

## Síntese de Boas Práticas

O objectivo desta Síntese de Boas Práticas consiste em organizar e sistematizar o conjunto de princípios, processos, práticas, recursos, metodologias e instrumentos que foram sendo sucessivamente apresentados ao longo da descrição das fases do projecto. Procuramos, desta forma, tornar mais rapidamente acessível a consulta de informação potencialmente relevante para a gestão quotidiana de organizações e entidades envolvidas em processos de formação destinados a população imigrante e refugiada, com destaque natural para os Centros de Formação Profissional.

A estrutura de conteúdos tentou seguir uma lógica de enunciação dos principais elementos a ter em conta para cada uma das boas práticas identificadas, mantendo sempre presente que os processos, mesmo os de identificação e consolidação de resultados, são sempre, e em si mesmo, dinâmicos e sujeitos a reactualização e readaptação constantes. Por isso mesmo, o fim último das páginas que se seguem é apenas o de instaurar pontos de contacto, e de partida, para reforçar a partilha de novas soluções, recursos e metodologias.

- 38 > Princípios Estruturantes da Intervenção
- 39 > Trabalho em Parceria
- 40 > Diagnóstico de Necessidades
- 41 > Sistema de Auto-Avaliação
- 42 > Identificação das Necessidades do Mercado de Trabalho
- 43 > Identificação e Procura de Ofertas Formativas
- 44 > Recrutamento & Selecção de Formandos
- 45 > Período Experimental de Formação
- 46 > Acolhimento e Integração de Formandos
- 47 > Sensibilização para a Diversidade
- 48 > Actividades Sócio-Culturais
- 49 > Acompanhamento Personalizado dos Formandos
- 50 > Apoio e Assistência à Família
- 51 > Bolsas e Subsídios de Formação
- 52 > Aulas de Português Dirigido
- 53 > Articulação de todas as Actividades Formativas
- 54 > Turmas Mistas
- 55 > Estágios Curriculares

# Princípios Estruturantes da Intervenção

## Inovação

- Incorporação dos princípios EQUAL constitui, por si só, um importante elemento de inovação
- Promoção da participação e do empowerment do público-alvo desde a fase inicial da intervenção, em todos os processos de concepção, experimentação e validação de produtos
- Envolvimento do maior número possível de entidades diversificadas na elaboração de todos os produtos
- Reeengenharia das ferramentas e instrumentos existentes, adaptando-os aos contextos da intervenção
- Trabalho permanente de pesquisa e busca de soluções inovadoras
- Adaptação sistemática dos procedimentos e das metodologias
- Recurso à validação por peritos externos
- Envolvimento, sempre que possível, de entidades com responsabilidades públicas, de gestão governamental

## Empowerment

- Inclusão do público-alvo na PD, mediante o seu envolvimento permanente em todas as fases da intervenção, logo desde o diagnóstico de necessidades
- Definição clara e detalhada do modo como se processará a participação do público-alvo no projecto (locais, modos, interlocutores, rotinas)
- Definição clara dos objectivos e resultados esperados da participação do público-alvo no projecto
- Organização de tempos e espaços para o feedback e debate dos resultados e das actividades desenvolvidas por parte do público-alvo e restantes agentes da intervenção
- Adequação dos desafios às capacidades, características e competências do público-alvo, por exemplo através da realização de balanço de competências, metodologias de aproximação “passo a passo”, entre outras.

## Pontos Críticos

- **Ultrapassar preconceitos e diferenças culturais entre promotores e público-alvo**
- **Contrariar a persistência de perspectivas, atitudes e práticas assistencialistas que originam relações de autoridade e dependência**

## Igualdade de Oportunidades

- Mobilização da PD para a promoção da Igualdade de Oportunidades, equacionando as suas questões e problemáticas desde a fase de concepção e planeamento do projecto
- Delimitação clara do alcance e do âmbito da intervenção neste domínio, fixando objectivos concretos e realistas, adequados às circunstâncias
- Adopção de medidas de conciliação entre a vida familiar e profissional
- Utilização de uma linguagem paritária

## Pontos Críticos

- **O carácter estrutural da problemática da Igualdade de Oportunidades ultrapassa em muito o âmbito das possibilidades de intervenção de um projecto, nomeadamente a existência de profissões e actividades altamente genderizadas, o que cria dificuldades acrescidas a este nível**

# Trabalho em Parceria – Princípio Estruturante da Intervenção

A frequência de formação profissional não deve ser concebida somente como um recurso de qualificação, mas sobretudo enquanto parte integrante de um projecto de integração social mais abrangente. A existência de uma parceria de trabalho entre instituições desenvolvendo uma actividade conjunta é fundamental para garantir a integração social e profissional de imigrantes e refugiados, pelo que a inserção bem sucedida destes públicos em esquemas de formação depende directamente da capacidade dos Centros de Formação em envolver outras instituições na prossecução dos mesmos objectivos.

## Boas Práticas

- Promover a complementaridade entre os parceiros, salientando, para cada um deles, as competências-chave relevantes para o projecto e passíveis de enriquecer a PD
- Planear todas as fases e actividades do projecto de modo integrado, participado e sistemático
- Clarificar a intervenção lógica do projecto, definindo detalhadamente os seus pressupostos, objectivos, actividades, responsabilidades e resultados esperados
- Definir inequivocamente os termos de funcionamento da PD (comunicação interinstitucional, processo de decisão, rotinas de trabalho, etc.)
- Envolver os parceiros em todas as actividades do projecto, evitando a compartimentação por áreas de actuação
- Instituir um sistema de monitorização e avaliação do trabalho em parceria

## Principais Resultados

- Integra ao mesmo tempo que qualifica
- Reduz a influência de factores adicionais de exclusão social
- Melhora as condições de acesso à formação profissional e ao mercado de trabalho
- Aumenta a empregabilidade
- Aumenta o *empowerment*
- Reforça os níveis de confiança mútua entre os actores envolvidos no processo

## Pontos Críticos

- Dificuldades na criação de dinâmicas de trabalho em equipa
- Dificuldades em agilizar e otimizar os recursos administrativos e financeiros de cada parceiro
- Dificuldades na integração da avaliação e da monitorização na cultura da PD

## Recomendações

Clarificar, desde logo, as expectativas de cada parceiro relativamente ao projecto e especificar as funções a desempenhar por cada um e consolidar visões partilhadas e clarificadas do diagnóstico de necessidades e a convergência total de objectivos.

## Metodologias & Instrumentos

- Reuniões mensais da PD
- Estabelecimento de protocolos
- Realização de actividades sócio-culturais que envolvam todos os parceiros

# Diagnóstico de Necessidades

Imigrantes e refugiados experienciam circunstâncias de vida particularmente adversas, muitas vezes consistindo entraves e fortes factores de exclusão que dificultam em muito a sua inserção social e profissional. Por isso mesmo é indispensável proceder à análise e avaliação detalhada desse conjunto de circunstâncias e identificar correctamente as necessidades destes públicos em termos de formação e qualificação profissional. Só assim será possível prever, com a menor margem de erro, as dificuldades a encontrar, e desenhar, com o maior nível de detalhe, a linha de orientação do projecto/processo formativo.

## Boas Práticas

- Diagnosticar as necessidades formativas do público-alvo
- Pesquisar os programas e instrumentos existentes para o reconhecimento, validação e certificação das competências de imigrantes e refugiados
- Reforçar as capacidades dos técnicos envolvidos no processo, designadamente ao nível da sensibilização e aumento do grau de conhecimentos sobre as temáticas do asilo e das migrações internacionais
- Avaliar as possibilidades de empowerment de indivíduos e grupos

## Pontos Críticos

- Dificuldades na criação de dinâmicas de trabalho em equipa,
- Dificuldades em agilizar e otimizar os recursos administrativos e financeiros de cada parceiro
- Dificuldades na integração da avaliação e da monitorização na cultura da PD

## Recomendações

Envolver todos os agentes da transformação social: beneficiários, técnicos da formação, técnicos de apoio social, centros de formação, autarquias locais, institutos e entidades governamentais, associações de imigrantes, ONGs, associações empresariais, empresas, etc.

## Principais Resultados

- Delimitação clara dos objectivos do programa
- Identificação das potencialidades e pontos críticos
- Reduz a influência de factores adicionais de exclusão social
- Melhora as condições de acesso à formação e ao mercado de trabalho
- Aumenta o empowerment
- Reforça os níveis de confiança mútua entre os actores envolvidos no processo

## Metodologias & Instrumentos

- Inquéritos, Questionários e Entrevistas
- Análise SWOT
- Reuniões e debates com a rede alargada
- Produção de relatórios detalhados

# Sistemas de Auto-Avaliação - Princípio Estruturante da Intervenção

A criação e implementação de um sistema de auto-avaliação é essencial para garantir que estão a ser cumpridos todos os princípios e objectivos definidos para o sucesso do programa, e que, designadamente a estrutura organizacional da PD se encontra a funcionar em pleno.

## Boas Práticas

- Promover a reflexão e auto-análise crítica sistemática sobre o programa
- Monitorizar permanentemente os pontos críticos/ principais obstáculos identificados no diagnóstico

## Principais Resultados

- Promove e reforça o empowerment dos agentes e entidades envolvidos na auto-avaliação
- Aproxima técnicos, dirigentes e beneficiários do programa, estabelecendo-o como um processo aberto de participação
- Reforça a coesão interna da PD e a sua capacidade de intervenção articulada e actualiza a pertinência do projecto
- Permite a reestruturação e adequação atempada de actividades, metodologias, procedimentos e instrumentos
- Clarifica os objectivos da intervenção, a sua evolução e possibilidades desenvolvimento mais eficazes
- Reforça os níveis de confiança mútua entre os diversos actores envolvidos no processo
- Permite um acompanhamento sistemático dos participantes na acção, procurando dar uma resposta permanente aos seus problemas e dificuldades

## Pontos Críticos

- Ruídos e falhas de comunicação entre os parceiros
- Resistências internas de cada parceiro

## Recomendações

Não temer reajustar o planeamento de actividades. O processo de auto-avaliação deve ser compreendido como uma oportunidade de formação e aprendizagem

## Metodologias & Instrumentos

- Estabelecer momentos temporais de auto-avaliação (por exemplo, depois do recrutamento & selecção de candidatos, trimestralmente durante a formação e imediatamente após o término das actividades formativas).

# Identificação das Necessidades do Mercado de Trabalho

O objectivo central da qualificação profissional de imigrantes e refugiados consiste na melhoria das suas condições de acesso ao mercado de trabalho, ou seja, no aumento efectivo da empregabilidade destes indivíduos e grupos.

Assim sendo, para além da identificação das suas necessidades formativas, é essencial ter presente também as necessidades do mercado de trabalho.

## Boas Práticas

- Seleccionar cursos que tenham procura no mercado laboral e que possam constituir um nicho de mercado e um veículo de integração ao dispor das populações mais desfavorecidas
- Estabelecer protocolos com empresas/ associações empresariais
- Promover a realização de Feiras de Emprego
- Constituir Bolsas de Emprego
- Auscultar com regularidade empresas e associações empresariais

## Pontos Críticos

- Harmonizar as motivações, interesses e expectativas do público-alvo em termos de formação profissional com a procura do mercado laboral

## Recomendações

Estabelecer pontes de contacto entre os formandos e empresas/associações empresariais (por exemplo, a realização de estágios curriculares)

## Principais Resultados

- Integra ao mesmo tempo que qualifica
- Melhora as condições de acesso ao mercado de trabalho e aumenta a empregabilidade
- Aumenta as possibilidades de *empowerment* de indivíduos e grupos

## Metodologias & Instrumentos

- Organização de reuniões e encontros com empresas e associações empresariais
- Promover a realização de estudos de diagnóstico
- Observatório de imprensa

# Identificação e Procura de Ofertas Formativas

É imprescindível procurar constantemente novas ofertas formativas, que possam dar resposta ao leque de necessidades e de interesses dos participantes, mas que, em simultâneo, respondam também às necessidades do mercado de trabalho.

## Boas Práticas

- Procura de ofertas formativas estruturada de acordo com os princípios e as necessidades identificadas na fase de diagnóstico
- Tomar sempre em consideração as áreas de interesse e as expectativas dos participantes. Formandos desmotivados raramente terminam a formação e, mesmo quando a concluem, dificilmente escolhem continuar na área tendo outra opção, o que faz com que a formação não seja maximizada em todo o seu potencial.

## Principais Resultados

- Aumenta as possibilidades de sucesso da formação
- Integra ao mesmo tempo que qualifica
- Melhora as condições de acesso ao mercado de trabalho e aumenta a empregabilidade
- Aumenta as possibilidades de *empowerment* de indivíduos e grupos

## Pontos Críticos

- Harmonizar as motivações, interesses e expectativas do público-alvo em termos de formação profissional com a procura do mercado laboral

## Metodologias & Instrumentos

- Entrevistas individuais com os participantes
- Relatório(s) do Diagnóstico de Necessidades

# Recrutamento & Selecção de Formandos

Imigrantes e refugiados não conseguem, normalmente, fazer prova das suas habilitações escolares e/ ou skills e competências profissionais. Do mesmo modo, e dadas as suas dificuldades linguísticas/ comunicacionais, raramente podem ser sujeitos a esquemas convencionais de reconhecimento, validação e certificação de competências. Por isso mesmo, os Centros de Formação devem ter presente que o processo de recrutamento e selecção destes candidatos impõe inevitável alteração e adequação dos procedimentos, instrumentos e metodologias habitualmente aplicados.

## Boas Práticas

- Flexibilizar e simplificar os processos de recrutamento e selecção de formandos
- Implementar instrumentos e técnicas de recrutamento capazes de equacionar, de uma forma tanto inclusiva quanto justa, a integração destes grupos em programas de formação complementar e avançada
- Pré-seleccionar candidatos recorrendo aos serviços das organizações que normalmente prestam apoio a estas populações (ONGs, Associações, IPSSs, etc.)
- Sensibilizar e formar o departamento de Recrutamento & Selecção para as especificidades do público-alvo
- Destacar técnicos com conhecimentos de línguas estrangeiras e recorrer, sempre que possível a intérpretes
- Alargar os prazos de entrega de documentação
- Dar especial atenção ao primeiro contacto e ao modo como é feito o acolhimento

## Pontos Críticos

- Resistências internas à mudança
- Modelos de funcionamento standardizados, sem espaço para as reformulações e readaptações necessárias
- Subsistência de preconceitos e ideias feitas sobre os locais de origem da população-alvo

## Recomendações

Perceber que a adaptação de procedimentos de recrutamento e selecção não constitui um obstáculo ao rigor que um tal processo exige. É exactamente a busca pela excelência dos resultados que determina que sejam criadas condições que potenciem uma consideração avalisada dos candidatos.

## Principais Resultados

- Permite o acesso à formação a indivíduos e grupos habitualmente excluídos
- Melhora as condições de acesso à formação
- Reforça os níveis de confiança mútua entre os diversos actores envolvidos no processo
- Melhora as condições de acesso ao mercado de trabalho e aumenta a empregabilidade
- Aumenta as possibilidades de empowerment de indivíduos e grupos

## Metodologias & Instrumentos

- Articular esforços com as outras entidades que vêm acompanhando os candidatos (SEF, Seg. Social, ONGs, Associações, IPSSs, etc.)
- Substituir testes escritos por outras modalidades de avaliação

# Período Experimental de Formação

Elementos de diferenciação cultural, tais como as convicções religiosas, podem constituir-se como obstáculos à frequência de determinados cursos de formação profissional por parte de imigrantes e refugiados. É essencial equacionar estes constrangimentos de natureza sócio-cultural, e criar condições efectivas para minorar as suas implicações nos processos formativos.

## Boas Práticas

- Permitir que imigrantes e refugiados integrem períodos de formação experimental
- Possibilitar o acesso prévio às aulas de determinados cursos para prospecção das matérias leccionadas e avaliação de interesse

## Principais Resultados

- Melhora as condições de acesso à formação
- Melhora as condições de acesso ao mercado de trabalho e aumenta a empregabilidade
- Aumenta as possibilidades de *empowerment* de indivíduos e grupos

## Pontos Críticos

- Indecisão e indefinição do público-alvo relativamente à escolha de cursos e trajectórias de formação

## Recomendações

Desenvolver estratégias de atracção e flexibilizar, sempre que possível o(s) modelo(s) de acesso aos cursos.

## Metodologias & Instrumentos

- Sensibilização de formadores e agentes da formação para as especificidades sociais e culturais destes grupos

# Acolhimento e Integração de Formandos

Dadas as suas condições especiais de vida, marcadas pelo facto de se encontrarem distantes dos seus locais de origem e dos seus afectos e terem, tantas vezes, encetado trajectórias de fuga particularmente problemáticas e violentas, imigrantes e refugiados apresentam-se normalmente bastante vulneráveis e susceptíveis face a novas circunstâncias. Assim sendo, é fundamental proporcionar e facilitar a estes públicos as melhores condições possíveis de integração nos centros/ instituições de formação profissional.

## Boas Práticas

- Dar a conhecer a estrutura organizacional e o funcionamento do centro/ instituição
- Fazer visita(s) guiada(s) às instalações e apresentar todos os funcionários/ agentes da formação
- Explicar, detalhadamente, os objectivos do(s) plano(s) de formação, as metodologias e os métodos de avaliação
- Estimular a criação e consolidação de relações de proximidade e confiança entre formandos, formadores, funcionários e dirigentes

## Pontos Críticos

- Possibilidade de ocorrerem manifestações de racismo e xenofobia
- Conhecimento residual das questões do asilo e da imigração

## Recomendações

Durante a sessão inaugural é importante poder contactar com a presença de interlocutores privilegiados, isto é, membros de organizações de apoio a imigrantes e refugiados que vêm acompanhando de perto o seu processo de inserção social

## Principais Resultados

- Reforça os níveis de confiança mútua entre os diversos actores envolvidos no processo
- Melhora as condições de acesso a formação e ao mercado de trabalho
- Facilita os processos de aprendizagem
- Aumenta a empregabilidade
- Aumenta as possibilidades de *empowerments*

## Metodologias & Instrumentos

- Elaborar manuais de acolhimento de formandos
- Traduzir todas as brochuras, panfletos e documentos de informação ao formandos

# Sensibilização para a Diversidade

Em Portugal, as problemáticas do asilo e da imigração são pouco conhecidas, e a generalidade das pessoas desconhece por completo as dificuldades de integração sentidas por imigrantes e refugiados. Por isso mesmo é imprescindível promover a compreensão, o reconhecimento e a valorização das diferenças culturais de indivíduos e grupos, numa atitude simultânea de tolerância e de partilha, demonstrando que estes públicos e as suas vidas são portadores de uma bagagem cultural e experiências muito ricas, podendo constituir-se inclusivamente como mais-valia para aumentar o nível educacional dos centros e de todos os que os frequentam.

## Boas Práticas

- Realizar acções de formação versando as temáticas do asilo e da imigração dirigidas a formadores, técnicos de recrutamento e selecção, funcionários e agentes da formação
- Realizar workshops de sensibilização destinados a associações empresariais e empresas do sector de formação

## Principais Resultados

- Melhora a gestão do processo de recrutamento e selecção de formandos
- Melhora as condições de acesso e frequência da formação
- Optimiza os tempos e os recursos da formação
- Reforça os níveis de confiança mútua entre os diversos actores envolvidos no processo
- Melhora as condições de acesso ao mercado de trabalho e aumenta a empregabilidade
- Aumenta as possibilidades de *empowerment* de indivíduos e grupos

## Pontos Críticos

- Conhecimento insuficiente sobre as questões do asilo e da imigração
- Manifestações de racismo e xenofobia e atitudes pouco tolerantes face a diferenças culturais

## Recomendações

A sensibilização para a diversidade deve ser integrada em todas as actividades e dimensões do processo de formação, e deve envolver todos os departamentos a fim de os tornar facilitadores do processo formativo

## Metodologias & Instrumentos

- Disponibilizar aos técnicos e agentes de formação documentação relevante sobre os temas do asilo e da imigração, e especificamente sobre a integração e o acolhimento destes públicos em esquemas de formação.

# Actividades Sócio-Culturais

Os centros de formação são também espaços sociais de interacção de indivíduos e grupos, pelo que há que prestar especial atenção ao modo como se desenvolvem relacionamentos e procurar prevenir todos os focos potenciais de tensão e conflito motivados por incompreensões e discriminações face à diferença dos que são diferentes

## Boas Práticas

- Realizar actividades de natureza sócio-cultural, estimulando a participação de todos os formandos em ateliers de expressão da sua cultura e dos seus modos de vida

## Pontos Críticos

- Manifestações de racismo e xenofobia e atitudes pouco tolerantes face a diferenças culturais

## Recomendações

Mobilizar para estas actividades, para além dos formandos, o maior número possível de formadores, técnicos, funcionários e dirigentes do centro/instituição de formação, e estender a participação a todas as organizações parceiras (Associações, ONGs, IPSSs, Autarquias Locais, serviços públicos, etc)

## Principais Resultados

- Sensibiliza para a diversidade, promovendo a tolerância e a partilha de experiências
- Reforça os níveis de confiança mútua entre os diversos actores envolvidos no processo
- Agiliza a transmissão de conhecimentos
- Melhora as condições de acesso ao mercado de trabalho e aumenta a empregabilidade
- Aumenta as possibilidades de *empowerment* de indivíduos e grupos

## Metodologias & Instrumentos

- Incluir as actividades sócio-culturais nos *curricula* dos cursos
- Divulgação pública dos eventos

# Acompanhamento Personalizado dos Formandos

Quando chegam aos países de acolhimento, imigrantes e refugiados experimentam toda uma série de dificuldades de ordem sociopsicológica, e as experiências por que passaram e todos os problemas relacionados com as suas condições de vida, nomeadamente a inserção no mercado de trabalho, têm uma influência directa no modo como se desenvolve a sua trajetória de formação.

## Boas Práticas

- Disponibilizar serviços e técnicos especializados para apoio e aconselhamento social e psicológico dos formandos
- Sensibilizar o(s) técnico(s) do Gabinete de Apoio ao Formando para as especificidades da população-alvo
- Incrementar pontes de contacto como associações de imigrantes e/ou instituições de apoio a imigrantes e refugiados, e estimular o seu envolvimento activo nas actividades do centro desde o processo de recrutamento

## Principais Resultados

- Reforça os níveis de confiança mútua entre os diversos actores envolvidos no processo
- Reduz a influência de factores adicionais de exclusão social
- Melhora as condições de acesso ao mercado de trabalho e aumenta a empregabilidade
- Aumenta as possibilidades de *empowerment* de indivíduos e grupos

## Pontos Críticos

- Incidência de factores exteriores ao processo formativo (angústias pessoais, problemas financeiros, etc) capazes de perturbar de modo determinante a performance dos formandos nos cursos que se encontram a frequentar

## Recomendações

Face à inexistência de serviços próprios ou técnicos habilitados, estabelecer protocolos e parcerias com instituições capazes de fornecer atendimento especializado

## Metodologias & Instrumentos

- Constituir Gabinete de Apoio aos Formandos com técnico(s) habilitado(s) para prestar apoio social e psicológico aos formandos

# Apio e Assistência à Família

Considerando que as formandas imigrantes ou refugiadas que são mães enfrentam, por comparação com os seus colegas do sexo masculino, dificuldades acrescidas, o plano de formação deve ser estruturado de maneira a garantir que todas as formandas podem prosseguir os seus cursos sem quaisquer constrangimentos decorrentes das necessidades de conciliação com a sua vida familiar, o que passa habitualmente pela criação de mecanismos de apoio directo e sistemático aos cuidados e assistência a filhos e outros dependentes.

## Boas Práticas

- Garantir que os filhos das formandas possam frequentar creches, jardins-de-infância e outros estabelecimentos de ensino
- Garantir que os horários do centro/ instituição de formação são compatíveis com as horas de entrada e saída das crianças e adolescentes dos estabelecimentos de ensino e ATLS.
- Assegurar o pagamento atempado de subsídios e apoios pecuniários atribuídos aos formandos

## Pontos Críticos

- Dificuldades de conciliação com a vida familiar e as responsabilidades com filhos e outros dependentes podem efectivamente impossibilitar ou constranger em muito a frequência de cursos de formação profissional

## Recomendações

Deve adoptar-se uma abordagem flexível em relação à assiduidade. Sem família ou amigos próximos a residir em Portugal, aos formandos não resta senão ficar em casa quando os seus filhos estão doentes, ou quando as escolas se encontram encerradas.

## Principais Resultados

- Reduz a influência de factores adicionais de exclusão social
- Promove a igualdade de oportunidades e a igualdade de género
- Integra ao mesmo tempo que qualifica
- Aumenta a empregabilidade
- Aumenta as possibilidades de *empowerment* de indivíduos e grupos

## Metodologias & Instrumentos

- Estabelecer parcerias com instituições que possam apoiar directamente ou fornecer serviços de assistência à família
- Desenvolver estratégias de emprego apoiado (estágios com horário fixo, por exemplo)

# Bolsas e Subsídios de Formação

A frequência de formação profissional por parte de imigrantes e refugiados é praticamente impossível quando existem constrangimentos de ordem financeira. No caso dos homens em particular, dotados de maior mobilidade, a possibilidade de abandono de esquemas de formação motivado pela inserção em mercados de trabalho informais e degradantes, pouco qualificados e baixamente remunerados, é infelizmente bastante frequente.

## Boas Práticas

- Garantir que nenhum formando abandona a formação por dificuldades financeiras
- Garantir que todos os formandos possuem meios de subsistência, articulando esforços para que lhes sejam concedidos apoios monetários à formação

## Principais Resultados

- Reduz a influência de factores adicionais de exclusão social
- Reduz o número de desistências e aumenta os índices de motivação e de assiduidade
- Promove a igualdade de oportunidades e a igualdade de género
- Integra ao mesmo tempo que qualifica
- Aumenta a empregabilidade
- Aumenta as possibilidades de *empowerment* de indivíduos e grupos

## Pontos Críticos

- Escassos meios de subsistência económica
- Apelo do trabalho informal

## Recomendações

Prestar atenção especial à situação dos formandos mais jovens, sobretudo homens a residir sozinhos em Portugal, normalmente mais permeáveis ao assédio dos mercados de trabalho informal.

## Metodologias & Instrumentos

- Estabelecer parcerias com instituições que possam conceder subsídios e apoios monetários a estas populações

# Aulas de Português Dirigido

Imigrantes e refugiados são oriundos de diversos e diferentes países. A esmagadora maioria, quando chega a Portugal, e mesmo durante os primeiros anos a residir no nosso país, possui um nível de conhecimentos bastante básico ou rudimentar em língua portuguesa, apresentando imensas dificuldades na comunicação e na compreensão oral e escrita. As aulas de Português dirigido são, assim, fundamentais para a integração e adaptação dos estrangeiros a contextos de formação, mas também para a sua inclusão social globalmente considerada.

## Boas Práticas

- Estruturar o ensino da língua portuguesa durante a formação a partir de uma abordagem individualizada, adoptando soluções à medida de cada caso (horários flexíveis, aulas extra, etc) e constituindo turmas de pequena dimensão
- Articular as aulas de Português com as restantes sessões de formação, por forma a garantir que a comunicação se faz sem ruídos e que os formandos apreendem correctamente as matérias leccionadas
- Distinguir a disciplina de Português do ensino de Português para estrangeiros, incluindo ambas nos programas dos cursos frequentados por formandos estrangeiros
- Manter o apoio em língua portuguesa durante todo o período de duração do curso de formação, incluindo o período de estágio
- Acompanhar as aulas de Português dirigido com actividades dotadas de uma componente sócio-cultural (visitas de estudo, espectáculos, etc.)

## Principais Resultados

- Integra ao mesmo tempo que qualifica
- Economiza tempo e recursos
- Melhora as condições de acesso à formação e ao mercado de trabalho
- Aumenta a empregabilidade
- Aumenta as possibilidades de *empowerment* de indivíduos e grupos

## Pontos Críticos

- Os *currícula* dos cursos incluem habitualmente a disciplina de Português, mas não tomam em consideração as necessidades específicas dos formandos estrangeiros, que requerem um tipo de formação mais direccionada, e que não conseguem ainda acompanhar o nível de aprendizagem estabelecido em função dos portugueses.

## Recomendações

Após a conclusão dos cursos, e caso exista essa possibilidade, a continuidade das aulas de Português deve ser também estendida à fase de transição para o mercado de trabalho (apoio à elaboração do Curriculum Vitae, à preparação de entrevistas, pesquisa de emprego, etc.)

## Metodologias & Instrumentos

- Estabelecer parcerias com instituições que possam fornecer formador(es) de Português para estrangeiros
- Integrar formalmente o(s) formador(es) de Português para estrangeiros na equipa de formadores do centro/instituição

# Articulação de todas as Actividades Formativas

Dadas as condições de vida em que se encontram e a especial vulnerabilidade de imigrantes e refugiados, designadamente as enormes limitações linguísticas normalmente apresentadas, é imperativo articular, em simultâneo, todas as componentes e actividades formativas, assim como flexibilizar e adequar metodologias às suas necessidades e especificidades.

## Boas Práticas

- Garantir uma boa articulação entre os vários cursos, as aulas de Português dirigido, e as restantes actividades do centro/ instituição de formação profissional

## Pontos Críticos

- Dificuldades na articulação do ensino da língua portuguesa com as restantes componentes da formação

## Recomendações

Todos os actores envolvidos têm de ser convocados para trabalhar em conjunto, de modo a potenciar a consolidação e pleno funcionamento de uma abordagem integrada, que garanta o mínimo de disrupções ao normal funcionamento do plano de formação e permita alcançar bons resultados.

## Principais Resultados

- Integra ao mesmo tempo que qualifica
- Melhora as condições de acesso à formação e ao mercado de trabalho
- Aumenta as possibilidades de empowerment de indivíduos e grupos

## Metodologias & Instrumentos

- Planeamento quinzenal dos horários e, sempre que necessário, proceder a alterações nos horários de formação em função das aulas de Português
- Alargamento dos Planos de Estágio em contexto laboral, para consolidar a aprendizagem
- Selecção de formadores com o perfil mais adequado a cada um dos casos
- Coordenação das salas de aula para disponibilização de espaço destinado a sessões de apoio em língua portuguesa
- Avaliação permanente das necessidades de cada formando
- Realizar sessões especiais complementares (aulas extra) quando necessário
- Reuniões periódicas entre formadores, incluindo de Português, para análise e avaliação dos progressos, resultados e dificuldades dos formandos

# Turmas Mistas

A constituição de turmas mistas, integrando formandos portugueses e estrangeiros, é extremamente vantajosa. Incrementa a aprendizagem e o treino em língua portuguesa, promove a interculturalidade e aumenta o potencial de integração sócio-profissional de imigrantes e refugiados.

## Boas Práticas

- Constituir turmas mistas, compostas por alunos portugueses e de outras proveniências

## Pontos Críticos

- Resistências e atitudes pouco tolerantes por parte dos formandos, quer portugueses, quer estrangeiros
- Inibição dos formandos estrangeiros pelo facto de ainda não conseguirem demonstrar um bom domínio do Português

## Principais Resultados

- Integra ao mesmo tempo que qualifica
- Melhora o acesso à formação profissional e ao mercado de trabalho
- Aumenta a empregabilidade
- Aumenta as possibilidades de *empowerment* de indivíduos e grupos

# Estágios Curriculares

O acesso de imigrantes e refugiados ao mercado de trabalho formal e ao emprego qualificado é muitas vezes alvo de resistências e obstáculos de carácter xenófobo e racista, mas as maiores dificuldades encontram-se ao nível das representações estereotipadas que a sociedade civil, e as empresas em particular, têm sobre estes grupos. E mesmo quando podem apresentar certificados atestando uma qualificação profissional realizada em Portugal é extremamente difícil superar estas barreiras.

## Boas Práticas

- Integrar a realização de estágios curriculares nos planos dos cursos de formação
- Promover os programas de estágios curriculares junto das empresas do sector de formação

## Principais Resultados

- Integra ao mesmo tempo que qualifica
- Sensibiliza para a diversidade e promove a interculturalidade
- Melhora o acesso ao mercado de trabalho e aumenta a empregabilidade
- Aumenta as possibilidades de *empowerment* de indivíduos e grupos

## Pontos Críticos

- Discriminação e preconceitos relativamente às origens nacionais e étnicas dos imigrantes e refugiado

## Recomendações

Reforçar a sensibilização para a diversidade e promoção da interculturalidade junto de empresas e associações empresariais

## Metodologias & Instrumentos

- Estabelecer protocolos com empresas e associações empresariais para recepção de estagiários

