

MANUAL DE BOAS PRÁTICAS PARA A FORMAÇÃO EM CONTEXTO DE TRABALHO COM PESSOAS IMIGRANTES

NOVEMBRO DE 2024

Elaborado no âmbito do projeto “Baobá” de formação para a empregabilidade - Prémio BPI Fundação “la Caixa” Solidário 2023 - desenvolvido pelo Centro Padre Alves Correia.



Com o apoio



ÍNDICE

OBJETIVOS E DESTINATÁRIOS3
ENQUADRAMENTO4
FORMAÇÃO EM CONTEXTO DE TRABALHO7
VANTAGENS10
IMPACTO12
DESAFIOS15
ERROS COMUNS17
BOAS PRÁTICAS20
CONSIDERAÇÕES FINAIS24
REFERÊNCIAS26

OBJETIVOS E DESTINATÁRIOS

O **Manual de Boas Práticas de Formação em Contexto de Trabalho com Pessoas Imigrantes** foi criado pelo Centro Padre Alves Coreia (CEPAC) para servir como um guia prático, para promover experiências de formação em contexto de trabalho que possam ser benéficas quer para a pessoa em formação, quer para a entidade empregadora que a acolhe.

O objetivo deste documento é sensibilizar e fornecer diretrizes para garantir que as pessoas imigrantes, em particular mulheres, que realizam uma Formação em Contexto de Trabalho (FCT), encontrem um espaço que valorize a diversidade cultural e de género, respeitando as suas particularidades e necessidades específicas e permitindo o desenvolvimento pessoal e profissional.

Todas as pessoas que integram o mercado de trabalho, independentemente da sua origem, devem ter oportunidades equitativas para desenvolver o seu potencial. A FCT, quando bem executada, assume-se como um contributo efetivo e transformador na vida do formando ou formanda, assim como para a promoção de uma sociedade e mercado de trabalho com entidades mais diversas, inclusivas, competitivas e socialmente responsáveis.

Ao longo do documento, procuraremos expôr as vantagens e o impacto da FCT, quer para a pessoa em formação, quer para a entidade empregadora que a acolhe, alertar para alguns erros comuns na realização de experiências de FCT e realçar boas práticas, a partir de aprendizagens realizadas com o projeto “Baobá”, entre outros projetos já realizados pelo CEPAC.

O Manual destina-se a todas as pessoas que participam no processo de FCT, oferecendo orientação para garantir que seja um processo positivo e eficaz para a integração e inclusão de pessoas imigrantes, e em particular mulheres, especialmente as que se encontrem em situação de vulnerabilidade, desvantagem e/ou desemprego prolongado.



ENQUADRAMENTO

Este Manual foi elaborado no âmbito do projeto “Baobá” - Prémio BPI Fundação “la Caixa” Solidário 2023 - que teve como principal objetivo contribuir para o desenvolvimento pessoal e profissional de pessoas imigrantes, em particular de mulheres, em situação de vulnerabilidade social e desemprego, com vista a melhorar o seu perfil de empregabilidade e apoiar a sua inserção no mercado de trabalho

DURAÇÃO

O projeto teve a duração de 12 meses.

PARTICIPANTES

Foram envolvidas 39 pessoas, maioritariamente mulheres.

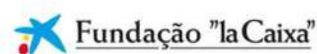
FORMAÇÃO

Foram desenvolvidas 99 sessões de formação em contexto de sala (Língua Portuguesa, Literacia Digital, Literacia Financeira, Competências Pessoais e Sociais), num total de 210h.

13 pessoas foram integradas em Formação em Contexto de Trabalho, nas áreas de Recursos Humanos, Limpeza, Cuidados geriátricos e Costura.



Desenvolvido pelo
Centro Padre Alves Correia
com o apoio de:



O Projeto BAOBÁ surge da **experiência acumulada do CEPAC**, com o trabalho desenvolvido pelo seu Serviço de Inserção Profissional (SIPF) e as aprendizagens com os projetos já realizados na área da empregabilidade, nos quais se colocaram em prática metodologias diferenciadoras para promover a inserção profissional das pessoas imigrantes e, em particular, a Formação em Contexto de Trabalho (FCT).

O SIPF centra a sua intervenção na capacitação das pessoas acompanhadas, através de uma orientação profissional que se centra não só na elaboração de um plano com base nos interesses e competências de cada pessoa, mas também na aquisição de ferramentas cruciais para o aumento das suas competências de empregabilidade. Este é o ponto de partida na implementação deste, e de outros, projetos realizados.

A aplicação da metodologia de FCT prende-se com a necessidade de promover atividades de formação que permitam às pessoas acompanhadas pelo SIPF um conhecimento real das competências inerentes a determinadas áreas profissionais e um ajuste dos seus próprios conceitos profissionais a uma nova realidade laboral, por vezes, totalmente distinta dos seus países de origem. A FCT torna-se numa ferramenta essencial, sobretudo quando estas pessoas possuem baixas qualificações formais, pouca experiência profissional, enfrentam dificuldades de integração ou têm visíveis dificuldades no acesso a oportunidades de emprego.

Para além da FCT, o projeto BAOBÁ recorreu a outras metodologias como o design thinking, o emprego apoiado, a formação à medida, o teatro playback, o coaching para a empregabilidade e o jobshadowing, destacando-se o papel fundamental de parceiros, como foi o caso do ISPA - Instituto Superior - Psicologia, Biociências e Educação e do grupo de teatro dISPAr, e do envolvimento de entidades empregadoras.

As sessões de **design thinking** possibilitam que cada participante no projeto desenhe o seu projeto individual de capacitação e formação, ajudando a delimitar as suas áreas de interesse profissional e as competências pessoais e sociais para o futuro que deseja desenvolver.

O **emprego apoiado** promove um acompanhamento à medida e potencia o acesso de pessoas em situação de desvantagem ao trabalho remunerado. Esta metodologia tem subjacentes os princípios da inclusão social, do empoderamento, da autodeterminação, da igualdade de oportunidades, da universalidade e do emprego competitivo, e é adaptada às especificidades das pessoas apoiadas pelo CEPAC.

A **formação à medida** possibilita a adequação do percurso formativo às necessidades de cada pessoa ou grupo de formandos/as.

O **coaching para a empregabilidade** desenvolve estratégias de inteligência emocional, auto-motivação e socialização em contexto pessoal e de trabalho. Em alguns casos específicos, serviu como apoio complementar no processo de desenvolvimento pessoal e profissional de participantes do projeto.

Por sua vez, o **teatro playback** é uma ferramenta artística de transformação social, que trabalha problemas pessoais e sociais através da exploração das experiências, memórias e desejos dos atores. Consolida e aplica na prática as matérias abordadas de forma teórica, proporcionando o debate necessário à perceção de atitudes e comportamentos a alterar e a sua correção. Com esta ferramenta é possível procurar, de forma lúdica e educativa, soluções que possam dar resposta às questões dos intervenientes, neste caso as pessoas imigrantes que participaram no projeto BAOBÁ.

Na metodologia de **jobshadowing**, tal como o nome indica (sombra no trabalho), o foco da experiência de formação em contexto de trabalho está na observação direta das tarefas desempenhas em determinada área de atuação.

Trata-se de uma experiência imersiva, de curta duração, em que a pessoa pode entender os processos, o ritmo e os desafios do dia-a-dia de certas funções, sendo possível fazer perguntas e obter esclarecimentos que podem ser determinantes na escolha do setor ou local escolhidos para a realização de uma formação em contexto de trabalho. Esta visita de jobshadowing implica um planeamento prévio para que seja adequada ao perfil e objetivos de quem visita, e que as pessoas responsáveis pelo acolhimento sejam envolvidas para estarem devidamente disponíveis e preparadas.

Na sua abordagem, o CEPAC procura, também, promover formação em competências transversais, em contexto de sala, antes da colocação em FCT, assim como assegurar um apoio e acompanhamento, de proximidade e à medida, a cada pessoa imigrante ao longo do seu percurso de formação e inserção profissional.



FORMAÇÃO EM CONTEXTO DE TRABALHO

Constitui o conjunto de atividades profissionais desenvolvidas sob coordenação e acompanhamento de uma pessoa mentora, que visam a aquisição e o desenvolvimento de competências técnicas, relacionais e organizacionais relevantes para o perfil de desempenho numa determinada área profissional.

A **metodologia de Formação em Contexto de Trabalho (FCT)** desempenha um papel essencial na integração e inclusão de pessoas migrantes em situação de desemprego, vulnerabilidade e exclusão social. Este modelo de formação prática e orientada ao mercado oferece oportunidades de aprendizagem, crescimento e inclusão social, enfrentando as barreiras que muitas vezes limitam o acesso ao emprego e à cidadania plena para essa população.

Em primeiro lugar, esta metodologia é importante porque promove uma experiência prática diretamente no ambiente de trabalho, permitindo que as pessoas desenvolvam habilidades específicas e relevantes para o mercado local. Para muitas, pode ser a primeira experiência formal em contexto de trabalho fora do seu país de origem.

Muitas vezes, as pessoas imigrantes enfrentam, também, dificuldades para validar as qualificações adquiridas nos seus países de origem, e a formação em contexto de trabalho oferece um caminho alternativo para que possam demonstrar e desenvolver competências técnicas e sociais em tempo real.

ESTE PROCESSO NÃO SÓ FORTALECE A EMPREGABILIDADE, MAS TAMBÉM CONTRIBUI PARA A CONSTRUÇÃO DE UMA REDE DE CONTATOS E A AQUISIÇÃO DE REFERÊNCIAS LOCAIS, FATORES QUE SÃO ESSENCIAIS PARA SUPERAR AS BARREIRAS À ENTRADA NO MERCADO DE TRABALHO.

Com a experiência prática adquirida, adicionada ao Curriculum Vitae, são aumentadas significativamente as condições de partida na procura ativa de trabalho das pessoas imigrantes que participam numa FCT, contribuindo para a sua autonomização e para o aumento da taxa de empregabilidade das mesmas.

A relevância desse tipo de formação também está ligada ao fortalecimento da confiança e da autoestima das pessoas imigrantes. Ao integrar um ambiente de trabalho, essas pessoas são incentivadas a participar ativamente, adaptando-se às normas e valores culturais do país de acolhimento, o que facilita seu processo de adaptação e cria um sentimento de pertença. Além disso, o ambiente laboral proporciona uma troca mútua de conhecimentos culturais e técnicos entre trabalhadores migrantes e colegas locais, fomentando um ambiente de maior tolerância e diversidade.

AO MESMO TEMPO EM QUE PROMOVE A EMPREGABILIDADE E A AUTONOMIA, A FCT TAMBÉM FOMENTA UM AMBIENTE MAIS INCLUSIVO, TOLERANTE E DIVERSIFICADO, BENEFICIANDO TANTO AS PESSOAS MIGRANTES QUANTO A SOCIEDADE COMO UM TODO.

Além disso, a FCT pode ajudar a reduzir o preconceito e a discriminação. Quando as entidades empregadoras e suas equipas têm a oportunidade de trabalhar diretamente com pessoas imigrantes, percebem as suas capacidades e seu potencial de contribuição, o que ajuda a desconstruir estereótipos negativos e preconceitos sociais. Nesse sentido, a inclusão dos migrantes nos ambientes de trabalho por meio de programas de formação torna-se também numa ferramenta de sensibilização para a sociedade, promovendo uma integração que vai além do mercado de trabalho e alcança a convivência social.



VANTAGENS

Destacam-se algumas das principais vantagens de acolher e integrar pessoas imigrantes em Formação em Contexto de Trabalho:

A **diversidade cultural** que as pessoas migrantes trazem para o ambiente laboral é uma fonte importante de inovação e criatividade. Pessoas de diferentes origens carregam consigo novas perspectivas, conhecimentos e práticas que podem enriquecer o desenvolvimento de produtos e serviços, permitindo que a empresa se diferencie no mercado. Ao acolher pessoas migrantes para formação, a entidade empregadora tem a oportunidade de se beneficiar diretamente desse fluxo de ideias e abordagens, gerando soluções mais adaptáveis e criativas para os desafios que enfrenta.

Ao abrir as suas portas para a formação de pessoas imigrantes, a entidade empregadora demonstra seu **compromisso com a responsabilidade social, a inclusão e a diversidade**, valores cada vez mais valorizados pelo mercado, clientes, consumidores, parceiros ou investidores, que apreciam práticas éticas e inclusivas.

As entidades empregadoras também têm a **possibilidade de selecionar e preparar profissionais com habilidades específicas para as suas necessidades de recrutamento**. Isso é particularmente relevante para setores onde há falta de mão-de-obra qualificada ou onde as competências exigidas podem ser complexas de encontrar no mercado. Durante o período de formação, a entidades consegue avaliar o desempenho dos formandos ou formandas, a sua adaptação e potencial para futuras contratações, reduzindo riscos associados ao processo de recrutamento e aumentando a retenção de talentos alinhados aos valores e à cultura da entidade.

A integração de pessoas imigrantes em formação no trabalho também beneficia o ambiente organizacional como um todo, promovendo maior tolerância, empatia e cooperação dentro da entidade. **A convivência com pessoas de diferentes culturas amplia a compreensão e reduz preconceitos**, melhorando o clima e a coesão entre a equipa de trabalho.

Por fim, ao contribuir para a inclusão social e a empregabilidade de pessoas migrantes, as entidades empregadora desempenham um **papel fundamental na construção de uma sociedade mais justa e integrada**.



“

A nossa participação no projeto BAOBÁ foi uma experiência transformadora e muito enriquecedora. Desde o início, tornou-se evidente que este não era apenas mais um projeto, mas sim uma oportunidade para trabalharmos internamente valores como a diversidade e a inclusão - pilares essenciais para o futuro das organizações e da sociedade.

Mais do que uma iniciativa, o BAOBÁ desafiou-nos a olhar para dentro, a refletir sobre o nosso impacto no mundo e a assumir com ainda mais força o nosso papel enquanto agentes da mudança.

Sáímos desta experiência de coração cheio, mais conscientes do nosso papel social e com um maior compromisso para fazer a diferença na vida de tantas pessoas que precisam.

Obrigada!

”

Centralmed - Segurança e saúde no trabalho



IMPACTO

Destacam-se algumas das principais vantagens da Formação em Contexto de Trabalho, na perspectiva dos formandos/as, especificamente pessoas imigrantes:

Desenvolvimento de Competências Técnicas e Sociais: a formação em contexto de trabalho permite que as pessoas migrantes adquiram competências práticas diretamente no ambiente profissional, o que facilita a sua adaptação ao mercado local e aumenta a sua empregabilidade.

Facilitação de Inclusão Social e Cultural: ao integrar-se em equipas locais e adaptar à cultura organizacional, as pessoas migrantes vivem uma transição cultural mais suave, o que reduz barreiras de exclusão social.

Sentimento de pertença: para muitas pessoas imigrantes, o início num novo país pode vir acompanhado de um sentimento de marginalização ou insegurança, especialmente em relação ao domínio da língua, diferenças culturais e falta de reconhecimento das qualificações profissionais que já possuíam. Ao participar em Formação em Contexto de Trabalho, elas podem sentir-se parte de uma equipa, o que pode gerar um sentimento de pertença e aceitação.

Reconhecimento e Valorização: quando a pessoa imigrante recebe feedback positivo pelo seu trabalho e percebe que as suas habilidades são úteis e valorizadas, isso reforça a sua autoconfiança e autoestima.

Sucesso no Desenvolvimento Pessoal: a Formação em Contexto de Trabalho permite que as pessoas imigrantes vejam o progresso prático das suas habilidades e competências. Essa percepção de desenvolvimento, com metas concretas e alcançáveis, contribui para uma visão mais positiva de si mesmas e da sua capacidade de alcançar sucesso no país e sociedade em que estão a viver.

Fomento da Autonomização: a Formação em Contexto de Trabalho expõe a pessoa a uma rede de contatos profissionais e sociais que é essencial para a sua autonomia. Por outro lado, a pessoa imigrante aprende mais sobre as necessidades e expectativas do mercado de trabalho, adaptando as suas competências para responder a essas exigências. Esse conhecimento é essencial para que ela possa atuar de forma independente e tome decisões informadas sobre o seu percurso profissional.

Conhecimento das Normas e Deveres: ao estar num ambiente de trabalho formal, a pessoa imigrante tem mais acesso a informações sobre os seus direitos laborais e benefícios sociais, o que lhe dá mais confiança para se posicionar e defender os seus interesses no mercado de trabalho.

Reconhecimento de Experiência local: ter experiência local no currículo da pessoa imigrante, que muitas vezes não tem qualquer experiência anterior no país de acolhimento ou não possui experiência suficientemente atrativa no país de origem, aumenta significativamente as oportunidades de empregabilidade e consequente autonomia.

Desenvolvimento de Competências Transferíveis: a Formação em Contexto de Trabalho envolve não só a formação técnica, mas também o desenvolvimento de competências interpessoais, como a comunicação, gestão do tempo, gestão de conflitos ou trabalho em equipa. Estas competências são transferíveis para várias áreas e facilitam a adaptação a outros ambientes profissionais.

Identidade Profissional Positiva: a Formação em Contexto de Trabalho ajuda a pessoa a identificar, criar ou recriar uma identidade profissional que se encaixe no contexto do novo país. A sensação de ter um papel produtivo e de contribuir para a sociedade local reforça a identidade da pessoa como trabalhadora qualificada e membro ativo da comunidade.

A Formação em Contexto de Trabalho tem um impacto transformador na vida de pessoas imigrantes, especialmente aquelas em situação de vulnerabilidade e exclusão social. Para mulheres imigrantes, esta oportunidade é ainda mais crucial, pois elas enfrentam frequentemente dupla discriminação: tanto por serem imigrantes, e aos preconceitos associados, quanto pelo género e responsabilidades associadas. Ao participar na Formação em Contexto de Trabalho, estas mulheres encontram uma via para romper com padrões culturais que limitam o seu papel na sociedade, criar uma identidade profissional que lhes dá visibilidade e valorização e aumentar a sua empregabilidade.



“

Eu gosto muito de aprender e a FCT mudou a minha vida, porque fez-me aprender muitas coisas novas.

”

Jessica, Formanda de FCT

“

Não há idade para aprender. As pessoas maiores não são valorizadas e eu, como pessoa já na classe dos maiores, e sendo estrangeira, não me dão oportunidades para eu trabalhar. Aprender costura foi útil e mostrou-me que eu posso continuar a trabalhar, porque para a costura não há idade. Quando olham para a pessoa imigrante pensam logo que só tem jeito para serviços menores, limpeza, essas coisas. O CEPAC, sem discriminação, dá oportunidade para termos mais formação, como em informática, a costura, que continuo a aprender, literacia financeira... Sinto-me mais feliz e realizada.

”

Ana Maria, Formanda de FCT

“

Quando comecei a minha Formação em Contexto de Trabalho na Centralmed sentia-me tímida e insegura. Não sabia como falar com as pessoas da empresa, apesar de serem todas muito simpáticas comigo. A minha mentora ajudou-me a sentir mais à vontade. Já tinha trabalhado em Cabo Verde, mas faltava-me experiência em Portugal para juntar ao meu CV. É diferente. Foi um passo importante. Deu-me mais confiança e, pouco tempo depois, fui selecionada numa entrevista e estou agora a trabalhar, com um contrato a termo.”

”

Brenda, Formanda de FCT

DESAFIOS

Alguns desafios enfrentados pelas pessoas imigrantes e pelas mulheres especificamente:

Barreiras linguísticas e culturais: muitas pessoas imigrantes enfrentam dificuldades de comunicação devido ao desconhecimento, ou falta de domínio, da língua local. Isso limita o seu acesso a empregos qualificados e coloca-as em posições de trabalho informal ou com baixa remuneração. Além disso, diferenças culturais sobre o papel da mulher no mercado de trabalho podem impactar a sua confiança e perspectiva de sucesso profissional das mulheres imigrantes em particular.

A INSERÇÃO PROFISSIONAL DE MULHERES IMIGRANTES ENFRENTA DIVERSOS DESAFIOS, MUITOS DOS QUAIS SE INTENSIFICAM QUANDO ESTAS TÊM CRIANÇAS MENORES A CARGO.

Dificuldades em Conciliar Trabalho e Cuidados à Família: para mulheres imigrantes que são mães (aplicável a pais em situação de família monoparental) ou qualquer pessoa imigrante que tenha familiares dependentes, o cuidado da família é um dos maiores desafios, pois enfrentam dificuldades de acesso a creches e serviços de apoio à infância ou a cuidados assistidos. Muitas vezes, a falta de uma rede de apoio e de serviços acessíveis limita a sua capacidade de assumir empregos com horários fixos ou em tempo integral.



Qualificações e Experiência Profissional Não Reconhecidas: em muitos casos, as pessoas imigrantes possuem formações e experiências profissionais relevantes, mas que não são reconhecidas no país de acolhimento. Essa situação obriga-as a procurar empregos abaixo da sua qualificação ou a passar por novos processos de certificação, o que é custoso e demorado.

Discriminação de Género e Preconceito: as mulheres imigrantes, especialmente as que vêm de contextos vulneráveis, muitas vezes enfrentam preconceitos duplos: pela condição de imigrantes e pelo género. Esses preconceitos podem afetar as suas oportunidades de contratação, promoção e integração no ambiente de trabalho, e podem ser mais intensos quando se tornam visíveis as suas responsabilidades maternas.

Falta de Rede de Apoio e Ligações Profissionais: muitas vezes, as pessoas imigrantes chegam sem uma rede de contactos que possa indicar oportunidades de empregos ou orientá-las sobre o mercado de trabalho. A ausência de uma rede de apoio também impacta a sua capacidade de obter referências e encontrar apoio para as responsabilidades familiares e pessoais.

Empregos de Baixa Qualificação e Instabilidade: as pessoas imigrantes em situação de maior vulnerabilidade e exclusão social frequentemente acabam em empregos de baixa qualificação, mal remunerados e com pouca segurança. Isso pode levar à instabilidade financeira e à falta de perspetivas de crescimento profissional, o que agrava a sua vulnerabilidade e a das suas famílias.

Desafios Psicológicos e Emocionais: a pressão de adaptar-se a uma nova cultura, lidar com preconceitos e enfrentar dificuldades financeiras gera um impacto psicológico significativo. Para mulheres com crianças pequenas, o isolamento e o stress aumentam, especialmente quando falta uma rede familiar ou comunitária de apoio.

ERROS COMUNS

Durante uma experiência de **Formação em Contexto de Trabalho (FCT)**, especialmente com grupo em situação de vulnerabilidade, como pessoas migrantes ou desempregadas de longa duração, **é importante evitar erros comuns que podem comprometer a eficácia do programa e a experiência das pessoas em formação.**

A FCT deve ser conduzida com responsabilidade, empatia e compromisso. Sem o devido apoio e acompanhamento, as pessoas imigrantes em formação, que já se encontram em situação de vulnerabilidade, podem sentir-se desmotivadas e desvalorizadas, correndo o risco de ser apenas uma experiência superficial e frustrante.

Uma formação conduzida sem compromisso com os objetivos pode resultar num ciclo de exclusão social e profissional ainda mais intenso, reforçando barreiras e estigmas.

É fundamental existir uma vontade e esforço genuínos para integrar a pessoa no ambiente de trabalho e oferecer oportunidades reais de aprendizagem e crescimento.

Antes de apresentarmos algumas das boas práticas a seguir, **elencamos alguns dos erros mais comuns praticados, que dependem quer da parte de quem propõe a FCT, quer da entidade que a proporciona.**

1-FALTA DE PLANEAMENTO DETALHADO

Isso pode resultar em falta de objetivos claros, cronogramas mal definidos ou atividades desorganizadas, o que acaba por confundir e desmotivar o/a participante. Sem um plano estruturado, a formação tende a ser menos eficaz, e o/a formando/a pode não desenvolver as habilidades esperadas.

2-EXPECTATIVAS IRREALISTAS

Pode levar a frustrações tanto para o/a participante quanto para a entidade empregadora. Esse problema é frequente quando o/a formando/a possui pouca experiência ou se depara com uma cultura organizacional muito diferente da que estão acostumado/a.

3-FALTA DE APOIO E ACOMPANHAMENTO

Muitas vezes, a pessoa em formação fica perdida sem a orientação de um/a mentor/a ou supervisor/a, acabando por cometer erros ou se sentir desmotivada por falta de apoio.

4-IGNORAR A ADAPTAÇÃO CULTURAL E LINGUÍSTICA

A adaptação cultural e a barreira linguística são desafios relevantes para a pessoa imigrante. Ignorar esses aspectos pode fazer com que esta se sinta excluída ou desconfortável no ambiente de trabalho, dificultando a sua adaptação e aprendizagem.

5-SOBRECARGA DE TRABALHO

Muitas entidades empregadoras, por falta de planeamento ou desconhecimento, acabam por sobrecarregar a pessoa em formação com tarefas além da sua capacidade. Esse excesso de trabalho leva ao stress e ao desânimo, prejudicando a aprendizagem e podendo até causar desistências.

6-FALTA DE FEEDBACK CONSTANTE

Sem feedback, a pessoa em formação não consegue entender se está a progredir ou onde precisa de melhorar. Isso pode resultar em erros recorrentes e baixo desenvolvimento de habilidades.

7-ENCARAR COMO MÃO-DE-OBRA GRATUITA

Infelizmente, algumas entidades empregadoras veem a formação em contexto de trabalho apenas como uma oportunidade de obter mão-de-obra gratuita, sem se comprometerem com o desenvolvimento do/a formando/a. Isso prejudica a aprendizagem e é eticamente questionável.

8-FALTA DE AVALIAÇÃO E AJUSTES

Não o fazer, de forma contínua, É um erro que pode comprometer a eficácia da formação. Sem uma avaliação constante, problemas e lacunas não são identificados e corrigidos, levando a que a experiência não cumpra os seus objetivos.

9-NÃO PREPARAR A EQUIPA

Isso pode resultar em resistências, conflitos e até discriminação, dificultando a adaptação da pessoa em formação ao ambiente de trabalho.

BOAS PRÁTICAS

PLANEAMENTO ESTRUTURADO E OBJETIVOS CLAROS

Definir objetivos específicos, módulos de aprendizagem e cronogramas ajuda a garantir que a formação seja direcionada e eficaz, maximizando os resultados tanto para o/a formado/a quanto para a empresa.

ACOMPANHAMENTO E MENTORIA

Designar mentores/as e realizar reuniões de acompanhamento é essencial para fornecer apoio contínuo, esclarecer dúvidas e ajustar o programa conforme necessário.

APOIO LINGUÍSTICO E CULTURAL

Oferecer orientações sobre a língua e cultura locais facilita a comunicação e a integração da pessoa migrante, além de ajudar na adaptação às normas e valores da empresa.

AMBIENTE ACOLHEDOR E INCLUSIVO

Sensibilizar a equipa para a importância da diversidade e criar um ambiente acolhedor, onde as pessoas migrantes se sintam respeitadas e incluídas, é fundamental para o sucesso da sua aprendizagem e desenvolvimento.

FEEDBACK REGULAR E AVALIAÇÃO CONTÍNUA

Manter um fluxo de feedback construtivo e realizar avaliações periódicas do progresso permite que os/as formandos/as aprimorem as suas habilidades e fortaleçam o seu desempenho, garantindo uma experiência de aprendizagem positiva.

FLEXIBILIDADE E EMPATIA

Compreender e adaptar o programa às necessidades individuais das pessoas imigrantes – levando em consideração desafios pessoais e culturais – demonstra empatia e aumenta a eficácia da formação.

RESPONSABILIDADES DA ENTIDADE PROPONENTE

Cabe especificamente à entidade que propõe a Formação em Contexto de Trabalho:

- 1) Identificar e abordar uma entidade dentro da área de interesse do/a formando/a e estabelecer a relação de colaboração;
- 2) Definir a pessoa de acompanhamento e partilhar os seus contactos com todas as partes;
- 3) assegurar que a formação é planeada e adequada ao perfil e área de interesse do/a formando/a, colaborando na definição de objetivos para o plano de formação e avaliação;
- 4) garantir que esta acontece de acordo com as leis laborais;
- 5) fornecer contratos ou acordos claros que definam as condições de trabalho, carga horária, duração e direitos e deveres das partes envolvidas;
- 6) realizar um acompanhamento regular;
- 7) estar disponível para qualquer orientação ou apoio necessários pelas partes envolvidas e fornecer ferramentas úteis, nomeadamente modelos de fichas de objetivos e de avaliação.

IMPLEMENTAÇÃO EFICAZ DO PLANO DE FORMAÇÃO

Para a implementação eficaz do plano, alguns cuidados e boas práticas são essenciais:

Orientação inicial e integração: Realizar uma introdução com o/a formando/a, explicando a estrutura do programa, as regras do local de trabalho, e incentivando uma interação inicial com a equipa. Essa introdução é essencial para reduzir a ansiedade e estabelecer expectativas claras.

Acompanhamento contínuo: Realizar reuniões periódicas entre mentor/a e formando/a para discutir progresso, ajustar o conteúdo conforme necessário e oferecer apoio. Esse acompanhamento permite que a pessoa em formação se sinta valorizada e apoiada durante o processo.

Feedback construtivo: Incentivar um fluxo constante de feedback entre mentor/a e pessoa em formação, onde esta recebe orientações claras sobre pontos de melhoria e reconhecimento dos progressos realizados.

Avaliação final: Concluir a formação com uma avaliação final que inclua o feedback do/a mentor/a e a autoavaliação do/a formando/a, permitindo medir o desenvolvimento e identificar áreas de melhoria para futuro acompanhamento.

DURAÇÃO DE FORMAÇÃO

Alguns aspetos a considerar na definição do período de tempo da Formação em Contexto de Trabalho:

1) a duração ideal deve considerar o objetivo principal da formação, seja desenvolvimento de competências técnicas, adaptação cultural, ou preparação para uma contratação futura;

2) para tarefas técnicas ou processos complexos, é necessário mais tempo para assegurar que o/a formando/a adquira conhecimento prático e segurança na execução das tarefas;

3) o nível de qualificação e experiência prévia das pessoas que vão integrar a Formação deve ser tida em conta. Pessoas já com alguma experiência na área podem precisar de menos tempo para atingir o nível esperado, enquanto iniciantes ou pessoas imigrantes que precisam de adaptação cultural e linguística podem precisar de mais tempo.

4) a adaptação ao setor específico e à sua cultura organizacional também afetam o tempo necessário. Empresas com uma estrutura complexa ou com protocolos e normas rigorosas podem precisar de um período mais longo para que o/a formando/a se adapte plenamente.

5) os recursos humanos disponíveis para mentoria influenciam o período de formação, pois períodos mais longos exigem um acompanhamento mais intensivo.

ETAPAS A CONSIDERAR

- 1. Fase de Integração e Orientação.**
- 2. Fase de Desenvolvimento e Aprendizagem Prática.**
- 3. Fase de Consolidação e Avaliação Final.**

CONSIDERAÇÕES FINAIS

A Formação em Contexto de Trabalho (FCT) tem-se demonstrado, para o Centro Padre Alves Correia (CEPAC), uma ferramenta estratégica fundamental para promover a inserção laboral das pessoas imigrantes que acompanha. Por essa razão, foi uma das metodologias utilizadas no projeto BAOBÁ, desenvolvido entre outubro de 2023 e outubro de 2024 com o objetivo de aumentar a empregabilidade dos seus participantes, em particular mulheres imigrantes em situação de vulnerabilidade ou desemprego prolongado. Desse projeto, resulta o **Manual de Boas Práticas de Formação em Contexto de Trabalho com Pessoas Imigrantes**, constituindo-se como um breve documento de aprendizagem, mas também de sensibilização e orientação.

A metodologia de FCT contribui de forma decisiva para o desenvolvimento pessoal e profissional da pessoa em formação, promovendo um processo de aprendizagem prático e centrado nas necessidades específicas do mercado de trabalho. Por meio da interação direta com empregadores e colegas, os/as participantes em FCT adquirem competências técnicas, mas também desenvolvem habilidades interpessoais e culturais que facilitam a sua integração plena.

O sucesso desta abordagem depende, em grande parte, da sensibilização e do envolvimento das entidades empregadoras, que, até agora, não dispunham de recursos de apoio para a realização de FCT especificamente com pessoas imigrantes.

Com este Manual, procurámos apresentar alguns dos benefícios de integrar pessoas imigrantes, em especial mulheres, em FCT, tanto da perspetiva da pessoa em formação, como da entidade de acolhimento. A partir de práticas adotadas pelo CEPAC, experiências e aprendizagens, partilhámos, também, alguns caminhos para que a FCT possa ser uma experiência com impacto positivo e transformador para todas as partes, e que seja, ao mesmo tempo, atenta aos desafios e especificidades próprias de grupos mais vulneráveis.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Continua a ser necessário desmistificar preconceitos e promover a igualdade de oportunidades no mercado de trabalho. A adesão de entidades empregadoras a programas de formação desta natureza é um passo decisivo para criar um mercado e ambientes de trabalho que acolham a diversidade e potenciem as capacidades de todas as pessoas, independentemente da sua origem ou trajetória.

A procura de trabalho continua a ser o motivo mais frequente para as pessoas imigrarem para Portugal. Para estas pessoas, o trabalho desempenha um papel essencial na sua integração socioeconómica e cultural. A participação ativa no mercado de trabalho facilita, também, o envolvimento destas pessoas com a comunidade local, promove o domínio da língua e dos costumes do país de acolhimento e fomenta um sentimento de pertença. Para as mulheres, a inserção laboral é ainda mais crucial, dado que frequentemente enfrentam barreiras adicionais relacionadas com a discriminação de género e cultural.

Esperamos que este Manual, possa ser uma ferramenta prática e inspiradora, orientando todas as partes envolvidas no desenvolvimento e implementação de estratégias eficazes de FCT, em particular com pessoas imigrantes. Desejamos que seja um contributo para a criação de caminhos inclusivos que promovam a empregabilidade e a integração de pessoas com menos acesso a oportunidades e, conseqüentemente, para a construção de uma sociedade mais justa e coesa, onde a diversidade seja valorizada como um motor de desenvolvimento a todos os níveis.

Um agradecimento a todas as entidades empregadoras e outros parceiros que já colaboraram com o Centro Padre Alves Correia (CEPAC) em projetos de Formação em Contexto de Trabalho, e em particular no projeto “Baobá”.

Um agradecimento especial, também, ao Banco BPI e à Fundação “la Caixa” pela atribuição do seu apoio, no âmbito da edição Prémios Solidários 2023.

REFERÊNCIAS

- Relatórios Finais de projetos desenvolvidos pelo CEPAC:
 - Projeto FCT, 2015, financiado pelo Fundo Europeu para a Integração de Nacionais de Países Terceiros (FEINPT);
 - Iniciativa “EMPREGO +”, 2015, com o apoio da SIC Esperança;
 - Projeto “A trabalhar é que se aprende”, 2018-2019, com o apoio da Câmara Municipal de Lisboa;
 - Projeto “Job to Life”, 2019-2020, com o apoio da Câmara Municipal de Lisboa.
- Relatórios de Atividades do CEPAC - Serviço de Inserção Profissional e Formação (anteriormente denominados Gabinete de Orientação Profissional e Gabinete de Apoio ao Emprego).
- *Formação Prática em Contexto de Trabalho - Guia de Orientações*, Instituto do Emprego e Formação Profissional (IEFP), Departamento de Formação Profissional.
- *Retorno do Investimento da Aprendizagem em Contexto de Trabalho: Um Guia de Boas Práticas*, 2019 (publicação desenvolvida no âmbito do projeto ROI, co-financiado pelo Programa Erasmus + da União Europeia).
- *Apprenticeships Development for Universal Lifelong Learning and Training (ADULT): Towards lifelong learning and skills for the future of work: Global lessons from innovative apprenticeships*, Organização Internacional do Trabalho, 2022.
- *Vocational education and training (VET) for migrants' labor market integration*, Carlos Salas Escobar (documento de posicionamento).
- *Overview: Unlocking the potential of migrants through vocational education and training*, OCDE, 2019.



***Manual de Boas Práticas para
Formação em Contexto de Trabalho com Pessoas Imigrantes
(novembro 2024)***

Promotor: Centro Padre Alves Correia (CEPAC).
Coordenação e Conceção Gráfica: Mariana Hancock, CEPAC.
Publicação digital: www.cepac.pt.

Elaborado no âmbito do projeto “Baobá” - Prémio BPI Fundação “la Caixa” Solidário 2023 - desenvolvido pelo Centro Padre Alves Correia.