1 do Código do Procedimento nos Tribunais do Trabalho). O artigo 541.º, alínea *f*) do Código do Trabalho, dispõe, que as convenções colectivas de trabalho devem incluir mecanismos de conciliação (artigos 583.º e *ss*), mediação (artigos 587.º e *ss*) e arbitragem (artigos 564.º e *ss*) em matéria de conflito laboral.

Em casos de discriminação no emprego, o caso será instruído e investigado pela IGT, que averiguará a existência dos factos referidos pelas vítimas ou por quaisquer outras pessoas.

De acordo com o artigo 614.º do Código do Trabalho, qualquer violação de uma norma deste Código dá lugar a uma contra-ordenação, punível com uma coima. O Código do Trabalho classifica estas infracções de acordo com o seu grau de gravidade: leves, graves ou muito graves. A violação das normas relativas à igualdade e à não-discriminação são consideradas muito graves. Outras infracções relativas à aplicação da Directiva 2000/78/CE podem ser consideradas como leves ou graves. A mediação informal do ACIDI I.P. não é vinculativa para as partes. Contudo, a mediação/conciliação do Tribunal do Trabalho é.

A discriminação racial por uma autoridade pública é fundamento de medidas disciplinares contra o discriminador, podendo as sanções atingir o despedimento/demissão. Contudo, as vítimas não têm o direito de intervir activamente nos procedimentos disciplinares.

Intervenção das ONG e Sindicatos:

O artigo 5.º da Lei 18/2004 dispõe:

“As associações que, de acordo com o respectivo estatuto, tenham por fim a defesa da não discriminação baseada em motivos de origem racial ou étnica têm legitimidade para intervir, em representação ou em apoio do interessado e com a aprovação deste, nos respectivos processos jurisdicionais.”

Também, o artigo 15.º, n.º 1 da Lei 46/2006 prevê que as associações de pessoas portadoras de deficiência e, bem assim, todas as outras organizações cujo escopo principal seja a representação, a defesa e a promoção dos direitos e interesses das pessoas com deficiência, ou a prestação de serviços às pessoas com deficiência e suas famílias, têm legitimidade para intervir, em representação ou em apoio do interessado e com a aprovação deste, nos respectivos processos jurisdicionais. Estas entidades gozam do direito a acompanhar o processo contra-ordenacional pela prática de qualquer acto discriminatório definido nesta lei. Em caso de crime cometido contra pessoa com deficiência, e praticado em razão dessa deficiência, estas entidades gozam do direito de se constituir assistentes nos respectivos processos-crime.

O Decreto-lei 163/2006 sobre acessibilidade para as pessoas com deficiência prevê que têm legitimidade para propor e intervir em quaisquer acções em representação das pessoas com deficiência individuais as entidades dotadas de personalidade jurídica (ONG e associações de defesa dos interesses das pessoas com deficiência). Porém, em processos de contra-ordenações, estas detêm apenas o direito de denunciar e de solicitar a instauração de um processo.

Não têm o direito de recurso se a queixa não tiver sido aceite, nem o direito a resposta sobre um recurso de um arguido contra a decisão impondo uma coima, pois a legislação relativa aos procedimentos de recurso em casos de contra-ordenações concede apenas legitimidade para o recurso ao arguido ou ao Ministério Público.

O artigo 9.º, n.º 2 da Directiva 2000/78/CE é transposto parcialmente pelo artigo 477.º, alínea *d*) do Código do Trabalho, pois apenas os Sindicatos têm o direito de intervir na defesa e protecção dos seus membros.

Além disso o artigo 640.º do Código do Trabalho confere legitimidade aos Sindicatos, em processos administrativos impondo coimas em caso de violação das normas anti-discriminação constantes nesse Código para intervirem nesse processo.

Os Sindicatos e as ONG gozam, nos casos acima referidos, do direito de se constituírem assistentes de um ou mais queixosos. Acções de classe (queixas de grupo), no sentido de acções colectivas (interesses colectivos), por exemplo, acções com diversos queixosos, são possíveis em processos civis, criminais ou nos processos laborais, de acordo com o artigo 5.º, n.º 2, alínea *c*) do Código de Processo do Trabalho, as associações sindicais são partes legítimas como autoras nas acções relativas a direitos respeitantes aos interesses colectivos que representam e podem exercer, ainda, o direito de acção, em representação e substituição de trabalhadores que o autorizem, nas acções respeitantes à violação, com carácter de generalidade, de direitos individuais de idêntica natureza de trabalhadores seus associados. O artigo 5.º, n.º 3 dispõe, que se presume a autorização do trabalhador a quem a associação sindical tenha comunicado por escrito a intenção de exercer o direito de acção em sua representação e substituição, com indicação do respectivo objecto, se o trabalhador nada declarar em contrário.

Queixas ao Provedor de Justiça:

É função principal do Provedor de Justiça a defesa dos legítimos direitos, liberdades e garantias dos cidadãos, assegurando, através de meios informais (sem procedimento judicial) que as autoridades exerçam as suas competências de forma transparente e de acordo com a lei. O Provedor de Justiça interveio em diversos casos relacionados com racismo.

Algumas dificuldades encontradas na aplicação da legislação relacionam-se com a coordenação entre o Alto-Comissariado e a CICDR e as Inspecções-Gerais responsáveis pelas investigações, assim como o Ministério Público.

É muito difícil a obtenção de provas de actos discriminatórios e a instrução dos processos tende a ser demasiado morosa.

As queixas podem ser apresentadas pelos cidadãos individuais, ONG, organizações de trabalhadores, etc. Beneficiam do apoio do pessoal do Alto-Comissariado, que recebe as queixas e passa os processos a CICDR. As ONG não conduzem elas próprias investigações sobre queixas individuais. Fornecem assistência jurídica às vítimas ou nos seus escritórios ou em cooperação com a Ordem dos Advogados<sup>12</sup>. Assistência de uma forma ampla é, também, fornecida pela UAAVIDRE.

A responsabilidade civil por factos ilícitos relacionados com a discriminação está contemplada nos artigos 483.º, 484.º, 496.º, 799.º e 800.º, n.º 1 do Código Civil. É de salientar na legislação laboral, artigo 26.º do Código do Trabalho, a referência expressa de que a prática de qualquer acto discriminatório lesivo de um trabalhador ou candidato a emprego lhe confere o direito a uma indemnização, por danos patrimoniais e não patrimoniais, nos termos da lei civil.

---

<sup>12</sup> Ordem dos Advogados *website*: <http://www.oa.pt/>

## 1. Exemplo de situações:

A discriminação é proibida em todo e qualquer emprego e/ou actividade profissional em situações tais como: publicidade dos lugares vagos, processos de recrutamento, selecção, termos e condições, remuneração, discriminação no local de trabalho, regras de vestuário/uniforme, horário de trabalho, trabalhadores a tempo parcial, processos disciplinares no local de trabalho, promoção, abonos e subsídios e pagamentos de prémios, despedimento, pagamentos à segurança social, pensões profissionais, emissão de autorizações e licenças, acesso à formação profissional, incluindo a formação profissional nas prisões.

No que respeita às regras sobre vestuário, são aceites requisitos especiais para determinadas profissões como, por exemplo, na hotelaria, companhias aéreas, segurança privada onde os empregados estão sujeitos a algumas regras especiais quando em contacto com o público e devem usar um uniforme.

## 2. Que vias de recurso internas ou administrativas (se existirem) são prioritárias às vias de recurso definidas acima?

Vias de recurso internas ou administrativas não têm de ser esgotadas antes do recurso às autoridades e aos tribunais.

### 2.B(1) Acerca do não-emprego e da actividade profissional: origem racial e étnica

A resolução informal é feita pelo ACIDI I.P. mas pode, igualmente, ser feita por outras autoridades e forças policiais.

Queixas aos órgãos de Promoção da Igualdade e às Comissões:

Qualquer pessoa ou instituição que tome conhecimento de facto susceptível de ser considerado violação das regras que proíbem a discriminação, deverá informar desse facto as seguintes entidades:

- Membro do Governo cuja responsabilidade inclui a área da igualdade, neste momento o Ministro da Presidência e o Ministro do Trabalho.
- ACIDI I.P – Alto Comissariado para a Imigração e Diálogo Intercultural I.P.
- CICDR – Comissão para a Igualdade e Contra a Discriminação Racial.
- Inspecção-Geral competente em razão da matéria, por exemplo, IGT, IGAL<sup>13</sup>, IGAT<sup>14</sup> e IGAI<sup>15</sup>
- Ministério Público.
- Forças policiais (PSP e GNR).

Ressarcimento dos danos:

A Lei 18/2004 introduz, apenas, um procedimento administrativo punindo o discriminador e não faz referência a normas específicas para compensação da vítima, por exemplo, como obter uma indemnização para as vítimas de discriminação racial. Estas, em geral, devem invocar o artigo 483.º do Código Civil (responsabilidade civil por factos ilícitos causando danos) junto dos Tribunais Cíveis ou do Trabalho. O artigo 70.º do Código Civil pode ser invocado para prevenir uma ofensa ilícita ou ameaça de ofensa a qualquer pessoa singular ou colectiva.

Todas as situações de protecção social, incluindo a segurança social e cuidados de saúde, educação, habitação, acesso aos bens e serviços fornecidos ao público, incluindo serviços de bem-estar, serviços bancários, seguros, acesso a instalações abertas ao público, por exemplo, restaurantes, hotéis, instalações de lazer, são abrangidas pela legislação contra a discriminação racial.

<sup>13</sup> IGAL – Inspecção-Geral da Administração Local *website*: [www.igal.pt](http://www.igal.pt)

<sup>14</sup> IGAT – Inspecção-Geral da Administração do Território *website*: [www.igat.pt](http://www.igat.pt)

<sup>15</sup> IGAI – Inspecção-Geral da Administração Interna *website*: [www.igai.pt](http://www.igai.pt)

Para as infracções abrangidas pela Lei 18/2004, o ACIDI I.P. tem autoridade para aplicar sanções. Instruído o processo administrativo e após a audição das partes e da Comissão Permanente da Comissão para a Igualdade e Contra a Discriminação Racial (CICDR), o ACIDI I.P. decide se deve ser aplicada uma coima e qual o seu valor. O arguido pode recorrer para os tribunais contra a coima aplicada pelo ACIDI I.P. Nem a vítima, nem as associações, gozam do direito de recurso ou de intervenção no processo de recurso eventualmente interposto pelo arguido.

As vítimas têm o direito de instaurar autonomamente um processo por danos no tribunal cível ou no Tribunal do Trabalho conforme o caso.

Vias de recurso internas ou administrativas não têm de ser esgotadas antes do recurso ao tribunal.

## **2.C Se existir a possibilidade de surgirem queixas relacionadas com o emprego ou o não-emprego**

O objecto da queixa é, geralmente, obter justiça para a vítima. As ONG estão a aumentar a sensibilização em matéria de discriminação.

As ONG e Sindicatos devem identificar o propósito da queixa, nomeadamente, qual o resultado que o queixoso deseja. Usualmente, este deseja uma solução prática, por exemplo, evitar o despedimento ou conseguir o arrendamento de um imóvel ou a indemnização pelos prejuízos sofridos.

Caso exista uma razão específica para a urgência na resolução da queixa (*periculum in mora*), os tribunais cíveis e do trabalho têm a possibilidade de decretar providências cautelares.

A avaliação dos factos e a apreciação da prova disponível é um dos maiores problemas. A prova é feita, geralmente, através de testemunhas, sendo difícil, em muitos destes casos, encontrar testemunhas. As normas sobre retaliação protegem o queixoso, mesmo nos casos de queixa interna na empresa apresentada por um Sindicato.

O factor mais relevante em casos de discriminação é a prova do acto discriminatório: qualquer tipo de prova é aceite, sendo mesmo possível, registar a prova antes de apresentar formalmente a queixa (*probationem ad perpetuam rei memoriae*).

De acordo com as normas sobre retaliação, não deverão existir consequências para o queixoso ou para as suas testemunhas nos casos de queixa interna. Contudo, a retaliação é possível na prática, e muitas vezes as testemunhas não comparecem perante o tribunal com receio das represálias por parte da empresa.

O patrocínio judiciário é altamente desejável e, em alguns casos, obrigatório sendo contudo possível nas questões laborais, obter o apoio do Ministério Público ou dos advogados dos Sindicatos. É fácil a obtenção de apoio judiciário a um trabalhador, através da Ordem dos Advogados, que dispõe de um grupo de advogados a trabalhar com o ACIDI I.P. para o apoio às vítimas. O direito a apoio judiciário está contemplado no Decreto-lei 71/2005 de 17 de Março (com alterações recentes), que conclui o processo de transposição para a ordem interna da Directiva 2003/8/CE de 27 de Janeiro de 2003. Os estrangeiros, mesmo os detentores de autorizações de residência válidas noutro Estado-Membro, e que não disponham de recursos económicos suficientes, estão agora habilitados a apoio judiciário. Se as partes não beneficiam de apoio judiciário, terão de suportar as despesas sejam vencidas em tribunal. A competência para a decisão sobre o pedido de apoio judiciário é dos serviços da Segurança Social<sup>16</sup>. A Ordem dos Advogados pode ajudar no preenchimento dos formulários. As partes deverão estar bem atentas aos prazos impostos para a apresentação do processo em tribunal.

## **2.D Quais são os requisitos processuais técnicos de cada via de recurso disponível?**

---

<sup>16</sup> Segurança Social website: <http://www.seg-social.pt/>

As vítimas devem estar cientes que um processo de contra-ordenação deve ser instaurado dentro de um prazo previsto.

O prazo de prescrição aplicável às contra-ordenações é de 1, 3 ou 5 anos, dependendo do tipo de infracção (artigo 27.º do Decreto-lei 244/95 de 14 de Setembro).

No caso de procedimento criminal, o prazo de prescrição é de 2, 5, 10 ou 15 anos, dependendo do tipo de crime (artigo 118.º do Código Penal).

Em matéria laboral, o prazo de prescrição é de 1 ano após a cessação do contrato de trabalho ou, em alguns casos, de 5 anos (artigo 381.º do Código do Trabalho).

Para as acções por responsabilidade civil, o prazo de prescrição é de 3 anos, artigo 491.º do Código Civil.

Os requisitos formais dependem da espécie de processo mas é muito comum a utilização de documentos fotocopiados e só em certos casos, são pedidas cópias certificadas dos originais.

Pode ser utilizada prova específica ou genérica, mesmo notícias de jornais podem ser juntas e apreciadas pelos tribunais e pelos órgãos administrativos.

O ACIDI I.P., a CITE – Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego<sup>17</sup> e a Comissão para a Igualdade dos Direitos das Mulheres (ex CIDM) hoje Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género (CIG)<sup>18</sup> fornecem orientações através dos seus sítios na net e, em alguns casos, através das suas linhas de apoio, tais como o ACIDI I.P./ SOS Imigrante em 3 línguas diferentes (linha 808 257 257); a CITE com a linha da maternidade e paternidade (linha 800 204 684), a linha de ajuda da CIG dando informações às vítimas de violência doméstica (linha 800 202 148) e a linha da APAV – Fale. Falar Ajuda (707 20 00 77).

Podemos, igualmente, mencionar a Ordem dos Advogados, a CGTP-IN – Confederação-Geral dos Trabalhadores Portugueses<sup>19</sup>, a UGT – União Geral dos Trabalhadores<sup>20</sup> e o SOS Racismo<sup>21</sup> ou a Associação Solidariedade Imigrante, assim como outras ONG ligadas à imigração desenvolvem actividades nesta área.

Não existem requisitos especiais, contudo as partes têm todo o interesse em apresentar factos bem fundamentados em provas quando apresentam uma queixa, preferencialmente com o apoio de uma ONG, Sindicato ou da UVIDRE.

## **2.E Que apoio existe a nível nacional para aceder aos diferentes procedimentos e o que é que se pode fazer para ultrapassar eventuais impedimentos/obstáculos?**

As vítimas em matéria de discriminação podem, geralmente, sem dificuldade, beneficiar de apoio judiciário na forma de assistência de um advogado e na dispensa de custas. As custas não podem, de uma forma geral, ser consideradas como factor impeditivo para os diferentes procedimentos.

A falta de conhecimento das directivas e da legislação nacional anti-discriminação por parte dos Juizes, Ministério Público, órgãos administrativos, forças policiais (PSP/GNR) e outros, continua a ser um problema real. O Provedor de Justiça está familiarizado com o disposto nas directivas em matéria de anti-discriminação.

---

<sup>17</sup> CITE – Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego *website*: <http://www.cite.gov.pt/>

<sup>18</sup> CIG – Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género *website*: <http://www.cig.gov.pt/>

<sup>19</sup> CGTP-IN – Confederação-Geral dos Trabalhadores Portugueses – Intersindical *website*: <http://www.cgtp.pt/>

<sup>20</sup> UGT – União Geral dos Trabalhadores *website*: <http://www.ugt.pt/>

<sup>21</sup> SOS Racismo *website*: <http://www.sosracismo.pt/>

O acesso aos tribunais pode, em alguns casos, revelar-se difícil quando o tribunal mais próximo se encontra fora da área de residência do queixoso. Alguns Tribunais de Trabalho não dispõem por vezes de equipamento de acesso adequado para pessoas com deficiência, o mesmo acontecendo com os tribunais cíveis e criminais.

Quando necessário, os actos processuais podem ser acompanhados por intérpretes e tradutores, sendo estes pagos, se necessário, através do apoio judiciário. Igualmente, informação em Braille ou interpretação em linguagem gestual pode ser requerida nos tribunais.

## **2.F Pedidos de decisão prejudicial ao Tribunal de Justiça das Comunidades Europeia**

Se houver uma questão controversa sobre legislação da União Europeia e o juiz não estiver seguro sobre a interpretação de uma disposição dessa legislação pode ser feito um pedido de decisão prejudicial ao TJCE – Tribunal de Justiça das Comunidades Europeia<sup>22</sup>, sedado no Luxemburgo, ao abrigo do artigo 234.º do Tratado CE. As partes na instância podem pedir ao juiz nacional que apresente esse pedido, ou o juiz pode decidir, *ex officio*, submeter a questão. Qualquer tribunal pode fazer um pedido de decisão prejudicial, mas só o tribunal nacional que decide em última instância no caso concreto está obrigado a fazê-lo.

Pode ser um procedimento altamente eficaz porque:

- Requerer um pedido de decisão prejudicial pode concentrar o espírito do juiz que preside na questão específica e assegurar um desfecho favorável à queixa apresentada, especialmente pelo facto de poder invocar argumento de direito europeu.
- Os organismos nacionais, em especial os organismos públicos, estão preocupados com a sua imagem e podem tomar medidas para evitar a exposição da discriminação a nível nacional à discussão a nível europeu.
- O Tribunal Europeu é o único órgão competente dar uma interpretação definitiva aos termos utilizados nas directivas.

Trata-se, contudo, de um procedimento especializado e são necessários advogados especialistas no direito da União Europeia familiarizados com a sua utilização. Além disso, é importante notar que o processo nacional é “suspenso” até o TJCE decidir a questão, podendo este período ir, por vezes, até 2 anos e ter sérias consequências para o queixoso.

## **2.G Petições ao Parlamento Europeu**

A Comissão das Petições do Parlamento Europeu<sup>23</sup> pode receber petições dos cidadãos da União Europeia que desejem que a Comissão investigue a(s) sua(s) queixa(s) sob pretexto de que os seus direitos, protegidos pela legislação de União Europeia, não estão a ser convenientemente respeitados.

## **2.H Alertar a Comissão Europeia para as práticas discriminatórias administrativas**

Também é possível escrever directamente à Comissão Europeia<sup>24</sup>. Muitas vezes, este meio é mais rápido do que o previsto no ponto anterior. Desta forma encoraja-se a Comissão a iniciar procedimentos de infracção contra o Estado por incumprimento da legislação europeia.

A Comissão e o Parlamento ficarão vinculados pelas disposições da Carta dos Direitos Fundamentais da UE sobre o direito à boa administração (artigo 41.º), quando esta for adoptada:

---

<sup>22</sup> TJCE – Tribunal de Justiça das Comunidades Europeias *website*: <http://curia.europa.eu/>

<sup>23</sup> Parlamento Europeu *website*: <http://www.europarl.europa.eu/> Parlamento Europeu Gabinete em Portugal *website*: <http://www.parleurop.pt/>

<sup>24</sup> Comissão Europeia *website*: [http://ec.europa.eu/index\\_pt.htm](http://ec.europa.eu/index_pt.htm) Comissão Europeia em Portugal *website*: [http://ec.europa.eu/portugal/comissao/index\\_pt.htm](http://ec.europa.eu/portugal/comissao/index_pt.htm)

- “Cada pessoa tem o direito a que os seus processos sejam resolvidos de forma imparcial, honesta e num prazo razoável pelas instituições e órgãos da União.
- Este direito inclui:
  - o direito de cada pessoa a ser ouvida, antes de ser tomada qualquer medida individual que a possa afectar desfavoravelmente;
  - o direito de cada pessoa a ter acesso ao seu processo, respeitando ao mesmo tempo o interesse legítimo da confidencialidade e do segredo profissional e comercial;
  - a obrigação da administração de explicar a sua decisão.
- Cada pessoa tem o direito a que a Comunidade repare os danos causados pelas suas instituições ou pelos seus agentes no exercício das suas funções, de acordo com os princípios gerais sobre responsabilidade comuns à legislação dos Estados-Membros.
- Cada pessoa pode escrever às instituições da União numa das línguas dos Tratados e deve obter uma resposta na mesma língua.”

ONG, Sindicatos e cidadãos não hesitam em queixar-se à Comissão. De igual modo, através do Serviço de Orientação<sup>25</sup>, um serviço de aconselhamento, os cidadãos são, por vezes, aconselhados a escrever à Comissão. Os cidadãos podem, igualmente, contactar a Rede SOLVIT<sup>26</sup>, uma rede criada para a resolução de conflitos entre as administrações públicas e os cidadãos.

As ONG e Sindicatos devem ter presente que, caso não obtenham uma resposta da Comissão ou a considerem incorrecta, podem apresentar queixa junto do Provedor de Justiça Europeu<sup>27</sup> (European Ombudsman).

## 2.I Queixas ao Tribunal Europeu dos Direitos Humanos

Além disso, quando estiverem esgotadas todas as vias de recurso nacionais, uma pessoa pode, se o caso disser respeito a questões abrangidas pela Convenção para a Protecção dos Direitos do Homem e das Liberdades Fundamentais, recorrer ao Tribunal Europeu dos Direitos do Homem em Estrasburgo (ver ponto 1, “Conceitos-chave”).

Isso pode ser feito ao abrigo do artigo 14.º da Convenção, desde que a questão esteja coberta também por um artigo da Convenção ou, se o país tiver ratificado, ao abrigo do Protocolo 12 que implementa a promoção da igualdade de todas as pessoas através de uma interdição geral de discriminação que passa a fazer parte da Convenção para a Protecção dos Direitos do Homem e das Liberdades Fundamentais. Portugal assinou mas não ratificou ainda este Protocolo. De acordo com o relatório da ECRI, o Governo português prometeu ratificá-lo em breve.

Foram apresentadas diversas queixas contra Portugal ao Tribunal Europeu dos Direitos do Homem<sup>28</sup> mas, até agora, nenhuma delas ligada com a discriminação; a maioria diz respeito a problemas de demoras nos tribunais.

Queixas colectivas podem ser apresentadas ao abrigo da Carta Social Europeia do Conselho da Europa. Portugal ratificou a Carta Social Europeia em 30 de Maio de 2002, contudo, nenhuma queixa colectiva foi ainda apresentada pelas ONG ou Sindicatos.

## 2.J Outras vias de recurso internacionais

<sup>25</sup> CSS – Citizens Signpost Service (Serviço de Orientação) *website*:

[http://ec.europa.eu/citizensrights/front\\_end/index\\_pt.htm](http://ec.europa.eu/citizensrights/front_end/index_pt.htm)

<sup>26</sup> SOLVIT *website*: [http://ec.europa.eu/solvit/site/index\\_pt.htm](http://ec.europa.eu/solvit/site/index_pt.htm)

<sup>27</sup> Provedor de Justiça Europeu (European Ombudsman) *website*:

<http://ombudsman.europa.eu/home/pt/default.htm>

<sup>28</sup> Tribunal Europeu dos Direitos do Homem (TEDH) *website*: <http://www.echr.coe.int/echr>

Portugal ratificou a Convenção relativa aos Direitos Económicos, Sociais e Culturais em 31 de Julho de 1978, a Convenção para a Eliminação de todas as formas da Discriminação Racial em 20 Julho de 1988 e a Convenção sobre a Eliminação de todas as formas de Discriminação contra as Mulheres em 3 de Setembro de 1981.

Os relatórios que mencionam Portugal podem ser encontrados em:

Comité para a Eliminação da Discriminação contra as Mulheres website:

<http://www.gddc.pt/direitos-humanos/onu-proteccao-dh/orgaos-onu-elim-disc-mulheres.html>

Pacto Internacional sobre os Direitos Cívicos e Políticos website:

<http://www.gddc.pt/direitos-humanos/textos-internacionais-dh/tidhuniversais/cidh-dudh-direitos-civis.html>

No sítio da net da representação do Alto-Comissariado das Nações Unidas para os Direitos Humanos<sup>29</sup>, podemos encontrar informação sobre Portugal e órgãos dos Tratados das Nações Unidas, tais como:

Comité para a Eliminação da Discriminação Racial *website*:

<http://www.gddc.pt/direitos-humanos/onu-proteccao-dh/orgaos-onu-elim-disc-racial.html>

Comité dos Direitos do Homem website:

<http://www.gddc.pt/direitos-humanos/onu-proteccao-dh/orgaos-onu-dir-homem.html>

Comité dos Direitos da Criança website:

<http://www.gddc.pt/direitos-humanos/onu-proteccao-dh/orgaos-onu-dir-criancas-novo.html>

Comité Contra a Tortura *website*:

<http://www.gddc.pt/direitos-humanos/onu-proteccao-dh/orgaos-onu-contra-tortura-novo.html>

## **2.K Profissionalismo**

Devemos recordar que quer as ONG quer os Sindicatos devem assumir um alto nível de profissionalismo: respeitando as horas marcadas para as entrevistas e reuniões, fornecendo conselhos neutros e objectivos além de informações práticas, por exemplo, a pessoa deve ser aconselhada a guardar cópias de todos os documentos, nomeadamente da correspondência e comunicações. Em alguns casos, a queixa deve ser enviada por carta registada com aviso de recepção. As pessoas devem ser aconselhadas antes de apresentar uma queixa ou iniciar um processo, ou, também, nos casos de resposta a uma convocatória policial ou judicial. Devem ser informadas de que têm direito a ser acompanhadas por um advogado quando vão contactar qualquer organismo ou autoridade pública.

Os Sindicatos prestam, geralmente, informação relevante e, quando necessário, elaboram pedidos de consulta a outras instituições, sendo frequente que a sua intervenção não se limite apenas ao aconselhamento e apoio genéricos, prestando, também assistência e apoio judiciário concreto aos trabalhadores.

## **3. Questões societárias**

Os conceitos de tolerância e de pluralismo são, de uma forma geral, bem aceites na sociedade portuguesa.

---

<sup>29</sup> Alto Comissariado das Nações Unidas para os Direitos Humanos *website*: <http://www.ohchr.org/english/>

A religião é uma matéria sensível e difícil, contudo não existem, geralmente, grandes conflitos entre as religiões. A Igreja Católica é, sem dúvida, a religião predominante mas tem, de uma forma geral, uma atitude de tolerância relativamente às outras religiões e, em alguns casos, chega mesmo a cooperar com elas.

Os grupos vulneráveis em Portugal são os imigrantes e os ciganos (Roma). As situações são diferentes mas ambos são grupos objecto de ataques.

Mulheres imigrantes, principalmente brasileiras, cabo-verdianas e ucranianas são um grupo especialmente vulnerável.

A discriminação social da comunidade cigana constitui um dos maiores problemas nesta matéria, assim como, o seu acesso aos direitos económicos, sociais e culturais. Muitas crianças da comunidade cigana ainda não frequentam a escola ou abandonam-na sem ter acabado o ensino primário; são referidos com frequência casos de discriminação nesta área.

As pessoas com deficiência pertencem, de igual forma, a um grupo muito vulnerável.

Os Sindicatos e algumas ONG não estão, infelizmente, imunizados contra certos preconceitos relativos aos grupos vulneráveis.

De acordo com o direito nacional, existe uma quota de emprego na função pública de 5% para pessoas com deficiência, desde que haja uma oferta de postos de emprego superior a 10 lugares. Tendo havido uma diminuição significativa na oferta de emprego durante os últimos anos, em consequência disso o sistema de quotas tem tido pouco impacto na protecção das pessoas com deficiência. As dificuldades existentes no Orçamento do Estado e das autarquias têm sido decisivas para dificultar a adopção de medidas de acção positivas de apoio à igualdade de oportunidades.

Materiais de apoio:

1. Os textos das duas directivas
2. Extractos da legislação relevante

#### d) Possibilidades de financiamento em material de anti-discriminação

### ***CAPÍTULO COM UMA VISÃO GERAL DAS POSSIBILIDADES DE FINANCIAMENTO NACIONAL E COMUNITÁRIO PARA AS ONG/SINDICATOS QUE LUTAM CONTRA A DISCRIMINAÇÃO A NÍVEL NACIONAL E DA UNIÃO EUROPEIA***

#### **PORTUGAL**

#### **I. FINANCIAMENTO COMUNITÁRIO PARA ONG/SINDICATOS QUE TRABALHAM A NÍVEL DA UNIÃO EUROPEIA**

##### **1. Financiamento da UE para ONG/Sindicatos que trabalham a nível da UE**

###### **a) ONG a nível europeu**

As ONG a nível europeu estão numa posição fulcral para influenciar e contribuir para o emprego e para as políticas de igualdade social e de oportunidades a diferentes níveis – tanto na sua formulação como na execução – através da informação e da experiência dos seus membros nacionais. Esta circunstância é essencial para assegurar que as políticas comunitárias satisfazem as necessidades reais dos cidadãos da União Europeia e para que estes tenham conhecimento dessas políticas.

Entre 2001 e 2006, o *Community Action Programme* (Programa de Acção Comunitário) de luta contra a discriminação financiou várias redes de ONG europeias que representam e defendem os direitos das pessoas vítimas de discriminação:

Até final de Abril de 2007, a *AGE – The European Older People's Platform* (Plataforma Europeia das Pessoas Idosas), a *ILGA Europe – International Lesbian and Gay Association – Europe* (Associação Internacional de Lésbicas e Gays – Europa), a *ENAR – European Network Against Racism* (Rede Europeia contra o Racismo) e o *EDF – European Disability Forum* (Fórum Europeu das Pessoas com Deficiência) receberam um total de três milhões de Euros/ano para as suas despesas de funcionamento. Outras organizações de menor dimensão – a *European Blind Union* (União Europeia de Cegos), a *European Union of the Deaf* (União Europeia dos Surdos), a *Autisme-Europe* (Autismo-Europa) – também receberam auxílio ao abrigo do Programa de Acção.

Até final de 2006, o *Gender Equality Programme* (Programa para a Igualdade entre os Géneros) concedeu financiamentos ao *European Women's Lobby* (Lobby Europeu das Mulheres) para cobrir as despesas de funcionamento, num montante anual de cerca de 800.000 euros.

Entre 2005 e 2007, várias ONG que lutam contra a exclusão social – *European Anti-Poverty Network* (Rede Europeia Anti-Pobreza), *European Federation of National Organisations Working with the Homeless* (Federação Europeia das Organizações Nacionais que Trabalham com os Sem-Abrigo), a *European Transregional Network for Social Inclusion* (Rede Europeia Transregional para a Inclusão Social), a *Eurochild*, a *European Social Network* (Rede Social Europeia) e a *Caritas Europa* – receberam financiamentos do *Community Programme to Combat Social Exclusion* (Programa Comunitário de Combate à Exclusão Social), num total de 3.600.000 Euros.

Para o novo período de programação 2007-2013, a Comissão Europeia decidiu criar um novo programa integrado: o **PROGRESS – Programme for Employment and Social Solidarity** (Programa para o Emprego e Solidariedade Social), que foi aprovado pelo Parlamento e pelo Conselho Europeu em Novembro de 2006: [http://ec.europa.eu/employment\\_social/progress/index\\_en.html](http://ec.europa.eu/employment_social/progress/index_en.html)

O PROGRESS combina os quatro anteriores Programas de Acção comunitários, incluindo o relativo à luta contra a discriminação: a Secção 4 do PROGRESS, epigrafiada "Luta contra a discriminação e diversidade", apoia a aplicação eficaz do princípio da não discriminação e promove a sua integração em todas as políticas comunitárias.

Os anúncios dos concursos públicos e os convites à apresentação de propostas no âmbito do PROGRESS são publicados no *website* "Calls for Tender/Calls for Proposals" da DG do Emprego, Assuntos Sociais e Igualdade de Oportunidades: [http://ec.europa.eu/employment\\_social/emplweb/tenders/index\\_en.cfm](http://ec.europa.eu/employment_social/emplweb/tenders/index_en.cfm)

Em Novembro de 2006 foi aberto o primeiro concurso do PROGRESS para a atribuição de uma contribuição financeira destinada a despesas de financiamento, em 2007, de redes europeias activas na luta contra a discriminação, da promoção da igualdade dos géneros e da integração na sociedade de pessoas com deficiência. Os acordos de atribuição desses financiamentos às redes europeias que se qualifiquem vigorarão até Dezembro de 2007.

### ***b) Sindicatos europeus***

A *ETUC – European Trade Union Federation* (Confederação Europeia de Sindicatos - ETUC) representa trabalhadores de todas as indústrias, a nível europeu. Constituída em 1973, a ETUC reúne 81 organizações nacionais de 36 países europeus (incluindo todos os Estados-Membros da União Europeia) e 11 federações de trabalhadores industriais, com cerca de 60 milhões de membros.

A ETUC é uma das quatro principais organizações sociais que são parceiros a nível europeu. Muitos dos projectos dos parceiros sociais europeus são apoiados todos os anos pelas verbas orçamentais da Comissão Europeia destinadas ao diálogo social (04.03.03.01, 04.03.03.02 e 04.03.03.03). Para mais informações, aceder a:

[http://ec.europa.eu/employment\\_social/social\\_dialogue/grants\\_en.htm](http://ec.europa.eu/employment_social/social_dialogue/grants_en.htm)

## **2. Financiamentos da UE para ONG/Sindicatos nacionais**

Embora a União Europeia não conceda financiamento de base às ONG ou Sindicatos no âmbito do PROGRESS, as organizações podem receber fundos para projectos através da sua participação em iniciativas específicas tais como actividades de consciencialização a nível nacional ou projectos transnacionais. Por isso, as organizações nacionais são aconselhadas a manterem-se regularmente informadas sobre os anúncios de concursos e os convites para a apresentação de propostas no *website* da DG do Emprego, Assuntos Sociais e Igualdade de Oportunidades e a consultar as orientações e instruções publicadas, a fim de verificar se os projectos das ONG/Sindicatos nacionais reúnem as condições para a atribuição de financiamentos. Para mais informações, aceder a:

[http://ec.europa.eu/employment\\_social/emplweb/tenders/index\\_en.cfm](http://ec.europa.eu/employment_social/emplweb/tenders/index_en.cfm).

As ONG de nível europeu como a AGE, a ILGA-Europa, a EDF e a ENAR também são boas fontes de informação. Por isso é, também, recomendável estar a par das informações disponíveis na sua página *web*.

Além do PROGRESS, as organizações nacionais podem ter no Fundo Social Europeu (FSE) uma fonte de financiamento de projectos. Entre 2007 e 2013, o FSE vai concentrar-se em quatro áreas chave de acção que incluem o reforço da inclusão social através da luta contra a discriminação e tornar mais fácil o acesso das pessoas desfavorecidas ao mercado de trabalho. Para mais informações, aceder a:

[http://ec.europa.eu/employment\\_social/esf2000/2007-2013\\_en.html](http://ec.europa.eu/employment_social/esf2000/2007-2013_en.html)

A Comissão Europeia não financia directamente projectos do FSE. Cabe aos Estados-Membros identificarem as suas prioridades de financiamento e a escolha dos projectos. Para mais informações, deve ser contactada a autoridade nacional/regional relevante cujos contactos estão disponíveis no *site*:

[http://ec.europa.eu/employment\\_social/emplweb/esf/esf\\_matrix\\_en.cfm](http://ec.europa.eu/employment_social/emplweb/esf/esf_matrix_en.cfm)

## **II. POSSIBILIDADES DE FINANCIAMENTO PARA ONG/SINDICATOS QUE LUTAM CONTRA A DISCRIMINAÇÃO A NÍVEL NACIONAL PORTUGAL**

### **1. A delegação da Comissão Europeia no vosso país concede financiamentos específicos a ONG/Sindicatos que lutam contra a discriminação a nível nacional? Que forma revestem esses financiamentos? (subsídios para projectos, disponibilização de salas de reuniões, etc.). O acesso a esse financiamento é fácil? Quais são as condições para receber o financiamento?**

A delegação da Comissão Europeia em Portugal concede subsídios para projectos. As formalidades com vista à obtenção de financiamento, se este estiver disponível, exigem a apresentação de um projecto pormenorizado com um orçamento de acordo com as regras da União Europeia. Normalmente, as ONG/Sindicatos têm que ter um bom historial de actividades.

Os subsídios a projectos têm lugar:

- no âmbito de um determinado projecto da Comissão
- eventualmente, quando uma ONG apresenta um projecto específico que é considerado merecedor de um subsídio
- Além disso, a delegação disponibiliza as suas instalações, a pedido, e ajuda as ONG/Sindicatos a encontrar palestrantes e peritos, sem encargos.

### **2. O Governo central concede financiamentos específicos às ONG/Sindicatos que lutam contra a discriminação?**

O Governo central concede financiamentos específicos, principalmente através do ACIDI I.P.<sup>30</sup> – Alto Comissariado para a Imigração e Diálogo Intercultural I.P (anteriormente designado ACIME), a ONG activas na luta contra a discriminação. O ACIDI I.P. ocupa-se tanto de questões relativas à imigração como da luta contra a discriminação. Os ciganos (Roma) e os imigrantes são os grupos mais vulneráveis em termos de discriminação. O financiamento das associações de imigrantes na parte relativa às acções de luta contra a discriminação está previsto na Lei 115/99 de 3 de Agosto de 1999, regulamentada pelo Decreto-Lei n.º 75/2000 de 9 de Maio de 2000, que estabelece o direito de as associações representantes de imigrantes e seus descendentes de beneficiar de apoio técnico e financeiro por parte do Estado. Nos termos desta legislação, o apoio concedido às associações de emigrantes destina-se, entre outras actividades, ao estudo e investigação de casos e de medidas de integração social e de discriminação em razão da raça, cor, nacionalidade ou origem étnica, e também com o objectivo da eliminação de todas as formas de discriminação em razão da raça, cor, nacionalidade ou origem étnica.

Não existe qualquer financiamento específico para as ONG que se ocupam das questões relativas à orientação sexual. O único financiamento que, até agora, o Governo concede a estas ONG é destinado a casos específicos relativos à prevenção da SIDA, que são apoiados pela Coordenação Nacional para a Infecção pelo VIH/SIDA.

O financiamento das ONG activas no campo da imigração é concedido pelo ACIDI I.P. com base nas actividades e projectos das mesmas.

As ONG que se ocupam de questões relacionadas com a religião recebem financiamentos através da Secretaria de Estado da Administração Local.

---

<sup>30</sup> Website do ACIDI I.P.: <http://www.acime.gov.pt/>

O Secretário-Geral da Presidência do Conselho de Ministros concedeu vários subsídios à Igreja Católica, por exemplo à Obra Nacional Pastoral dos Ciganos<sup>31</sup>.

A Igreja goza de alguns benefícios fiscais nos termos da Concordata.

O Governo central concede financiamentos específicos a ONG que trabalham em questões respeitantes às pessoas com deficiência.

O Governo central tem programas específicos para as pessoas idosas mas os financiamentos concedidos às ONG activas neste domínio têm por base projectos específicos.

Ano Europeu da Igualdade: a Resolução 88/2006 do Conselho de Ministros criou uma estrutura para o Ano Europeu da Igualdade – AEIOT – Ano Europeu da Igualdade de Oportunidades para Todos e Todas<sup>32</sup>. O Plano Nacional de Acção do Ano Europeu da Igualdade foi publicado em Janeiro de 2007<sup>33</sup>. Cria uma estrutura destinada a articular o trabalho das diferentes instituições governamentais: Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género – CIG<sup>34</sup> (anteriormente CIDM – Comissão para a Igualdade e Direitos das Mulheres), IEFP – Instituto de Emprego e Formação Profissional<sup>35</sup>, ACIDI I.P., SNRIPD<sup>36</sup>, Ministério do Trabalho e da Segurança Social<sup>37</sup> e Ministério da Educação<sup>38</sup>) e das ONG que abrangem todos os aspectos da discriminação. Ao abrigo deste Plano, as ONG podem pedir apoio para algumas acções no âmbito do Plano. Este Plano prevê acções em todo o território nacional com a cooperação das autarquias e dos *media*, incluindo exposições, preços para as melhores práticas e prémios escolares, seminários e a publicação de estudos relacionados, bem como a criação de um *website*.

EQUAL: A EQUAL<sup>39</sup> desenvolve algumas acções relativamente à Igualdade de Oportunidades e apoia projectos de ONG no campo da discriminação racial e étnica e da discriminação no emprego. A EQUAL é financiada pelo FSE – Fundo Social Europeu (European Social Fund) e pelo Governo português. Trabalham em parceria com ONG portuguesas e entidades de outros Estados-Membros da União Europeia.

### **3. Que forma reveste este financiamento? (financiamento de base, financiamento de projectos, instalações) Essas possibilidades de financiamento fazem parte de programas governamentais específicos? (quais e de que ministérios?)**

Este financiamento reveste a forma de subsídios anuais e de financiamento de projectos de luta contra a discriminação.

As possibilidades de financiamento fazem parte do programa do ACIDI I.P. de apoio a iniciativas e actividades culturais tais como exibição e filmes que abordem o tema da luta contra a discriminação, promovidas em colaboração com o ACIDI I.P. No âmbito do financiamento de projectos pelo ACIDI I.P. contam-se também a realização de debates, seminários e conferências sobre o assunto. No que respeita à comunidade cigana o ACIDI I.P. realiza acções de acompanhamento de associações de ciganos no país e promove o conhecimento da sua cultura na sociedade civil.

---

<sup>31</sup> Website da Obra Nacional para a Pastoral dos Ciganos: <http://www.ecclesia.pt/pnciganos/>

<sup>32</sup> Website do AEIOT: <http://igualdades2007.com.pt/>

<sup>33</sup> Website do Plano Nacional de Acção do Ano Europeu da Igualdade: [http://www.portugal.gov.pt/NR/rdonlyres/6FE5AA2B-BO42-4F2A-AEAE-8AEB100D4830/0/PNA\\_AEIOT.pdf](http://www.portugal.gov.pt/NR/rdonlyres/6FE5AA2B-BO42-4F2A-AEAE-8AEB100D4830/0/PNA_AEIOT.pdf)

<sup>34</sup> Website da CIG: <http://www.cig.gov.pt/>

<sup>35</sup> Website do IEFP: [www.iefp.pt/](http://www.iefp.pt/)

<sup>36</sup> Website do SNRIPD: <http://www.snripd.pt/>

<sup>37</sup> Website do Ministério do Trabalho e da Segurança Social: <http://195.245.197.214/contactos.asp>

<sup>38</sup> Website do Ministério da Educação: <http://www.min-edu.pt/>

<sup>39</sup> Website da EQUAL: [http://www.equal.pt/non\\_accessible/sobre\\_a\\_equal/index.asp](http://www.equal.pt/non_accessible/sobre_a_equal/index.asp)

O ACIDI I.P. subsidiou as publicações "Guia de Apoio ao associativismo nas comunidades ciganas e de recursos de combate à discriminação racial", projecto que envolveu ONG de ciganos e também o "Manual de Boas Práticas Roma EDEM – Combatendo a discriminação das Comunidades ciganas/Viajantes no âmbito da educação e emprego".

O financiamento do ACIDI I.P. às ONG de imigrantes pode atingir os 35.000 euros/ano.

Quanto às ONG que lutam contra a discriminação em razão da orientação sexual, como já foi dito o único apoio concedido é a divulgação de material sobre a SIDA através do Ministério da Saúde.

No que diz respeito à religião, o financiamento revestiu também a forma de co-participação na recuperação de prédios no âmbito do Programa – Equipamento Religioso".

No campo das pessoas com deficiência, o financiamento atribuído a ONG pode chegar aos 20-25 por cento do montante total gasto anualmente. Pode ainda haver outros apoios, designadamente à cultura e ao desporto.

#### **4. O acesso a esse financiamento é fácil? Quais são as condições?**

Em geral, o acesso a esse financiamento exige muita burocracia. Os projectos têm de ser bem definidos e corresponder ao objectivo da campanha de luta contra a discriminação tendo em conta a informação da sociedade civil sobre estas questões. As ONG têm que apresentar o seu último Relatório Anual aprovado em Assembleia-geral e nos termos da legislação relativa às associações. Por vezes o financiamento é objecto de concurso.

Algumas ONG queixam-se de que os procedimentos de acesso ao financiamento são demasiado burocráticos e de que as regras e métodos de avaliação são demasiado técnicos e em certos casos pouco transparentes.

A maioria das ONG envolvidas na luta contra a discriminação vive das contribuições dos sócios, dos donativos de entidades privadas e da venda de alguns artigos.

#### **5. No caso de Estados federais, existe alguma possibilidade de financiamento a nível dos Estados federados?**

Não aplicável.

#### **6. Existem outras possibilidades de financiamento a nível regional? E a nível autárquico?**

##### A nível regional:

Por vezes, as regiões autónomas dos Açores e da Madeira concedem apoios a ONG activas na luta contra a discriminação, mas não têm prevista qualquer verba orçamental especificamente para esse efeito.

Nos Açores, a Rede Regional de Apoio ao Idoso financiada pelo governo regional tem vários centros de contacto, centros de dia e lares para a integração de idosos.

##### Autarquias:

A Câmara Municipal de Lisboa<sup>40</sup> apoia algumas ONG que trabalham neste domínio: imigrantes, luta contra o racismo, pessoas com deficiência e associações de ciganos (Roma).

Este apoio traduz-se nomeadamente na disponibilização de instalações para a realização de actividades, organização de seminários, produção de folhetos de informação e actividades desportivas para as pessoas com deficiência.

<sup>40</sup> Website da Câmara Municipal de Lisboa: [http://www.cm\\_lisboa.pt/](http://www.cm_lisboa.pt/)

No caso de acordos celebrados entre o Município e uma ONG, é concedido um subsídio pecuniário, designadamente nos domínios religioso e das pessoas com deficiência. Por exemplo, foram concedidos subsídios à Obra Nacional para a Pastoral dos Ciganos e à Comunidade Islâmica (cedência de terrenos para a construção de templos, além de auxílio financeiro). O Município organiza também o Arraial Pride, que é uma iniciativa anual virada para as questões da orientação sexual.

A Câmara Municipal de Loures também cedeu à Comunidade Islâmica terrenos para construção.

Outras autarquias concedem esporadicamente apoios a ONG.

#### **7. Existem financiamentos por entidades privadas (fundações privadas, empresas privadas, sedes de sindicatos, etc.)? E o acesso a esses financiamentos é fácil?**

Os principais financiamentos e apoios são dados por fundações, das quais as mais importantes são a Fundação Calouste Gulbenkian<sup>41</sup>, a Fundação Oriente<sup>42</sup>, a Fundação Luso-Americana<sup>43</sup> e a Fundação Friedrich Ebert<sup>44</sup>.

Algumas empresas privadas colaboram em projectos e campanhas de combate à discriminação, entre elas a DHL, a Delta Cafés, a IBM e a PT – Portugal Telecom, que colaboraram juntamente com o ACIDI I.P. na 1ª Feira Social realizada em 2005; o Fundo NIKE também tem apoiado algumas iniciativas no domínio das pessoas com deficiência.

Os sindicatos não têm capacidade financeira para conceder subsídios às ONG.

Quando colaboram com as ONG fazem-no normalmente por participação nos custos das actividades.

#### **8. Existem outras fontes de financiamentos?**

Algumas igrejas colaboram na luta contra a discriminação. A mais importante é a Igreja Católica, que tem organizações próprias, como a Caritas<sup>45</sup> e a Obra Nacional para a Pastoral dos Ciganos, cobrindo normalmente as despesas destas organizações.

No campo das pessoas com diminuição de capacidades (pessoas com deficiência e idosos), realizaram-se alguns projectos na área de telecomunicações com o apoio, entre outros, da Portugal Telecom e da Cruz Vermelha Portuguesa.

---

<sup>41</sup> Website da Fundação Calouste Gulbenkian: <http://www.gulbenkian.pt/portal/index.html>

<sup>42</sup> Website da Fundação Oriente: <http://www.foriente.pt/entrada.asp>

<sup>43</sup> Website da Fundação Luso-Americana: <http://www.flad.pt/>

<sup>44</sup> Website da Fundação Friedrich Ebert: <http://www.feslisbon.org/site/index.php>

<sup>45</sup> Website da Caritas: <http://www.caritas.pt/>

#### **IV. Seminário sobre Gestão da Diversidade dos Recursos Humanos**

##### **Modelo da formação em Gestão da Diversidade dos Recursos Humanos**

- a) A formação foi preparada de acordo com a formação de formadores, realizada em Köln. Foi entregue aos participantes o "Manual de Formação em Gestão da Diversidade" (tradução portuguesa do *Training Manual for Diversity Management*) e uma cópia da Directiva 2000/78/CE.
- b) Os grupos-alvo foram sobretudo PME e municípios. Também estiveram representados no seminário outros grupos como, por exemplo, funcionários públicos, sindicatos e bancos.
- c) No seminário que teve lugar em Cascais a formadora internacional interveio várias vezes para dar maior ênfase às matérias em discussão e avançar novos pontos de vista, tendo também feito uma apresentação em *Power Point* sobre "Promoção da Diversidade no Local de Trabalho", com o objectivo de aumentar o conhecimento das possibilidades e desafios da Gestão da Diversidade dos Recursos Humanos, indicando os instrumentos práticos e concretos para implementar a gestão da diversidade. Esta formadora salientou também a necessidade da Gestão da Diversidade e o facto de esta constituir uma abordagem empresarial susceptível de assegurar a inexistência de discriminação no local de trabalho e de promover conscientemente, pondo em prática e dando o devido valor à diversidade da força de trabalho, melhorando dessa forma, o desempenho da empresa.
- d) Os formadores em Gestão da Diversidade foram os mais qualificados e habilitados para participar nestes seminários. Cada um deles tinha uma experiência diferente neste domínio e ambos preenchiam os critérios previamente definidos, pelo que foi possível assegurar uma formação de grande qualidade neste Seminário sobre Gestão da Diversidade dos Recursos Humanos. Os formadores tinham grande experiência em iniciativas de envolvimento da comunidade e da sociedade civil, dado os cargos por eles já desempenhados, respectivamente de Secretário de Estado da Segurança Social e das Relações Laborais e de Secretário de Estado do Comércio do Comércio e Indústria, com amplas responsabilidades no diálogo com os parceiros sociais, onde as questões relacionadas com a diversidade com base no género, na deficiência, na idade e na origem étnica são de primordial importância. Ambos possuíam grande experiência em gestão, nomeadamente de institutos públicos e organismos governamentais em Portugal. A participação do perito nacional foi igualmente fundamental para este Seminário.
- e) O IED – Instituto de Estudos para o Desenvolvimento participou no projecto na qualidade de organizador do Seminário. Mais informações sobre esta ONG estão disponíveis na página <http://www.ied-pt.org/>

##### **Preparação do Seminário em Gestão da Diversidade dos Recursos Humanos**

###### **1. Seminário de formação em Köln**

O Seminário para formação de formadores que teve lugar em Köln destinou-se a instruí-los sobre o modo de analisar e projectar no futuro a diversidade potencialmente necessária numa organização empresarial e no seu ambiente; a integrar a diversidade em todos os processos e a todos os níveis da organização, com vista à definição de estratégias claras, caracterizadas pela diversidade; a gerar e fomentar uma cultura empresarial baseada em valores subjacentes, como a valorização da diversidade e o seu poder de singularidade e a inclusão em todos os seus aspectos.

###### **2. Anúncio dos seminários**

Enviaram-se aos participantes, por correio e e-mail, cartas de convite para o Seminário, que foi também anunciado na página do IED.

###### **3. Atrair e seleccionar participantes**

Não foi tarefa fácil atrair PME e outras entidades, uma vez que as políticas de diversidade não são ainda grande motivo de reflexão e apenas um número limitado de empresas começou a pôr em prática a Gestão da Diversidade na sua organização e, mesmo assim, de forma fragmentada e com escasso sentido estrutural.

A Gestão da Diversidade não é ainda objecto de especial atenção por parte das instituições públicas nem da opinião pública. No entanto, é forçoso reconhecer que, à medida que cresce o desemprego em Portugal, começam a manifestar-se opiniões contra as minorias. Quando são discutidas, as principais questões de Gestão da Diversidade centram-se nas minorias étnicas. A "idade" também começa a ser um factor em questão, pois em Portugal as pessoas com mais de 45/50 anos são frequentemente excluídas do mercado de trabalho.

O processo de selecção fez-se através da avaliação das candidaturas.

#### 4. Aspectos logísticos

- a) Para a logística, o organizador do Seminário reuniu materiais importantes sobre a matéria (além do Manual e da Directiva 2000/78/CE) destinados a serem distribuídos aos participantes, tais como, por exemplo:

Serviço de Publicações das Comunidades Europeias:

Um Caso Empresarial pela Diversidade – Boas Práticas no Local de Trabalho – 10/2005

Stop Discrimination:

*Equal Rights in Practice – Autumn 2007*

- b) Para local do seminário foi escolhido o Hotel Albatroz (um hotel de 5 estrelas) em Cascais, próximo da praia e com uma vista deslumbrante do Oceano Atlântico.

Página web: [http://www.albatrozhotels.com/hotel/eng\\_hotel/htm](http://www.albatrozhotels.com/hotel/eng_hotel/htm)

- c) Os participantes reuniram-se em 8 mesas redondas numa sala espaçosa, com vista para o mar. A sala estava equipada com *flipcharts*, ecrã, retroprojector e equipamento de som. Os oradores e o formador internacional elaboraram apresentações em *Power Point*, especialmente para este Seminário. Os participantes tiveram dois intervalos para café e almoço.



## Realização dos seminários

### a) Distribuição dos participantes

Homens: 36%  
Empresas: 43%

Mulheres: 64%  
Função pública/Municípios: 57%

### b) Rotina do dia – observações (sobre os formadores, participantes, conteúdo)

O Seminário decorreu numa atmosfera amistosa, com uma grande cooperação entre formadores e participantes. Há que salientar a valiosa participação do perito nacional. As apresentações em *Power Point* pelos oradores e pela formadora internacional ajudaram a uma melhor compreensão dos principais objectivos destas acções e do conteúdo do programa.

Os formadores estavam devidamente habilitados para estas acções e graças às suas qualificações conseguiu-se uma boa equipa de trabalho.

## Realização do Seminário

Os momentos das apresentações e do *workshop* foram bons, tendo-se registado uma grande interacção e discussão entre os grupos no decurso dos *workshops*.

Obteve-se um bom equilíbrio entre as apresentações e *workshops*.

Os participantes demonstraram grande interesse nos temas tratados.

A ideia de juntar representantes da indústria, especialmente de empresas multinacionais, com elementos da administração pública revelou-se claramente um êxito, pois é possível aprender muito com as respectivas melhores práticas.

Devemos igualmente destacar:

- A participação activa de todo o painel e dos próprios participantes no decurso do seminário;
- O conhecimento adquirido pelos participantes sobre Gestão da Diversidade – seu significado, estratégia, o processo de gestão envolvido na aceitação e utilização das diferenças e semelhanças como um potencial na organização;
- A partilha e intercâmbio de conceitos, o debate, o grupo de trabalho, o intercâmbio de ideias e práticas, novas perspectivas sobre Gestão da Diversidade e o seu impacte a nível nacional, a disseminação de informação relevante;
- A qualidade dos formadores, dos oradores e dos próprios participantes;
- A diversidade dos participantes e das opiniões, que levou a debates muito interessantes;
- A possibilidade de, a partir desta acção, estabelecer contactos com outras instituições (*networking*).

No que respeita ao Programa do Seminário, foram apresentados, entre outros, os seguintes tópicos:

Cinco grupos de trabalho:

"Estratégias de gestão empresarial da diversidade que podem integrar a diversidade como parte activa da sua identidade":

- Grupo I – Como identificar e reconhecer diferentes tipos de diversidade relevante?
- Grupo II – Como trabalhar com diferentes investidores a fim de conhecer melhor os seus próprios "casos empresariais".
- Grupo III – Como comunicar aos empregados, clientes, investidores, etc. aquilo que se está a fazer.
- Grupo IV – Como desenvolver políticas e práticas que reflectam e implementem o seu empenhamento na gestão da diversidade.
- Grupo V – Como conquistar o apoio e a confiança dos indivíduos dentro e fora da organização.
- Breve apresentação das Directivas comunitárias 2000/43/CE e 2000/78/CE.

Situações empresariais:

Apresentação das melhores práticas no local de trabalho sobre "Gestão da Diversidade" (com apoio de *Power Point*) pelas seguintes empresas:

DHL:

"Aceitar, assumir e gerir a diversidade"

A DHL pertence ao grupo DPWN international. A chave do êxito reside na:

- igualdade de oportunidades na contratação, formação e carreira profissional;
- responsabilidade social;
- melhoria das condições dos trabalhadores com base em várias Convenções da ONU e da OIT e na Declaração Universal dos Direitos do Homem.

Uma das melhores práticas da DHL consiste em assegurar a igualdade de tratamento e de oportunidades a todos os seus trabalhadores, em todos os domínios, independentemente do género, idade, credo ou religião, raça ou origem étnica, filiação política, deficiência, orientação sexual, etc.

Na DHL todos os trabalhadores são contratados, formados, promovidos e remunerados unicamente em função da sua capacidade de trabalho e não estão sujeitos a quaisquer ofensas físicas ou verbais nem a qualquer tipo de assédio ou outras práticas discriminatórias.

"Vemos a diversidade dos nossos elementos como princípio norteador da nossa política, o que se traduz na promoção da diversidade e das heterogeneidades (...). A capacidade, o desempenho e o comportamento ético devem ser os únicos indicadores para a qualificação dos nossos trabalhadores."

Página web: <http://www.dhl.pt/publish/pt/high.html>

*GRACE*

"A Gestão da Diversidade como factor de competitividade empresarial e a Responsabilidade Social das Empresas"

A associação GRACE foi constituída em 2000 por um grupo de empresas, na sua maioria multinacionais, unidas por um interesse comum: aumentar o papel do sector privado no desenvolvimento social. A GRACE foi uma das primeiras associações portuguesas sem fins lucrativos que se envolveu na questão da Responsabilidade Social Empresarial. O seu principal objectivo consiste em promover e estimular a participação das empresas nos respectivos conteúdos sociais.

Tendo nascido do mundo empresarial e orientada essencialmente ao mesmo, a GRACE procura a generalização de práticas empresariais socialmente responsáveis. É reconhecida como um ponto privilegiado para a reflexão e para a promoção do tema da Responsabilidade Social Empresarial, bem como para a criação e partilha de boas práticas neste domínio. É missão da GRACE promover o conceito de responsabilidade social empresarial e de cidadania, consciencializar as empresas e ajudá-las a gerirem a sua actividade de modo socialmente responsável, trabalhando por uma sociedade justa e sustentável.

Os projectos da GRACE têm sido realizados de muitas formas diferentes, tais como: programas voluntários;

- participação em Conferências;
- organização de Conferências;
- publicação de vários manuais.

No que respeita à problemática da Responsabilidade Social Empresarial, a GRACE tem promovido a diversidade junto de empresas através da sua participação em várias iniciativas neste domínio, tais como:

- Elaboração do Manual "Empresas, Diversidade e Inclusão", integrado no AEIOT (Ano Europeu da Igualdade de Oportunidades para Todos);
- *Workshops* de formação sobre Discriminação Étnica no Acesso ao Emprego, em colaboração com o ACIDI (Alto Comissariado para a Imigração e Diálogo Intercultural);
- Projecto "G.I.R.O – Grace, Intervir, Recuperar, Organizar": intervenção social junto de minorias étnicas em autarquias e empresas;
- ENGAGE 2008 – projecto sobre imigração e educação;
- Execução do Projecto de Integração de Imigrantes.

No que se refere ao Manual "Empresas, Diversidade e Inclusão", o seu principal objectivo é incrementar o reconhecimento da importância da Gestão da Diversidade e promover a igualdade de oportunidades nas empresas, também a nível social.

Página web: <http://www.grace.pt/novo/default.htm>

Pitney Bowes:

A diversidade é um elemento chave na estratégia de crescimento da Pitney Bowes.

#### Responsabilidade Empresarial

Na Pitney Bowes, acreditamos que uma gestão prospectiva das questões económicas, sociais e ambientais serve os melhores interesses de todos os interessados, dos clientes aos empregados e accionistas.

A Pitney Bowes procura melhorar o seu desempenho ambiental e aumentar o bem-estar dos empregados e das comunidades.

A Pitney Bowes foi nomeada um dos 100 Melhores "Cidadãos Empresariais" e recentemente a Diversity Inc. classificou-a como a primeira empresa em termos de diversidade empresarial.

#### Compromisso

Na Pitney Bowes há quatro alavancas chave de um enfoque permanente na diversidade. Esse enfoque permanente assegura um progresso estratégico constante nas seguintes áreas críticas:

#### Competir e Vencer no Mercado Global

Face à crescente concorrência, à diversificação dos mercados actuais e ao aparecimento de novos mercados a nível global, é essencial para a Pitney Bowes poder movimentar-se e perceber as mudanças que ocorrem nos mercados, continuando a desenvolver produtos e a acumular um capital de experiência que vai além das necessidades dos clientes. A diversidade da sua força de trabalho confere à Pitney Bowes uma vantagem concorrencial no serviço da sua carteira de clientes actuais e futuros, descobrindo novos fornecedores fundamentais e estabelecendo parcerias estratégicas.

## Atrair e desenvolver talentos

A Pitney Bowes reconhece que o talento não tem a ver com a idade, o género, a religião, a instrução, a raça, a nacionalidade, a origem étnica, as condições familiares, o estado civil, a veteranaria, a orientação sexual, a identidade e expressão do género ou a condição física ou mental. Por isso, criou um ambiente acolhedor e abrangente, que respeita as diferenças e ajuda as pessoas a darem o melhor no seu trabalho. Esta atitude não só é patente na contratação, mentalização e fidelização de talentos diversos como também significa que a empresa tem de prosseguir os seus esforços para desenvolver os gestores, dirigentes e sistemas necessários para sustentar a responsabilização pelos respectivos talentos, a nível geral da empresa.

## Liderança

Desafiar o *status quo*, ter visão, facilitar e estabelecer coligações com uma base ampla, conseguir o benefício total dos resultados e uma mudança positiva são competências essenciais dos dirigentes. A Pitney Bowes esforça-se por criar um ambiente de trabalho em que essa liderança tem possibilidade de se desenvolver e florescer. Além disso, espera que as comunidades onde está implantada e onde desenvolve a sua actividade beneficiem do tempo, do talento e do valor dos seus dirigentes.

## Estabelecer novos padrões

A Pitney Bowes floresceu graças às ideias e inovações dos seus elementos. Não pode permitir-se inércias nem complacências. Estimular, apoiar, utilizar e recompensar um leque cada vez mais alargado de opiniões, talentos, experiências de vida e pontos de vista, bem como encorajar a confiança, comunicar e assumir riscos, abre as novas fontes donde brotam as melhores ideias que permitem à empresa continuar a ocupar um lugar cimeiro e a ser líder no seu ramo.

Nada é melhor para alcançar este objectivo do que uma cultura de inclusão em que as ideias são bem-vindas, a diferença valorizada e a diversidade aceite e generalizada.

O compromisso da Pitney Bowes para com a diversidade é coerente com os valores e práticas da empresa e, ao mesmo tempo, é pilar de sustentação desses mesmos valores e práticas.

Página web: <http://www.pb.com/cgi-bin/pb.dll/jsp/OurCompany.do>



## Avaliação do Seminário

A grande maioria dos participantes manifestou o seu apreço pelo esquema de apresentação, pelos materiais distribuídos e pelo local onde o seminário se realizou.

O ambiente que se gerou durante a sessão foi muito bom.

Segundo alguns questionários distribuídos e recebidos depois de devidamente preenchidos, após a realização do Seminário, ressalta que:

Para absorver todas as ideias ventiladas nos *workshops*, deve ser distribuído antecipadamente um formulário comum para as apresentações em grupo.

Como os participantes nos diferentes *workshops* não se conhecem uns aos outros, deve haver um facilitador com experiência que oriente as discussões e ajude os grupos a progredir. Devem fazer-se mais esforços para atrair o maior número possível de pessoas já maduras, especialmente directores de empresas ou funcionários públicos de categorias de topo, pois são eles quem melhor pode abrir portas à tomada de decisões em matéria de políticas.

Certas questões devem ser previamente "instiladas" nalguns participantes, a fim de estimular a discussão.

Uma alternativa a ter em conta e a estudar para o futuro poderia ser a mudança de formato para a apresentação de um tema, seguida de um *workshop*, por sua vez seguido pela apresentação de um tema, seguido por um novo *workshop*.

Um inquérito de avaliação, feito aos participantes passados 3 a 6 meses pode ajudar a detectar qualquer alteração de política ou de comportamento, relacionada com o seminário, nas organizações participantes.

### **Principais lições aprendidas com o Seminário sobre Gestão da Diversidade dos Recursos Humanos**

Pensamos que a quase totalidade dos participantes se mostrou muito empenhada nesta acção e participou activamente nas tarefas distribuídas e nas discussões havidas no decurso deste Seminário sobre Gestão da Diversidade dos Recursos Humanos.

Nas organizações com melhores práticas, a Gestão da Diversidade é um processo que faz parte de uma estratégia integrada, contínua e mensurável e, nalguns casos, a formação sobre a diversidade não se limita aos gestores, destinando-se também aos empregados. As organizações de sucesso incorporam a diversidade nos seus esforços de mentalização, na formação dos dirigentes e nos programas de gestão por resultados.

Todas as organizações com melhores práticas presentes no Seminário sobre Gestão da Diversidade dos Recursos Humanos utilizam modelos de acção afirmativa, mas cada uma delas acrescenta inovações criativas que produzem resultados e conferem identidade própria aos seus programas.

Pensamos que se deve aproveitar a avaliação dos participantes e tentar conseguir aperfeiçoamentos para as novas acções a desenvolver no futuro, neste domínio.

## **Anexos**

### **O papel dos Sindicatos no combate à discriminação**

#### Resultados esperados da aprendizagem:

- Para os participantes: a possibilidade de explorarem as funções que os sindicatos podem e devem desempenhar no combate à discriminação

#### **1. O que é um sindicato?**

Um sindicato é uma associação organizada de trabalhadores com a função de proteger e promover os direitos e interesses dos trabalhadores e representá-los a diferentes níveis (local de trabalho, actividade, nacional). Originalmente, os sindicatos organizavam os trabalhadores de acordo com os específicos “ramos” e profissões (tais como cabeleireiros, professores, trabalhadores da construção) mais comuns são os sindicatos com um objecto mais amplo (trabalhadores dos serviços comerciais ou “sector público”). Os sindicatos podem ser organizados a nível de empresa (o que é bastante comum em diversos países) ou por actividade (educação, transporte etc). Os sindicatos também podem ser organizados em federações e fazer parte de redes europeias ou internacionais.

Em diversos países, os sindicatos podem ter ligações históricas com certos grupos políticos, ideologias ou denominações (socialistas, comunistas, liberais, cristãos); poucos têm ligações próximas com um partido político.

Contudo, uma característica comum e essencial a todos os sindicatos é que são organizações democráticas e independentes. Democráticas porque assentam na participação dos seus membros e são organizações representativas e porque cada membro tem um voto e participa no processo de decisão. Independentes porque têm de ser independentes dos empregadores e das autoridades públicas para poder desempenhar devidamente a sua função de representantes dos trabalhadores nas suas negociações e compromissos e, igualmente em conflitos (tais como as greves) fazem parte das suas funções.

#### **2. Qual é o papel do sindicato no combate à discriminação?**

Quando se pensa no papel que os sindicatos podem desempenhar no combate à discriminação, deve ter-se em consideração que devem tirar plenos benefícios dos direitos que lhes foram atribuídos pelos artigos 7.º e 11.º da Directiva 2000/43/CE do Conselho, e dos artigos 9.º e 13.º da Directiva 2000/78/CE do Conselho.

Os sindicatos são verdadeiramente importantes para o desenvolvimento de locais de trabalho pacíficos, democráticos, de boa governação, saudáveis e com bom ambiente; comprometidos na promoção da igualdade de oportunidades, contribuindo através da acção nos locais de trabalho, para a realização destes mesmos objectivos na sociedade em geral.

Os sindicatos podem, enquanto instrumentos do diálogo social, combater a discriminação nos locais de trabalho das seguintes formas:

- Negociar com as empresas de modo a assegurar que é eliminada a discriminação no local de trabalho e promovida a igualdade de oportunidades.
- Fornecer meios capazes de exprimir e defender os interesses dos trabalhadores que são discriminados no local de trabalho.
- Apoiar as vítimas de discriminação procurando um acordo com a empresa (resolução alternativa de litígios).

- Ajudar as vítimas de discriminação a obter o acesso à justiça.
- Promover a igualdade e diversidade no local de trabalho e no sector.
- Estabelecer mecanismos para influenciar a tomada de decisões pelas empresas e pelo Governo.
- Integrar a não-discriminação e a igualdade de tratamento nas políticas e nas práticas públicas.
- Incitar as empresas, organizações e autoridades para o combate à discriminação.
- Controlar, documentar e denunciar a discriminação.
- Assegurar que a igualdade é uma prioridade na agenda política e encorajar campanhas e acções para eliminar a discriminação e promover a igualdade.

Um sindicato pode, também, promover a cooperação para o reforço da luta contra a discriminação através das seguintes acções:

- Trabalhar em parceria com outros sindicatos para realizar objectivos comuns.
- Trabalhar em parceria com associações (ONG) para realizar objectivos comuns.
- Cooperar com as Comissões Nacionais de Igualdade, entre outras formas, construindo redes de representantes de organizações de igualdade ou promovendo formações e especializações para os representantes dos trabalhadores.
- Apoiar grupos que desenvolvam campanhas, defendam os interesses dos seus membros e definam e assegurem os seus direitos.
- Trabalhar, se for caso disso, em parceria com o Governo e/ou empresas para realizar objectivos comuns.
- Opor-se, quando necessário, ao Governo e/ou às empresas para alcançar os seus objectivos.
- Prestar serviços de forma eficaz e efectiva aos seus membros, que promovam a igualdade de oportunidades no quadro das políticas governamentais e adoptar e promover as estratégias dos sindicatos e estratégias negociadas entre os sindicatos e o Governo.
- Prestar serviços de forma eficaz e efectiva aos seus membros, que promovam a igualdade de oportunidades fora do quadro das políticas governamentais e adoptar e promover as estratégias dos sindicatos e estratégias negociadas entre os sindicatos e o Governo.
- Assegurar a coordenação dos seus próprios serviços e envolver o Governo e as empresas nas discussões sobre a coordenação de serviços entre o Governo e os sindicatos, quando esses serviços dizem respeito à igualdade de oportunidades.
- Orientar e contribuir significativamente para processos legislativos e políticos, fornecendo opiniões devidamente fundamentadas e informando os políticos no Governo e as empresas, e outras pessoas influentes na vida pública.
- Serem vigilantes – “guardiães” – denunciando questões em que os Governos e as empresas sejam efectivamente discriminatórios, ou não cumpram as suas obrigações de combate à discriminação, ou onde necessitem de melhorar os seus desempenhos, e reforçando os controlos e equilíbrios que caracterizam a sociedade democrática. Neste papel, os sindicatos devem canalizar as suas atenções para os Governos e a comunidade empresarial através de funções de defesa, de *lobbying* e de negociações, sempre que necessário.
- Impugnar, através de meios adequadamente seleccionados, actos, omissões, práticas ou políticas administrativas contrárias aos objectivos dos sindicatos e dos trabalhadores.
- Acompanhar e assegurar-se de que são alcançados benefícios dos novos desenvolvimentos para combater a discriminação, por exemplo, nova legislação (nacional, comunitária e internacional), novas políticas (nacionais, comunitárias e internacionais), novas fontes de financiamento e decisões judiciais importantes (tanto a nível nacional como comunitário e internacional).
- Estar aberto, ser transparente e responsável perante os seus membros e o público.
- Aumentar o poder de participação dos sindicatos no diálogo social através da formação de redes e coligações e promover iniciativas e soluções originais. Isto pode ajudar a reduzir os preconceitos existentes na sociedade, favorecendo assim a igualdade.
- Trabalhar de forma aberta e com espírito de colaboração com outros sindicatos e ONG que operam em áreas relacionadas e evitar conflitos e disputas entre sindicatos e ONG.

- Exercer pressão sobre o Estado para que ratifique instrumentos internacionais que permitem avaliar internacionalmente as acções do Governo relacionadas com a igualdade de oportunidades.
- Fornecer aos organismos nacionais e internacionais informações essenciais e fíáveis de que se possam servir quando examinam os dados sobre a discriminação relativos a um país.

Em suma, o papel dos sindicatos deverá ser o de verificar, controlar e criticar as acções das empresas e dos Governos e de outras organizações no combate à discriminação e ajudar os trabalhadores e os grupos de trabalhadores na afirmação dos seus direitos.

### **3. Que actividades podem os sindicatos desenvolver para combater a discriminação?**

Segue-se uma lista de actividades e serviços que um sindicato pode executar ou promover no combate à discriminação em todas as matérias:

- Negociar.
- Sensibilizar.
- Acompanhar/Influenciar o desenvolvimento das políticas e da legislação.
- Apoiar as vítimas individuais de discriminação e as pessoas que apresentem uma queixa colectiva
- Acções judiciais.
- Resolução alternativa de litígios incluindo a mediação.
- Fazer campanhas e organizá-las.
- Defender mudanças na prática (quando este seja diferente da política ou da lei).
  - Promover o estabelecimento de grupos focais à volta de um determinado fundamento de discriminação (deficiência, raça - etnia etc) para oferecer aos trabalhadores um lugar onde eles podem partilhar as experiências comuns e discutir as políticas que devem ser desenvolvidas no local de trabalho e no sindicato e como reunir forças para colocar os seus interesses na actuação geral do sindicato.
  - Adaptar as suas campanhas de recrutamento a uma força de trabalho crescentemente diversificada e tornar a diversidade do movimento sindical mais visível na publicidade interna e externa.
  - Promover os membros do sexo feminino e os membros das minorias para posições de decisão e de liderança.

### **4. De que necessita um sindicato para desempenhar a sua missão?**

- Recursos humanos.
- Qualificações.
- Conhecimento.
- Especialização.
- Abertura.
- Transparência.
- Responsabilidade para com os seus associados.
- Atitudes não discriminatórias no interior da sua própria organização.
- Existência de legislação nacional adequada quanto à sua organização e funcionamento.
- Financiamento. Embora, claramente, as principais funções e actividades devam ser financiadas de forma independente pelas contribuições dos membros, muitos sindicatos utilizam para projectos específicos subsídios dos Governos e de fundos privados. Na área da não-discriminação está disponível uma variedade de possibilidades de financiamento.

**5. Porque é que os sindicatos estão numa posição mais favorável do que as outras organizações para combater a discriminação no trabalho?**

- Os sindicatos desempenham um papel crucial nas relações com os trabalhadores e empresas a nível local, regional, nacional e internacional.
- Os sindicatos podem representar os trabalhadores colectivamente, por exemplo, nos conselhos de trabalhadores e na contratação colectiva, o que é, muitas vezes, o modo mais efectivo para alcançar a mudança e eliminar a discriminação no local de trabalho.
- Porque os sindicatos são activos no local de trabalho, estando na maior parte das vezes, melhor colocados para detectar comportamentos de discriminação no trabalho e para actuar no combate às discriminações.

**4. Que obstáculos enfrentam os sindicatos e como os ultrapassar?**

- O não reconhecimento de competência legal para participarem em certos debates políticos relevantes e importantes. Os sindicatos deverão, neste caso, estar seguros que confiam a defesa dos seus pontos de vista a pessoas ou organizações com competência para intervir.
- A falta de legitimidade processual para apresentar queixas, quer individuais quer colectivas. Os sindicatos podem apoiar e ajudar quem tiver legitimidade ou procurar modificar as regras processuais.
- A imagem de ligação ao Governo ou a um partido político ou outro grupo, pondo em risco a sua aceitação como defensor de causas imparciais em matéria de igualdade. Um sindicato deve assegurar que actua de uma forma que não entra em conflito com os direitos fundamentais dos seus membros à igualdade e garantir que qualquer ligação a partidos políticos ou organizações ou determinadas causas não entra em conflito com os direitos dos membros.
- A passividade de alguns dos seus membros e/ou empregados ou até da sua liderança no que respeita às acções a serem tomadas contra a discriminação.
- Conflitos de interesses entre a maioria dos membros e os direitos dos membros minoritários.
- Preconceitos individuais.
- Falta de “parceria” efectiva entre o Governo e/ou empresas e os sindicatos. Falta de cooperação efectiva com as ONG.
- Falta de associados provenientes de grupos discriminados de trabalhadores e, por isso, uma falta de interesse dos membros e da liderança para se ocuparem dessas questões. Isto pode ser um círculo vicioso porque, obviamente, um sindicato que não mostra interesse em representar os interesses, por exemplo, das mulheres ou dos trabalhadores imigrantes, não convencerá facilmente estes trabalhadores a juntarem-se a este sindicato.
- Incapacidade de atingir alguns grupos de trabalhadores e quadros devido a estruturas ineficazes, a organização deficiente, a prioridades impostas externamente ou a barreiras culturais ou de língua. Os sindicatos deverão assegurar que as *suas próprias organizações* têm uma força de trabalho diversificada, com pessoal formado em questões de igualdade de oportunidades e que têm conhecimento da história social e política, incluindo a história da exclusão e da discriminação de certos grupos no interior da comunidade e, se necessário, o domínio das línguas necessárias para a comunicação.