




Guia de Boas Práticas para a Integração de Imigrantes e Refugiados nos Centros de Formação Profissional





Combater a discriminação
e promover o *empowerment*
e a igualdade de oportuni-
dades para todos

04 > Índice

04 > Apresentação

04 > Introdução

I. As Fases do Processo

04 > Princípios e Etapas

04 > Antes da Formação

04 > Durante a Formação

04 > Após a Formação

II. Síntese de Boas Práticas

04 > Reflexões Finais

Anexos

04 > Checklist dos Princípios EQUAL presentes no Guia

04 > Percentagem de estrangeiros residentes em Portugal

04 > Percentagem de população activa estrangeira segundo o escalão etário

04 > Estrangeiros inscritos nos Centros de Emprego

04 > Análise SWOT

04 > Instrumentos de (Auto)Avaliação

Índice

03 >

O presente Guia de Boas Práticas para a Integração de Imigrantes e Refugiados nos Centros de Formação Profissional tem como objectivo fornecer uma panorâmica sobre as principais necessidades formativas desta população, bem como, orientar os centros de formação e os seus técnicos no sentido de melhorar a assistência dada aos refugiados e imigrantes.

A integração dos migrantes nas sociedades de acolhimento é um processo complexo que requer uma profunda articulação entre os diversos intervenientes nesta questão: os próprios migrantes, os governos, as instituições e as comunidades locais. Também exige um esforço de adaptação e um ajustamento recíproco entre estas populações e as sociedades receptoras.

São inúmeros os obstáculos que os refugiados e os imigrantes enfrentam, designadamente, as questões relacionadas com a sua situação jurídica, mas as dificuldades de inserção no mercado de trabalho são as que mais constroem o processo de integração.

Neste sentido, o Guia que a seguir se apresenta, responde à necessidade de se criarem melhores condições de inserção destes grupos na formação profissional, de se consolidarem as suas competências e de se estimularem soluções inovadoras nos centros de formação, indispensáveis para a inclusão dos refugiados e imigrantes.

Porém, este trabalho não seria possível sem o empenho e a dedicação de um conjunto de pessoas que, tal como nós, acredita que uma integração profícua destas comunidades beneficia não apenas os refugiados e os imigrantes, mas também, a sociedade de acolhimento que, ao interagir com estes grupos, prospera e evolui.

À Parceria de Desenvolvimento (Santa Casa da Misericórdia de Lisboa, Município de Loures, Instituto de Segurança Social/ Centro Distrital de Segurança Social de Lisboa e o Centro de Formação para o Sector Alimentar) do projecto VIAAS - Vias de Interculturalidade na Área do Asilo, financiado pela Acção 2 da Iniciativa Comunitária EQUAL, um agradecimento muito especial pelo trabalho desenvolvido que muito auxiliará para aperfeiçoar a eficácia do acolhimento e integração dos refugiados e imigrantes em Portugal.

Maria Teresa Tito de Morais Mendes

Presidente da Direcção do Conselho Português para os Refugiados

Tendo o CFPSA integrado a parceria do projecto "Migrações e Desenvolvimento", também no âmbito da Iniciativa EQUAL, foi abordado em 2005 pelo CPR para fazer parte da Parceria de Desenvolvimento do projecto VIAAS. De imediato considerámos interessante o Centro participar dada a natureza do público-alvo. Estávamos, no entanto, conscientes de que iriam surgir algumas dificuldades no seu decurso, que seria necessário afectar alguns recursos humanos (apesar de serem escassos os existentes no Centro), rever e flexibilizar alguns procedimentos, adaptar alguns métodos pedagógicos e sobretudo efectuar um apoio/acompanhamento dos requerentes de asilo/refugiados.

Por outro lado, o projecto apresentava-se como um desafio para o CFPSA, até que ponto é que a estrutura existente, formadores e técnicos, preparada para ministrar formação a alguns milhares de formandos tinha capacidade para se adaptar às necessidades deste público, com características tão específicas e a necessitarem de um acompanhamento personalizado. Como é que esta estrutura iria reagir às adversidades que iriam surgir?

Com a implementação do projecto veio-se a verificar que houve uma boa capacidade de adaptação de todos os que nele participaram, tendo inclusivamente alguns formadores e técnicos sugerindo novas formas de trabalho que contribuíram para a aprendizagem dos refugiados, bem como a sua integração no Centro.

A convivência e trabalho conjunto entre pessoas com culturas e costumes tão diversos foram muito enriquecedores para todos os profissionais que colaboraram neste projecto, designadamente para os do Centro. A organização dos ateliers gastronómicos e a sessão cultural em que participaram formadores, formandos e o Grupo de Teatro do Grupo Desportivo do CFPSA e o RefugiActo, grupo de teatro do CPR, são disso exemplos demonstrativos.

Estas actividades contribuíram para a promoção da interculturalidade, sensibilizando os vários intervenientes para a valorização das diferentes formas de cultura, e demonstraram aos requerentes de asilo que têm conhecimentos e saberes que podem propiciar uma melhor integração na sociedade portuguesa ou de outro qualquer país em que procurem acolhimento.

Desejamos que este documento seja um bom auxiliar para outros Centros de Formação no combate à discriminação, na promoção do empowerment e na igualdade de oportunidades para todos.

Maria Gracinda Ramos

Directora do Centro de Formação Profissional para o Sector Alimentar

Apresentação

O Guia de Boas Práticas que ora se apresenta surge no âmbito do projecto **VIAAS - Vias de Interculturalidade na Área do Asilo**, desenvolvido em parceria pelo Conselho Português para os Refugiados (CPR), Santa Casa da Misericórdia de Lisboa (SCML), Município de Loures (CMLoures), Instituto de Segurança Social/ Centro Distrital de Segurança Social de Lisboa (CDSSLx) e o Centro de Formação Profissional para o Sector Alimentar (CFPSA), no quadro de financiamento da Acção 2 da Iniciativa Comunitária EQUAL.

O processo de generalização e integração das políticas e práticas, mais conhecido por mainstreaming, constitui um dos princípios-base da EQUAL, garantindo que o conjunto dos produtos e práticas experimentados e testados em toda a União Europeia possam atingir audiências progressivamente mais vastas e, assim, maximizar os índices de aprendizagem e de investimento. É exactamente este o propósito central deste guia que, esperamos, possa vir a constituir um bom instrumento de apoio para todos quantos se interessam ou desempenham funções nas áreas do acolhimento e integração de imigrantes e refugiados no domínio da formação profissional.

Assim sendo, os objectivos do guia podem ser sistematizados em quatro pontos fundamentais:

- 1. Identificar as necessidades dos imigrantes e refugiados em termos de formação profissional**
- 2. Reforçar as competências dos centros e dos técnicos de formação profissional ao nível do acolhimento e integração de imigrantes e refugiados**
- 3. Aumentar o número de imigrantes e refugiados que acedem à qualificação profissional**
- 4. Promover o desenvolvimento de redes de apoio aos imigrantes e refugiados que procuram formação profissional**

Estes objectivos encontram-se naturalmente complementados pelo conjunto de actividades desenvolvidas no sentido da identificação, validação e certificação das competências de imigrantes e refugiados, bem como todos os esforços realizados em prol do aumento da empregabilidade destes grupos.

A sua prossecução articulada permitirá, julgamos, não só melhorar o conhecimento e a apreciação dos fenómenos e mecanismos susceptíveis de constituir formas de desigualdade e discriminação, como também desenvolver a eficácia das acções de todos os agentes de mudança social (governo, autarquias locais, ONGs e outros parceiros sociais), através da troca de informações e disseminação de boas práticas.

Tendo como destinatários principais centros de formação profissional e técnicos e gestores da formação, a

consulta deste documento poderá ser igualmente útil a organismos e instituições tais como Centros Novas Oportunidades, Centros de Formação Empresarial, Instituto de Emprego e Formação Profissional, ACIDI - Alto Comissariado para a Imigração e o Diálogo Intercultural, I.P., Autarquias Locais, Associações de Desenvolvimento, Associações de Imigrantes, ONGs, Associações Empresariais e empresas, devendo ser utilizado enquanto living document, ou seja, em constante actualização e readaptação, à medida que forem surgindo novas boas práticas e novos recursos técnico-pedagógicos.

Do ponto de vista dos recursos humanos necessários para a implementação de projectos como aquele em que estivemos empenhados nos últimos dois anos e meio, acreditamos que, designadamente para os Centro de Formação, não é necessário afectar mais recursos do que aqueles que estão habitualmente previstos para o seu funcionamento, desde que se cumpram alguns pré-requisitos indispensáveis, tais como a formação e sensibilização para a diversidade, e o estabelecimento de redes de cooperação e entajuda com os técnicos das restantes instituições parceiras.

Ao mesmo tempo, e ao nível dos recursos financeiros, também acreditamos ser possível manter o equilíbrio orçamental sem ser necessário maior investimento, até porque, no contexto da parceria, é pressuposto a partilha de serviços entre instituições. A única excepção poderá ser eventualmente a necessidade de contratação de formador ou formadora em Português para estrangeiros, caso nenhuma organização da PD possa disponibilizar esse serviço. No caso concreto do VIAAS, foi a formadora de Português do CPR que assegurou o funcionamento das aulas para os requerentes de asilo em formação no CFPSA.

No que respeita ao tempo necessário para a implementação de processos de formação profissional abrangendo imigrantes e refugiados, e muito embora o VIAAS tenha decorrido no âmbito de cursos de formação com 1400 horas, a nossa perspectiva é que, quando congregado o conjunto de recursos e circunstâncias indispensáveis (por exemplo, formação prévia em língua portuguesa), é possível cumprir com um bom índice de sucesso planos de formação de menor duração.

Do mesmo modo, e dado que não existe um modelo único para uma generalização e integração bem sucedidas, cada instituição deverá também adequar as sugestões do guia de forma a potenciar soluções e encontrar a melhor resposta a determinada situação concreta.

O importante é garantir que estão criadas as melhores condições para a inserção plena destas populações a esquemas de formação profissional, e assim consolidar as suas competências e aumentar efectivamente as possibilidades de empowerment de indivíduos e grupos. Em última análise, é também aqui que reside a responsabilidade social de todas as organizações que, de modo directo ou indirecto, são agentes de formação em Portugal.

A nossa expectativa é, pois, que este Guia de Boas Práticas se constitua como um instrumento de trabalho rico em informação e produtivo nos seus resultados finais, capaz de ajudar a melhorar significativamente as performances de imigrantes e refugiados integrados em planos de formação e qualificação profissional, contribuindo para o incremento das suas condições de vida e potenciando a inclusão social plena.

Uma nota final sobre a opção de excluir do documento a utilização de uma "linguagem paritária", contrariando as recomendações da EQUAL a este propósito.

No VIAAS, a Igualdade de Oportunidades é princípio absolutamente presente e integrado de forma transversal em todas as concretizações do projecto, nos seus discursos e nas suas práticas, desde a concepção e desenvolvimento das actividades, nos instrumentos e metodologias de pesquisa e de intervenção, em todas as temáticas abordadas e conteúdos trabalhados, promovendo-se de forma sistemática a participação igualitária de mulheres e homens em todas as fases do projecto. No entanto, e dado os objectivos definidos para a disseminação do produto, designadamente em termos de acessibilidade e facilidade de consulta/ leitura, a PD concluiu que o texto se tornaria demasiado denso com a utilização de linguagem paritária, considerando que o documento final consegue ainda assim assumir-se inclusivo e não sexista. Em todo o caso, pedimos a quem nos lê que registe a equiparação de género de todos os termos susceptíveis.

Introdução

Em 2005, a União Europeia contabilizava 112 milhões de imigrantes engrossando a sua força de trabalho. Três anos antes, as Nações Unidas estimavam ascender a perto de 175 milhões o número de pessoas vivendo fora do seu país de origem, representando cerca de 3% da população mundial, sendo que, nesse mesmo ano de 2002, a população activa estrangeira em Portugal ultrapassava o limite de 5%.

No nosso país, as duas últimas décadas do século XX registaram importantes transformações, não apenas no que se refere ao volume e ritmo de crescimento da imigração - que entre 1992 e 2002 totalizou um aumento de 2,7 pontos percentuais¹ -, mas sobretudo no que respeita à diversidade de países de origem e, logo, de línguas, de culturas, de formas de agir, de pensar e de sentir tanto iguais quanto diferentes.

Para a generalidade dos países de acolhimento, a imigração é um elemento importantíssimo para a superação das consequências do envelhecimento demográfico e fazer face à escassez de mão-de-obra, sobretudo nos sectores primário e secundário. Assim sendo, e na medida em que os imigrantes representam já uma parcela significativa da população activa residente nessas regiões, torna-se essencial agilizar processos de integração social, o que significa proporcionar o acesso dos trabalhadores estrangeiros ao mercado de trabalho formal e aos esquemas de protecção associados.

Todavia, de acordo com um estudo publicado em Maio do ano passado pelo Observatório Europeu do Racismo e da Xenofobia², a situação dos imigrantes e refugiados na Europa é, ainda hoje, uma situação de grande vulnerabilidade social. De facto, a vivência migratória é, na maioria dos casos, experimentada em contextos permeáveis a modalidades de discriminação culturalmente instituídas, o que torna a integração social destes grupos particularmente problemática, e com efeitos desastrosos, não só para os próprios, mas também para as sociedades que os acolhem.

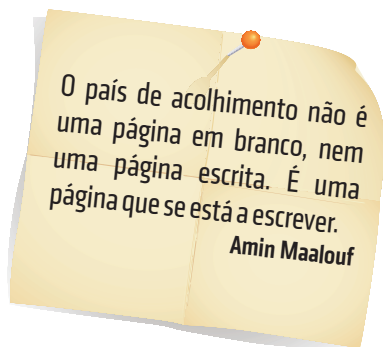
Os dados desta investigação para Portugal, por exemplo, revelam que os quatro grupos migrantes inquiridos - provenientes de Cabo Verde, Guiné-Bissau, Brasil e Ucrânia - são unânimes na percepção da violência simbólica, do racismo e da discriminação, quer a nível institucional, quer ao nível da sua integração mais abrangente na sociedade portuguesa, em resultado, nomeadamente, de um acesso desigual ao mercado de trabalho e de um tratamento diferenciado no emprego - em termos remuneratórios, condições de trabalho, possibilidades de progressão profissional, etc.

A razão de ser destas desigualdades tem múltiplas e variadas dimensões de análise, exigindo de todos quantos detêm responsabilidades políticas, institucionais e sociais um esforço bastante maior que a mera aplicação da legislação comunitária desenhada para combater o racismo e a discriminação baseada na origem racial e étnica. **É preciso que se desenvolvam acções, programas e redes articuladas de parceiros empenhados na efectiva integração destas populações, o que passa, necessariamente, pela criação de**

1. Ver Anexos - Quadro 1 | 2. *Migrants' Experiences of Racism and Xenophobia in 12 Member State - Pilot Study*, EUMC, May 2006. (<http://fra.europa.eu/fra/material/pub/merx/Migrants-Experiences-web.pdf>)

condições que permitam aos imigrantes e refugiados conseguir, com um mínimo de dignidade, prestar assistência à sua família, aceder ao mercado de trabalho e participar activamente nas sociedades e comunidades de acolhimento.

Tal não se faz senão **por via da certificação das suas competências e a possibilidade de acesso a formação profissional complementar**, para além, claro, de uma **aprendizagem consolidada da língua portuguesa**.



08

Durante muito tempo a Europa recrutou trabalhadores migrantes (sobretudo imigrantes provenientes de países terceiros e refugiados) para o exercício de funções requerendo poucas qualificações (agricultura, construção civil, trabalhos domésticos). No entanto, a cada dia que passa, o contingente de estrangeiros que integra serviços nas áreas da saúde e do apoio social, assim como na indústria e na restauração, é progressivamente maior, em consequência de alterações na estrutura económica dos países europeus, marcada pela expansão do sector terciário e pelo abandono progressivo do sector agrícola.

Ainda assim, verificamos que continua a ser alta a concentração de trabalhadores imigrantes e refugiados nos escalões habilitacionais mais baixos, o que por si só indica as fracas possibilidades de acesso destes grupos a empregos exigindo um nível de qualificação além do básico (o que é particularmente preocupante quando a conjuntura actual determina a constante adequação dos skills e competências às novas necessidades do mercado, por exemplo a nível tecnológico), e sobretudo tendo também presente as suas enormes dificuldades linguísticas/ comunicacionais, que limitam em muito a sua capacidade de adaptação a novas circunstâncias.

Em paralelo, e apesar da Lei da Imigração e da Lei de Asilo determinarem o direito de acesso ao mercado de trabalho em condições idênticas aos nacionais portugueses por parte de imigrantes e refugiados em situação regular, a verdade é que, para os últimos, as portas dos centros de formação profissional encontram-se habitualmente fechadas, o que resulta em grande medida do facto de constituir um requisito

prévio para aceder a cursos de formação profissional a apresentação formal (documentada) de habilitações académicas e profissionais.

Ora, na esmagadora maioria dos casos, os imigrantes e refugiados simplesmente não conseguem obter a documentação necessária para a inscrição num curso - os entraves burocráticos são muitos e muito pesados e, para os requerentes de asilo, em que o trajecto migratório se fez em fuga, é praticamente impossível conseguir qualquer documento validado no país de origem - nem tão pouco se encontram em condições de participar num regime formal de validação, reconhecimento e certificação de competências por não deterem suficientes conhecimentos da língua portuguesa.

Acresce que, mesmo nos casos em que o trabalhador imigrante se encontra munido de certificados de habilitações académicas e profissionais válidos para apresentar aos potenciais empregadores, não é certo que as suas possibilidades de enquadramento laboral aumentem significativamente, já que, para muitas empresas, dotadas de representações estereotipadas e preconceitos sobre os locais de origem dos imigrantes, só as habilitações realizadas no país de acolhimento são valorizadas.

Por isso mesmo se começa a tornar claro que a certificação de competências e o acesso a formação complementar, assim como aprender a falar, a ler e a escrever na língua do país que os recebeu, são os maiores desafios que se colocam à integração social plena dos milhares de imigrantes e refugiados que chegam à Europa ano após ano.

Na verdade, para estes grupos de pessoas, o enriquecimento em capital humano e social proporcionado pelo acesso a novos conhecimentos e novas habilitações é fundamental para a redução dos níveis de stress associados à experiência migratória, normalmente pautada por condições de precariedade física e emocional e, não menos importante, funciona como um recurso inestimável para aceder a condições de subsistência económica minimamente dignas.

Do mesmo modo, vem se também desenvolvendo a percepção pública de que é cada vez mais indispensável solidificar as estruturas de apoio à incorporação social de imigrantes e refugiados - designadamente pela sua inserção em esquemas de formação profissional -, como forma de reconversão dos recursos disponíveis para a sustentabilidade e crescimento da economia. Não sendo este o dado mais importante, é sem dúvida alguma um elemento a considerar quando imigrantes e refugiados reclamam dos centros de formação uma resposta à altura dos seus desejos e das suas necessidades, e dos seus direitos humanos fundamentais.

O Projecto VIAAS - Vias de Interculturalidade na Área do Asilo

A primeira coisa que há a dizer do VIAAS é que foi (e continua a ser de resto) um projecto experimental. Acreditamos, dois anos e meio passados desde o seu início (1º semestre de 2005), que é exactamente nesta natureza experimental que reside a sua maior força, já que as soluções e os procedimentos novos saíram da tenacidade e da capacidade de renovação constante de técnicos e instituições há muito experimentados no terreno. Tantas vezes, face a circunstâncias distintas daquelas que encontramos no exercício das nossas profissões todos os dias, a única coisa a fazer é fazer diferente, e esperar que as nossas escolhas e as nossas acções, realizadas a compasso dos sentidos de pessoas "de carne e osso", possam contribuir para que as suas vidas e as suas expectativas de um melhor futuro se concretizem.

O segundo dado relevante sobre o VIAAS é que ele resultou de uma parceria, isto é, do esforço articulado de um conjunto de instituições apostadas no desenvolvimento de um projecto inovador na área do acolhimento e integração de refugiados e requerentes de asilo. Sem a intensa cooperação institucional entre o Conselho Português para os Refugiados (CPR), a Santa Casa da Misericórdia de Lisboa (SCML), o Centro de Formação Profissional para o Sector Alimentar (CFPSA), o Centro Distrital de Segurança Social de Lisboa (CDSLSx) e o Município de Loures (CMLoures), o VIAAS não teria sido possível.

O CPR é uma ONGD - Organização Não-Governamental para o Desenvolvimento, sem fins lucrativos, que tem como missão principal defender e promover o Direito de Asilo em Portugal. Presta apoio jurídico e social aos refugiados e requerentes de asilo, e, desde 1999, dispõe também de um Centro de Acolhimento (CAR) na Bobadela, preparado para receber estas pessoas durante os primeiros meses de permanência em Portugal, por certo o período mais complicado na sua adaptação ao nosso país. No âmbito da sua actividade, o CPR tem trabalhado em estreita articulação com os organismos responsáveis pelo apoio social aos refugiados e requerentes de asilo após a saída do CAR, nomeadamente, o Instituto de Segurança Social e a Santa Casa da Misericórdia de Lisboa³.

Em 2001, no quadro de intervenção da Iniciativa Comunitária EQUAL, estas três instituições decidiram conjugar os seus recursos e constituir uma Parceria de Desenvolvimento (PD) responsável pela implementação de um projecto capaz de introduzir melhorias significativas no sistema de acolhimento e integração, e ao mesmo tempo contribuir para a redução dos índices de exclusão social e de discriminação afectando refugiados e requerentes de asilo em Portugal. Nascia assim o projecto AIRA - Acolhimento e Integração de Requerentes de Asilo (2001-2006), que para além dos já citados pôde contar também como parceiro a CMLoures⁴.

De entre os produtos e actividades então desenvolvidos destaca-se o *Guia de Acolhimento e Integração de*

Refugiados em Portugal, a criação de uma rede alargada para o acolhimento e integração dos requerentes de asilo, o serviço de informação integrada para requerentes de asilo (apoio social, orientação profissional, questões jurídicas, etc.) e a construção, de raiz, de uma nova infraestrutura para o acolhimento dos requerentes de asilo.

O novo Centro de Acolhimento de Refugiados do CPR, instalado em terreno cedido pela CMLoures e inaugurado em Outubro de 2006, é um espaço harmonioso e inovador, pensado para responder às principais necessidades desta população especialmente carenciada, beneficiando, em simultâneo, a comunidade local, e favorecendo assim a aproximação e o diálogo entre culturas. Para além do centro de acolhimento propriamente dito (com quartos para casais com filhos pequenos e pessoas com deficiência, podendo albergar até 34 pessoas), foi também construída uma Creche/ Jardim-de-infância, ATL e um Campo Polidesportivo descoberto com balneários de apoio, Auditório, Biblioteca-Mediatca, UNIVA e uma área verde de lazer ao dispor de todos quantos moram na Bobadela.

O conjunto de concretizações do AIRA, traduzido no evidente salto qualitativo ao nível das condições de acolhimento dos requerentes de asilo (infraestruturas de apoio, serviços prestados, sensibilização da sociedade receptora, formação dos técnicos, funcionamento em rede, etc.) só foi possível graças ao intenso trabalho desenvolvido em parceria, ficando desde logo claro que, a prosseguirem-se novas actividades, estas seriam necessariamente enquadradas num modelo similar de execução.

A PD projectava trabalhar agora sobre a integração dos requerentes de asilo na sociedade de acolhimento, tarefa complexa e multifacetada, ousada nos seus propósitos, a exigir capacidades suplementares de adequação de métodos e procedimentos, bem como da constante negociação e incorporação das percepções e das sensibilidades de um conjunto vasto de pessoas.

Em traços gerais, o VIAAS propunha-se experimentar novas vias de valorização da interculturalidade/multiculturalidade, elegendo como área core de intervenção facilitar o acesso à formação profissional a refugiados e requerentes de asilo por se entender que, a par com a aprendizagem da língua portuguesa, a possibilidade de aquisição de competências técnico-profissionais é condição *sine qua non* para o incremento das condições de entrada deste público no mercado de trabalho e, logo, veículo privilegiado de integração social.

À parceria já existente juntou-se o Centro de Formação Profissional para o Sector Alimentar (CFPSA), instituição que, depois de uma primeira experiência no projecto "Migrações e Desenvolvimento" (igualmente financiado pela EQUAL) e da entrada de dois refugiados no centro de formação, se mostrou aberta e motivada para integrar a PD. Nos últimos anos, o número de imigrantes que procura formação

4 . O Centro de Acolhimento do CPR localiza-se na Bobadela, concelho de Loures, e esta edilidade, através do GARSE - Gabinete de Assuntos Religiosos e Sociais Específicos, tem vindo a trabalhar com o CPR na tentativa de criar condições mais favoráveis à integração de refugiados e requerentes de asilo no concelho.

profissional tem aumentado consideravelmente, pelo que o CFPSA sentiu necessidade de dar atenção especial a esta problemática, contribuindo com o seu *know-how* para a reflexão e adequação dos processos, das metodologias, das técnicas e dos instrumentos da formação habitualmente utilizados.

A partir das conversas e das reuniões efectuadas entre os parceiros e com os refugiados e os profissionais das organizações de apoio a estes grupos (assistentes sociais, técnicos de integração, formadores, juristas), foi possível identificar um quadro de pontos-chave de análise e intervenção estruturantes da implementação do projecto.

É pois a prática e a experiência do VIAAS que sustenta este Guia de Boas Práticas, feito a partir das diversas e diferentes actividades que resultaram da participação de requerentes de asilo em cursos de formação profissional ministrados no CFPSA. De forma transversal estão também presentes aqui as experiências e os resultados das aulas de Português dirigido, dos ateliers gastronómicos, do *RefugiActo* (grupo de teatro apoiado pelo CPR, constituído por refugiados e requerentes de asilo) e outras acções de sensibilização, e, do mesmo modo, também as experiências e resultados da integração dos requerentes de asilo no Centro de Reconhecimento, Validação e Certificação de Competências da SCML.

Pela natureza eminentemente dinâmica do processo que lhe está na origem, não poderíamos sugerir para este documento outra leitura que não a que se faz baseada também num movimento, num trajecto, tomando como referência três períodos/ momentos que correspondem a espaços-tempos de reflexão e intervenção do projecto - *Antes da Formação, Durante a da Formação e Após a Formação* - ao longo dos quais serão apresentadas e propostas anotações das boas práticas que conseguimos identificar e cristalizar no VIAAS. A título ilustrativo, pareceu-nos também relevante incluir no corpo de texto os testemunhos, em discurso directo, dos requerentes de asilo e dos formadores do CFPSA. O período/momento *Após a Formação* não foi tão desenvolvido como os restantes, uma vez que a própria experiência que deu origem à identificação de Boas Práticas, ainda não está consolidada.

Foi o conjunto destas boas práticas, decorrentes da experiência e da sugestão quotidiana, do trabalho e das inter-relações profissionais e solidárias, protagonizadas por agentes e actores da transformação social, que tornou efectivamente possível a integração dos requerentes de asilo que acederam participar no programa e a conclusão, com sucesso, dos cursos do CFPSA. Só por isso, acreditamos, vale a pena divulgar os nossos resultados e as nossas observações.

Porém, mais importante porventura, foi constatar que o modelo de intervenção que fomos desenhando pouco a pouco, contribuiu de modo decisivo para a consolidação de processos de mudança e de respostas inovadoras que podem muito bem ser fundamentais para a incorporação plena de estrangeiros - sobretudo refugiados e imigrantes carenciados - no sistema de Formação Profissional português.

Princípios e Etapas

Antes da Formação

1	Diagnosticar Necessidades	Página 14
2	Trabalhar em Parceria	Página 15
3	Identificar as Necessidades do Mercado de Trabalho	Página 16
	Procurar Ofertas Formativas	Página 16
4	Pré-Seleção	Página 18
	Flexibilizar a Entrega de Documentação	Página 19
	Recrutamento & Seleção	Página 19
	Período Experimental de Formação	Página 20

Durante a Formação

5	Acolher e Integrar	Página 23
	Sensibilizar para a Diversidade	Página 24
	Actividades Sócio-Culturais	Página 25
6	Acompanhamento Personalizado dos Formandos	Página 26
	Apoio e Assistência à Família	Página 27
	Bolsas e Subsídios de Formação	Página 29
7	Aulas de Português Dirigido	Página 30
	Articulação de todas as Actividades Formativas	Página 33
	Turmas Mistas	Página 34
	Estágios Curriculares	Página 35

Após a Formação

8	Acompanhamento Personalizado dos Formandos	
	Apoio na procura de Emprego	
	Informação Social e Jurídica	
	Apoio à família	
9	Aulas de Português	
	Participação em Actividades socioculturais	
10	Sensibilização dos empregadores	

