

# ENQUADRAMENTO TEÓRICO

## Criar Percursos de Requalificação para Mulheres Nascidas no Estrangeiro



# ÍNDICE

<b>Introdução ao enquadramento teórico do UPSIM</b>	<b>5</b>
Sobre o projeto	5
Introdução	7
<b>Dinamarca</b>	<b>10</b>
Dados Demográficos	10
Habilitação Académica	12
Emprego e Trabalho	14
Vulnerabilidades e Barreiras à Integração	16
Estratégias Nacionais de Integração	19
Pesquisa qualitativa para análise das necessidades, Dinamarca	23
<b>República Checa</b>	<b>31</b>
Dados Demográficos	31
Habilitação Académica	35
Emprego e Trabalho	37
Vulnerabilidades e Barreiras à Integração	38
Estratégias Nacionais de Integração	40
Pesquisa qualitativa para análise das necessidades, República Checa	41
<b>Guadalupe</b>	<b>47</b>
Dados Demográficos	47
Habilitação Académica	49
Emprego e Trabalho	50
Vulnerabilidades e Barreiras à Integração	50
Estratégias Nacionais de Integração	52
O termo “Minorias” não é utilizado em Guadalupe	56
Pesquisa qualitativa para análise das necessidades, Guadalupe	57
<b>Suécia</b>	<b>67</b>
Dados Demográficos	67
Habilitação Académica	69

Emprego e Trabalho	72
Vulnerabilidades e Barreiras à Integração	75
Estratégias Nacionais de Integração	76
Pesquisa qualitativa para análise das necessidades, Suécia	78
Opiniões de especialistas	79
Perceção dos obstáculos enfrentados por mulheres nascidas no estrangeiro	80
Contribuição de modelos a seguir	82
Perceções e necessidades de mulheres que querem progredir na carreira	85
<b>Portugal</b>	<b>88</b>
Dados Demográficos	88
Habilitação Académica	94
Emprego e Trabalho	96
Vulnerabilidades e Barreiras à Integração	99
Estratégias Nacionais de Integração	100
Pesquisa qualitativa para análise das necessidades, Portugal	105
<b>Soluções &amp; o Conceito UPSIM</b>	<b>110</b>
Reunir evidências para um melhor envolvimento na aprendizagem	110
Facilitar o envolvimento das aprendentes em contextos não-formais	111
Dimensões do envolvimento na aprendizagem	115
Porquê Aprendizagem Autodirigida?	118
Aprender idiomas no mundo real e compreender a linguagem & as ferramentas para aprender a aprender	119
Teorias que sustentam a ferramenta de linguagem	123
<b>Conclusões</b>	<b>127</b>
<b>Referências</b>	<b>132</b>
<b>Anexos</b>	<b>139</b>
Resumo das barreiras encontradas em toda a parceria	139
Resumo das conclusões da avaliação de necessidades	140

# INTRODUÇÃO AO ENQUADRAMENTO TEÓRICO DO UPSIM

## Sobre o projeto

O projeto UPSIM – “Upskilling Paths for Social Integration of Migrants” (ID 2020-1-SE01-KA04-077915) é cofinanciado pela Comissão Europeia ao abrigo do programa Erasmus+, KA204 – Parcerias estratégicas para a educação de adultos. O projeto está a ser desenvolvido por um consórcio transectorial que envolve 5 organizações de diferentes países: a coordenadora, Internationella Kvinnoförbundet (Suécia), e parceiros, Coneqt (Dinamarca), Spolek PELICAN, z.s. (República Checa), AidLearn, Consultoria em Recursos Humanos Lda. (Portugal) e Maryse COPPET’s Lawfirm (França – Guadalupe).

O projeto visa fornecer às mulheres jovens adultas migrantes residentes na UE (Grupo-Alvo 1|GA1) um conjunto de ferramentas para adquirir competências não formais (aprender a aprender) e as competências linguísticas necessárias para atingir os seus objetivos educativos. O consórcio alcançará este objetivo (1) implementando Cenários de Aprendizagem Multimodais através da plataforma de aprendizagem do projeto concebida para promover a autoaprendizagem e apresentar as ferramentas, recursos e resultados do projeto; e (2) reunindo exemplos de melhores práticas na preparação bem sucedida de jovens mulheres adultas migrantes para a educação contínua nos seus países de acolhimento com o apoio de profissionais e voluntários (Grupo-Alvo 2) que trabalham diretamente com o GA1 e organizando estes exemplos num manual de integração.

## Definição dos Grupos-Alvo:

**Grupo-Alvo 1 (GA1a):** Mulheres jovens adultas migrantes/refugiadas<sup>1</sup> com idades compreendidas entre os 18-30 anos em situações de vulnerabilidade (que beneficiarão dos resultados deste projeto). Assume-se que estas mulheres completaram o curso básico de línguas (do país de acolhimento), têm um nível de educação baixo, têm uma experiência profissional pouco qualificada, carecem do apoio da sua rede e/ou desejam ingressar no ensino superior.

**Grupo-Alvo 1 (GA1b):** Mulheres nascidas no estrangeiro com idades compreendidas entre os 30-60 anos com antecedentes semelhantes ao GA1a, mas que tenham conseguido aceder ao ensino superior. Estas foram consultadas na fase de investigação deste projeto para a definição e desenvolvimento do conceito UPSIM. O consórcio analisou os percursos de sucesso destas mulheres, e incluiu as suas experiências na análise das necessidades.

**Grupo-Alvo 2 (GA2):** Profissionais e voluntários que trabalham com GA1 em termos de trabalho social, integração, formação linguística, aconselhamento/mentoria (que também beneficiarão diretamente deste documento). Em resumo, profissionais que estão em contacto direto com o GA1, trabalham semanalmente com migrantes e refugiados, e são os mais aptos a alterar as abordagens das suas respetivas organizações/instituições. Pressupõe-se que estes assistentes sociais/voluntários e/ou mentores estão interessados em adquirir novas competências, estão a trabalhar com o GA1, participarão nos nossos *workshops*, utilizarão o nosso conceito, e apoiarão e recrutarão mulheres migrantes.

<sup>1</sup> Muitas vezes utilizados de forma indistinta pelo público em geral, os termos “refugiado” e “migrante” têm, no entanto, diferenças essenciais.

**Refugiado** é “o estatuto oficial de uma pessoa a quem foi concedido asilo de um terceiro Estado. Um refugiado é um **migrante**. Os refugiados encontram-se fora do seu país de origem devido ao medo de perseguição, conflito, violência ou outras circunstâncias que tenham perturbado gravemente a ordem pública e que, por conseguinte, exijam “**proteção internacional**”.

Não existe uma definição legalmente reconhecida do termo “**migrante**”. Contudo, segundo as Nações Unidas, este termo designa “**qualquer pessoa que tenha residido num país estrangeiro durante mais de um ano, quaisquer que sejam as causas**, voluntárias ou involuntárias, do movimento, e quaisquer que sejam os meios, regulares ou irregulares, utilizados para migrar”. (Contudo, é comum incluir certas categorias de migrantes de curto prazo, tais como os trabalhadores agrícolas sazonais que se deslocam durante a época de sementeira ou de colheita).

## Introdução

A ONU, no Pacto Global para as Migrações Seguras, Ordenadas e Regulares<sup>2</sup>, refere-se aos programas de aprendizagem de línguas como medidas que capacitam os migrantes a tornarem-se membros ativos da sociedade e promovem a coesão e a inclusão entre os seus membros. Na sequência, investigações constataram que as competências na língua do país de acolhimento estão positivamente relacionadas com um melhor estatuto laboral dos imigrantes na UE<sup>3</sup>. No entanto, este Enquadramento Teórico revela que os percursos de requalificação frequentemente necessitam, entre outras coisas, de um conhecimento mais profundo da língua do país de acolhimento do que o normalmente oferecido pelos programas nacionais, especialmente no que diz respeito às jovens adultas nascidas no estrangeiro.

De acordo com os objetivos do consórcio, este Enquadramento Teórico recolhe informações relevantes dos cinco países membros que integram a parceria do projeto UPSIM: Suécia, Dinamarca, República Checa, Portugal e Guadalupe (França). Em particular, compila dados importantes sobre as realidades demográficas, socioeconómicas e educativas específicas das jovens adultas nascidas no estrangeiro em cada país parceiro, analisando as diferentes realidades e vulnerabilidades que enfrentam e identificando as respetivas estratégias nacionais de integração e as suas falhas. Além disso, este relatório apresenta os resultados da investigação qualitativa realizada para análise das necessidades em termos de educação, integração, e aquisição linguística. Através de entrevistas semiestruturadas, cada parceiro avaliou obstáculos, soluções estruturais, e ações individuais identificadas pelos membros dos GA1a, GA1b e GA2. A análise efetuada pelos parceiros oferece

<sup>2</sup> UN General Assembly 2018a. *Global Compact for Safe, Orderly and Regular Migration* – Intergovernmental Negotiated and Agreed Outcome, Disponível em: [https://refugeesmigrants.un.org/sites/default/files/180713\\_agreed\\_outcome\\_global\\_compact\\_for\\_migration.pdf](https://refugeesmigrants.un.org/sites/default/files/180713_agreed_outcome_global_compact_for_migration.pdf)

<sup>3</sup> Gazzola, M. Language skills and employment status of adult migrants in Europe. Em *The Linguistic Integration of Adult Migrants/L'intégration linguistique des migrants adultes* (De Gruyter Mouton, 2017) pp. 297-302

descrições completas do contexto e dos pressupostos que são centrais para os nossos objetivos, e faz ligações explícitas aos contextos culturais e sociais que rodeiam a nossa recolha de dados e análise de necessidades. Finalmente, as nossas conclusões estão ligadas a um enquadramento teórico concebido para capacitar, motivar, e equipar jovens adultas nascidas no estrangeiro para aprender.

O principal objetivo deste Enquadramento Teórico é identificar as necessidades subjacentes das mulheres adultas nascidas no estrangeiro no seu percurso de aperfeiçoamento e permitir uma análise comparativa entre os países considerados – essencial para uma abordagem personalizada relativamente ao desenvolvimento de conteúdos inovadores e estratégias de disseminação. Os resultados ajudarão o consórcio a desenvolver as ferramentas para apoiar o GA1 na obtenção de acesso aos percursos de requalificação e o GA2 no seu apoio durante este processo de transição. Além disso, o Enquadramento Teórico faz parte da plataforma de aprendizagem e dos materiais de *workshop* que moldam os círculos de tutoria e apoiam a aquisição de conhecimentos de base. Finalmente, os nossos materiais serão *Copyleft*, o que significa que as organizações que trabalham neste setor poderão utilizar o recurso livremente se desejarem realizar os seus próprios workshops ou adaptar o trabalho para outros grupos-alvo.

Os tópicos referentes a cada um dos cinco países apresentam os resultados da análise feita pelos parceiros do consórcio. Para promover uma apresentação mais clara e acessível, em primeiro lugar, cada país é apresentado individualmente sob a mesma estrutura global. Os dados anteriormente mencionados relativos à demografia e às realidades socioeconómicas e educativas são seguidos pelo resultado da análise qualitativa da investigação. Em segundo lugar, é explicado o quadro conceptual. Finalmente, são apresentadas as nossas conclusões de forma resumida.

Chama-se à atenção que compreendemos e concordamos com a noção de que “migrantes” é um termo normalmente compreendido como um termo neutro que reflete simplesmente o ato de se mudar de um local de residência habitual<sup>4</sup>. Contudo, a conotação negativa frequentemente associada a “migrantes” obriga-nos a procurar uma palavra menos onerosa. Portanto, a partir deste momento e para os recursos destinados às mulheres nascidas no estrangeiro, utilizaremos “nascidas no estrangeiro” em vez de “migrantes”.

<sup>4</sup> International Organization for Migration, *Glossary on Migration* (International Organization For Migration, 2019)

## DINAMARCA

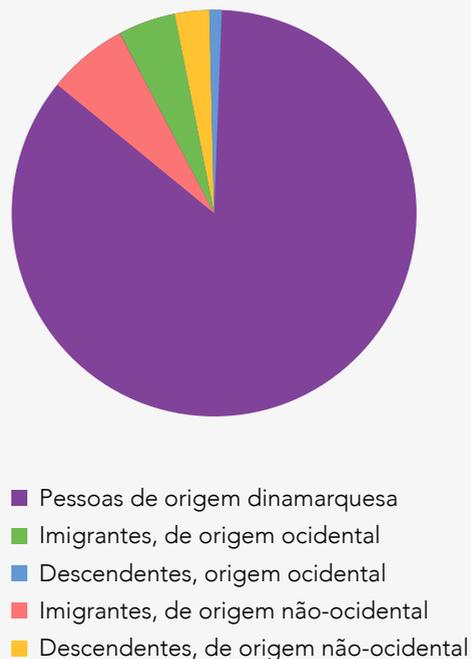
### Dados Demográficos<sup>5</sup>

À parte do acolhimento de refugiados provenientes da Alemanha após a Segunda Guerra Mundial, a população da Dinamarca foi bastante homogénea até aos anos 60. Como a industrialização da Europa Ocidental criou mais empregos do que aqueles que podiam ser ocupados pelas populações locais, mesmo com a inclusão das mulheres na força de trabalho, a migração laboral tornou-se uma necessidade. Em 1967, chegaram os primeiros trabalhadores estrangeiros da Turquia, Paquistão e ex-Jugoslávia. Na década de 1970, uma nova onda de imigração atravessou o país. Desta vez, seriam refugiados de ditaduras em Espanha, Portugal e na Grécia, bem como grupos de pessoas do Chile e Vietname devido à guerra e à ditadura. Além disso, na década de 1970, a Dinamarca assistiu a um elevado número de tâmiles (grupo étnico nativo de Tâmil Nadu, um estado da Índia, e da região nordeste do Sri Lanka) migrarem para este país e trazerem as suas famílias. Nas décadas de 1980 e 90, com a ratificação de convenções internacionais para refugiados, a Dinamarca viu um afluxo de refugiados das guerras do Irão-Iraque, bem como do conflito israelo-palestiniano. No final da década de 1980, eclodiu uma guerra civil na Somália, e mais de 1 milhão de pessoas fugiram deste país. Atualmente cerca de 16.700 somalianos vivem na Dinamarca e são a maior população de origem africana<sup>6</sup>. Após a queda das repúblicas constituintes da República Federal Socialista da Jugoslávia, a Dinamarca também concedeu asilo temporário, com possibilidade de prorrogação, a todos os ex-Jugoslavos no final dos anos 90.

<sup>5</sup> Det Nationale Integrationsbarometer, “Dan overblik over tal og tendenser på uddannelsesområde”, Danmark Statistiks database. Disponível em: <https://integrationsbarometer.dk/tal-og-analyser/uddannelse>

<sup>6</sup> Ibid

A 1 de outubro de 2020, um total de 814.488 nascidos e descendentes de estrangeiros residiam na Dinamarca, o que correspondia a 14% da população total. Destes, 521.982 pessoas eram originárias de países não-ocidentais<sup>7</sup>.



**Figura 1:** Nascidos no estrangeiro e descendentes, por origem. 1 de outubro de 2020. Fonte: Danmark Statistiks.

A maior população nascida no estrangeiro residente na Dinamarca, originária da UE/EEE é da Polónia: 41.529 pessoas até 2020. O maior grupo não-ocidental a residir na Dinamarca é originário da Síria. Este é também o segundo maior grupo de nascidos no estrangeiro na Dinamarca, com 35.536 pessoas, sendo os nascidos no estrangeiro originários da Turquia o terceiro maior grupo, com 33.111 pessoas. Quase 36% dos imigrantes turcos vieram para a Dinamarca durante a primeira grande imigração não-ocidental para este país, que teve lugar na década de 1960<sup>8</sup>.

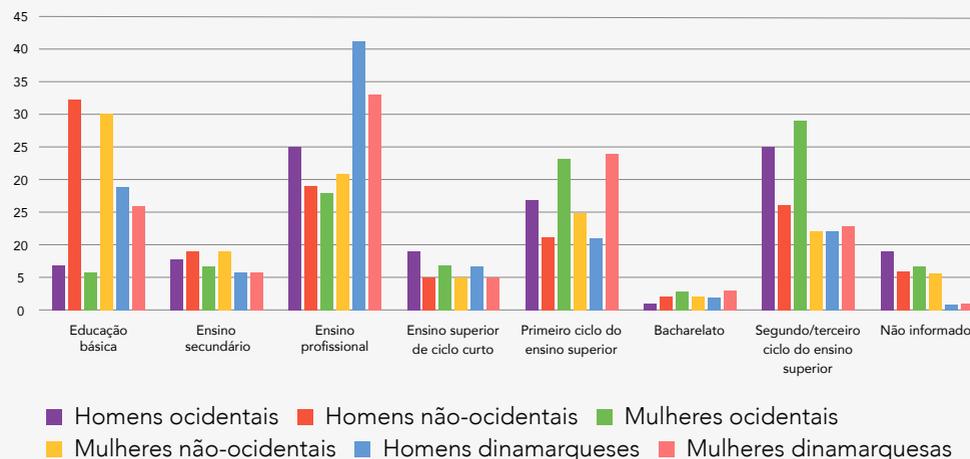
<sup>7</sup> Ibid

<sup>8</sup> Theis Stenholt Engmann, *Tyrkere er den tredjestørste indvandrergroupe i Danmark* (Dinamarca

## Habilitação Académica

O nível de escolaridade dos nascidos no estrangeiro varia em função da sua estadia. De acordo com dados da *Danmarks statistik*<sup>9</sup>, e como se vê na Figura 2 abaixo, as proporções tanto de homens migrantes de origem ocidental como não-ocidental que completaram uma formação profissional são um pouco mais baixas do que as dos homens de origem dinamarquesa. Para os homens migrantes ocidentais, a proporção é de 25%, enquanto que para os não-ocidentais é de 19%. Entre as mulheres nascidas no estrangeiro, a proporção das que possuem uma formação profissional é também um pouco mais baixa do que a das mulheres de origem dinamarquesa. Contudo, das mulheres ocidentais nascidas no estrangeiro, 29% têm ensino superior, em oposição a 12% das mulheres estrangeiras não ocidentais, e 13% das mulheres de origem dinamarquesa.

### Escolaridade completa para pessoas entre os 25 e 64 anos. 2018



**Figura 2:** Escolaridade completa para pessoas de entre os 25 a e 64 anos. 2018.

Fonte: Danmarks statistik.

Statistiks, 2018). Disponível em: <https://www.dst.dk/da/Statistik/bagtal/2018/2018-06-22-tyrkere-er-den-tredjestoerste-indvandrergroupe-i-danmark#:~:text=Denne%20tidlige%20indvandring%20skyldes%2C%20at,fandt%20sted%20i%201960'erne.&text=Indvandrere%20fra%20Tyrkiet%20er%20i,eller%20som%20resultat%20af%20familiesammenf%C3%B8ringer>.

<sup>9</sup> Det Nationale Integrationsbarometer, "Dan overblik over tal og tendenser på uddannelsesområde"

Os nascidos no estrangeiro requerentes de asilo são o grupo em que o menor número de pessoas tem uma qualificação profissional. 50% dos nascidos no estrangeiro requerentes de asilo concluíram apenas o ensino básico, enquanto apenas 6% completaram o terceiro ciclo do ensino superior. Um quinto (21%) deste grupo tem uma educação superior de curta, média ou longa duração que é inferior à dos outros grupos nascidos no estrangeiro.

Em 2017, 31% das mulheres não-ocidentais entre os 24 e os 40 anos de idade não tinham qualquer educação, em comparação com 17% das mulheres de origem dinamarquesa. Há também uma pequena diferença nos números relativos à educação, sendo os das mulheres não-ocidentais ligeiramente inferiores aos das mulheres de origem dinamarquesa. 25% das mulheres não-ocidentais entre os 24 e 40 anos de idade residentes na Dinamarca têm uma formação profissional no sector dos cuidados, 6% têm um nível de ensino superior de curta duração (como economia financeira, farmacologia), 25% têm uma formação superior de média duração (como assistente social ou educadora de infância), e 13% têm uma formação superior de terceiro ciclo. Estes números, no entanto, não dizem nada sobre as origens e o tempo de residência das mulheres. Não existem muitos estudos sobre mulheres não-ocidentais, o que indica que são ainda um “grupo jovem” com poucos anos de experiência no mercado de trabalho. Mas podemos tentar olhar para este grupo através da perspectiva de descendentes de não-ocidentais, para obter uma melhor imagem da sua realidade.

De acordo com uma pesquisa de 2015 do SFI<sup>10</sup> os descendentes não-ocidentais têm geralmente um estatuto no mercado de trabalho mais baixo do que as pessoas de origem dinamarquesa. Pelo lado positivo, percebeu-se também que as habilitações literárias aumentam a probabilidade de conseguir um emprego que exija o nível básico, secundário, ou superior tanto para descendentes não-ocidentais como para dinamarqueses, assim os descendentes têm aproximadamente o mesmo retorno do investimento na educação

<sup>10</sup> Anders Rosdahl, *Integration På Arbejdsmarkedet Af Ikkevestlige Indvandrere Og Efterkommere* (Socialforskningsinstituttet, 2006). Disponível em: <https://www.vive.dk/media/pure/3532/334304>

que os dinamarqueses. Infelizmente, a análise não distingue entre o retorno da educação por parte de mulheres e homens. Mas podemos ver que os descendentes de não-ocidentais de mulheres com formação profissional têm um risco maior de acabar num grupo passivo (isto é, de não trabalhar ou estudar) do que as mulheres de origem dinamarquesa com o mesmo nível de formação profissional.

## Emprego e Trabalho

Entre os nascidos no estrangeiro requerentes de asilo, 81% das pessoas entre os 30 e os 59 anos têm um rendimento médio de 181.000 DKK por agregado familiar. Com um salário médio dinamarquês de cerca de 300.000 DKK e o limiar de pobreza de cerca de 150.000 DKK, podemos ver um fosso entre este grupo e os nascidos no estrangeiro da UE/Ocidente, dos quais apenas 20% se encontram na mesma situação financeira. Estudos mostram que os nascidos no estrangeiro não-ocidentais que completaram a formação profissional na Dinamarca têm mais probabilidades de arranjar emprego do que aqueles que finalizaram o mesmo nível de educação num país estrangeiro<sup>11</sup>.

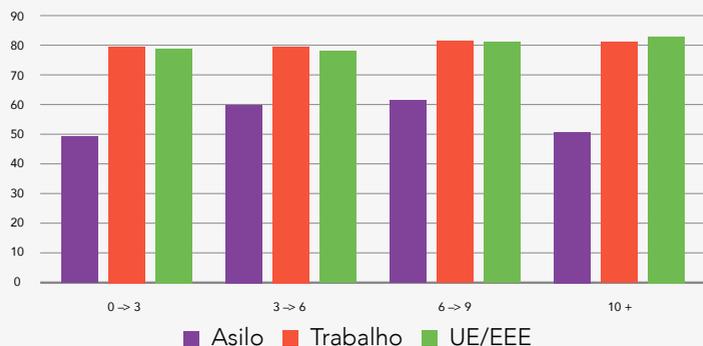
Em 2018, os números mostraram que os níveis de emprego aumentam com o tempo. Isto pode parecer lógico, já que haverá inevitavelmente uma fase de adaptação, mas quando se trata de nascidos no estrangeiro requerentes de asilo, temos motivos para nos preocuparmos. Para os nascidos no estrangeiro requerentes de asilo, que vivem na Dinamarca há 3-6 anos, 51% estão empregados, e para os que lá vivem há 0-3 anos, apenas 36% estão empregados. Contudo, para aqueles que residiram na Dinamarca durante 10 anos ou mais, a taxa de emprego foi de 47%.

Estamos conscientes de que os números aqui presentes não são sensíveis às diferenças de idade, origem e/ou antecedentes. Por conseguinte, adotaremos uma perspectiva específica de género ao analisarmos os dados. Os dados estatísticos nacionais da Dinamarca (Figuras 3 e 4) mostram, num estudo de 2018, que os homens requerentes de asilo

<sup>11</sup> Dinamarca Statistik, *Befolkningens løn* (København Ø, Temapubl, 2013). Disponível em: <http://www.dst.dk/pukora/epub/upload/19581/befloen.pdf>

que residam na Dinamarca há 0-3 anos têm uma taxa de emprego de 47%. Quando residem na Dinamarca há 3-6 anos, os níveis de emprego sobem para 60%. No entanto, quando comparamos isto com as mulheres dos mesmos grupos, vemos um quadro bastante diferente. Apenas 16% das mulheres requerentes de asilo há 0-3 anos na Dinamarca entraram no mercado de trabalho. Embora haja uma tendência geral de aumento dos níveis de emprego neste grupo após 10 anos de residência, no caso das mulheres, o nível é de apenas 42%.

### Emprego por tempo de estadia – Homens



**Figura 3:** Emprego por tempo de estadia entre os requerentes de asilo, ocupação e trabalho remunerado da UE / EEE como base para residência em 2018 (Homens).

Fonte: Dinamarca Statistik.

### Emprego por tempo de estadia – Mulheres



**Figura 4:** Emprego por tempo de estadia entre as requerentes de asilo, profissão e trabalho remunerado da UE / EEE como base para residência em 2018 (Mulheres).

Fonte: Dinamarca Statistik.

Quando os nascidos no estrangeiros são distribuídos de acordo com o tempo de residência, há diferentes populações que residiram na Dinamarca por um período mais curto ou mais longo, que podem, portanto, ser diferenciadas no que diz respeito à idade, nível de educação e país de origem, etc.

## Vulnerabilidades e Barreiras à Integração

As barreiras para a integração das mulheres não-ocidentais, incluindo as requerentes de asilo, são tanto individuais como estruturais. A demografia destas mulheres é muito variada, pois elas vêm de mais de 150 países diferentes, e vêm para a Dinamarca quer como requerentes de asilo, para reunificação familiar, quer para trabalhar e/ou estudar. Uma coisa que realmente se destaca, é que as barreiras que estes grupos de mulheres enfrentam são maiores do que as dos seus pares ocidentais. Embora tragam consigo um potencial valioso, as mulheres refugiadas podem ser vistas como triplamente desafiadas (Leibig & Tronstad, 2018) no mercado de trabalho dinamarquês, uma vez que são confrontadas com barreiras relacionadas com a) serem migrantes, b) serem refugiadas, e c) serem mulheres. Existe uma tendência geral para que pessoas de certas origens tenham bases semelhantes para pedidos de residência.

- Asilo e reunificação familiar: Síria e Bósnia-Herzegovina
- Educação: Ucrânia e as Filipinas
- Trabalho: Índia

Nos últimos anos, tem havido um aumento do número de migrações relacionadas com a mão-de-obra e a educação. Em geral, as mulheres nascidas no estrangeiro têm maior dificuldade em aceder ao mercado de trabalho do que o grupo étnico maioritário. Isto é especialmente uma barreira para as mulheres de origem não-ocidental. As suas taxas de emprego são inferiores às dos homens, e são em geral o grupo com taxas de emprego mais baixas. Existe uma grande diferença entre as taxas de emprego de homens e mulheres, especialmente para aqueles classificados como um grupo de requerentes de asilo. As mulheres requerentes de asilo normalmente foram reunificadas

com os seus cônjuges. Um elevado número destas mulheres recebe benefícios sociais e encontram-se a frequentar o ensino. Uma explicação provável para que as mulheres não-ocidentais tenham tipicamente uma taxa de desemprego mais elevada do que as nascidas no estrangeiro de origem ocidental, pode estar ligada à sua formação escolar. As habilitações académicas desempenham um papel importante na integração no mercado de trabalho, e quando olhamos para os antecedentes académicos da maioria das mulheres não-ocidentais requerentes de asilo, raramente trazem uma qualificação profissional do seu país de origem, limitando as suas opções em termos de emprego. Aproximadamente um terço optou por frequentar uma escola na Dinamarca. Especialmente se já tinham qualificações profissionais à chegada. No entanto, a educação é dispendiosa para o Estado e outras alternativas estão também a ser consideradas. A investigação mostra que as taxas de emprego estão ligadas ao nível de educação, mas isto baseia-se numa educação dinamarquesa, e não numa obtida no estrangeiro. O empregador dinamarquês está mais confortável e familiarizado com uma educação realizada na Dinamarca, e depois há a questão da mulher nascida no estrangeiro ter a sua educação validada. Outro obstáculo para as mulheres desempregadas não-ocidentais é a falta de acesso a redes, o desconhecimento do mercado de trabalho dinamarquês e o domínio da língua. Assumimos que as mulheres nascidas no estrangeiro com uma educação realizada na Dinamarca têm acesso a melhores redes, bom conhecimento do mercado de trabalho e provaram que têm um nível linguístico adequado.

Além disso, a duração da residência e o tempo de imigração, desempenham um papel importante na possibilidade de obter uma educação, de ingressar no mercado de trabalho e, finalmente, de adquirir os conhecimentos linguísticos necessários. Estudos demonstraram que as mulheres com antecedentes minoritários muitas vezes não acreditam que as mulheres se devem limitar a ser donas de casa. Portanto, isto contradiz alguns dos preconceitos que as pessoas do Ocidente têm em relação às mulheres de certos países. De facto,

são geralmente retidas devido à sua baixa escolaridade, tendem a ter menos conhecimentos da língua dinamarquesa, em comparação com os seus homólogos masculinos, e têm menos acesso a redes. Investigações sugerem que os imigrantes não-ocidentais sofrem preconceitos no mercado de trabalho. A discriminação experimentada manifesta-se como sendo direta, indireta e estrutural, e as noções estereotipadas são frequentemente o fator subjacente. Por exemplo, as mulheres que praticam a fé muçulmana, e que usam a cabeça coberta, não são frequentemente consideradas para posições no sector público. Igualmente, as mulheres não-ocidentais no sector privado têm maiores probabilidades de arranjar emprego se não usarem a cabeça coberta devido a questões religiosas.

Outra barreira são as estruturas familiares. Quando há crianças envolvidas, há muitas questões relacionadas com o tempo de ausência devido a doenças das crianças, licença de maternidade e outras. Com mais tempo de ausência, as mulheres de culturas minoritárias têm frequentemente uma ligação mais fraca ao mercado de trabalho ou à aprendizagem da língua, em comparação com os homens.

Juntamente com o capital humano, há também uma necessidade:

- maior clareza sobre a educação adquirida no país de origem
- maior consciência sobre discriminação e atitudes estereotipadas em relação à imigração, etnia e género
- uma compreensão mais profunda das desigualdades sociais que prevalecem nas nossas comunidades

As mulheres que conseguem obter um bom emprego têm:

- conhecimento da língua dinamarquesa
- educação superior
- experiência de trabalho
- boas redes sociais e profissionais

Nenhuma das barreiras acima mencionadas é intransponível, mas será necessário tomar medidas e possivelmente pensar “fora da caixa”, para enfrentar estas questões.

## Estratégias Nacionais de Integração

Entre 2008 e 2019, a Dinamarca registou uma evolução positiva no número de homens e mulheres de origem não-ocidental, entre os 25-39 anos de idade, que completaram o ensino profissional<sup>12</sup>. Esta evolução foi especialmente positiva para as mulheres de origem não-ocidental, com um aumento de 19% neste período, enquanto que a parte dos homens aumentou 13%. Isto pode dever-se à parceria “Juntos para Integração” do governo dinamarquês, que se iniciou numa cimeira em setembro de 2015. Os parceiros sociais, representantes empresariais, ONGs, investigadores e outros intervenientes da sociedade civil, reuniram-se para discutir como melhorar a integração dos refugiados na Dinamarca. A partir daqui, foi criada uma parceria entre o governo, empresas e municípios, que subsequentemente uniram forças para apoiar mais empresas com o objetivo de proporcionar oportunidades de emprego aos refugiados.

Em março de 2016, foram elaborados dois acordos de integração. Um entre o Governo e os parceiros sociais chamado “acordo tripartido” sobre integração no mercado de trabalho, e o outro “construindo sobre o primeiro”, um acordo entre o Governo e os municípios para melhorar o quadro de integração nos municípios. Os dois acordos lançaram as bases do que esperavam que fosse uma mais “eficaz” (para a economia dinamarquesa) integração dos refugiados orientada para o emprego<sup>13</sup>.

<sup>12</sup> Ibid

<sup>13</sup> “Tripartite discussions in 2016 and 2017” (København Ø, The Danish Agency for Labour Market and Recruitment, 2018). Disponível em: <https://www.star.dk/en/social-partners/tripartite-discussions-in-2016-and-2017/>

### AS INICIATIVAS DO ACORDO TRIPARTIDO INCLUEM:

Melhor controlo das qualificações formais e informais dos requerentes de asilo enquanto estes ainda se encontram no centro de asilo com o seu pedido a ser processado

- Assegurar que as oportunidades de emprego são uma consideração primordial quando se decide para que município o indivíduo é transferido, ao ser-lhe concedido asilo.
- Refugiados e familiares reunificados devem ser considerados aptos para trabalhar quando iniciam programas de integração (o que significa que podem iniciar um trabalho, e por exemplo a falta de qualificações linguísticas não pode ser uma justificação para não encontrar um emprego).
- Os municípios devem oferecer aos participantes de programas de integração medidas rápidas e intensivas, orientadas para o trabalho, a começar logo que possível após assumirem a responsabilidade pela sua integração. “O mais cedo possível” é agora especificado na Lei da Integração como no prazo de um mês.
- O conteúdo e a organização do ensino da língua dinamarquesa devem ser atualizados e orientados para o mercado de trabalho.
- Um novo programa de dois anos que combina trabalho e prática laboral com educação orientada para o trabalho.
- Introdução de um sistema de bónus para as empresas do setor privado que contratam refugiados e familiares reunificados em empregos regulares e não subsidiados.
- O acordo entre o Governo e os municípios teve como principal objetivo proporcionar aos municípios um quadro jurídico mais flexível e mais eficaz para lidar com a integração dos recém-chegados.

### A SEGUNDA INICIATIVA ENTRE O GOVERNO E OS MUNICÍPIOS INCLUI:

Regras mais flexíveis sobre a obrigação dos municípios de proporcionar alojamento aos refugiados

- Intensificar o programa de integração.
- Partilha mais eficiente de informação sobre aptidões e competências quando os refugiados são transferidos dos centros de asilo para os municípios.
- Melhor rastreio das qualificações formais e informais.
- Uma abordagem mais orientada para o emprego nos cursos de língua dinamarquesa.
- Incentivos financeiros para os municípios, incluindo um bónus concedido aos municípios que consigam encontrar empregos regulares para refugiados ou pessoas reunificadas em família.

Como explica a figura, as iniciativas tripartidas incluem o ensino da língua dinamarquesa. O curso de língua dinamarquesa, que é oferecido gratuitamente aos nascidos no estrangeiro, é um ensino básico e obrigatório para os que recebem assistência financeira governamental ou que têm asilo. Os estudantes aprendem a compreender, falar, ler e escrever em dinamarquês. Também adquirem conhecimentos sobre a cultura e as condições sociais

na Dinamarca, incluindo uma introdução básica ao mercado de trabalho dinamarquês, ofertas educativas, e democracia.

Existem três “educações dinamarquesas” independentes, que são organizadas de forma diferente, de modo a que o ensino corresponda aos objetivos e pré-requisitos dos estudantes: ensino dinamarquês 1, ensino dinamarquês 2 e ensino dinamarquês 3.

**ENSINO DINAMARQUÊS 1** foi concebido para estudantes que não sabem ler e escrever na sua língua materna, bem como para analfabetos que não dominam um sistema de escrita europeu. O objetivo do ensino é a aquisição de competências básicas em dinamarquês oral e de leitura e escrita, a fim de capacitar os nascidos no estrangeiro para ingressar no mercado de trabalho dinamarquês e serem cidadãos na sociedade dinamarquesa.

**ENSINO DINAMARQUÊS 2** foi concebido para estudantes que têm uma curta formação escolar e educativa do seu país de origem. O objetivo do ensino é que compreendam, falem e leiam dinamarquês, a fim de poderem ingressar no mercado de trabalho dinamarquês, frequentarem a formação profissional e serem cidadãos na sociedade dinamarquesa.

**ENSINO DINAMARQUÊS 3** foi concebido para estudantes com uma formação escolar e educativa média ou longa duração. Pode ser o ensino profissional, o ensino secundário ou o ensino superior. O objetivo do ensino dinamarquês 3 é que os estudantes sejam capazes de arranjar um emprego ou frequentar um curso superior e possam funcionar ativamente como cidadãos na sociedade dinamarquesa.

O conceito UPSIM é dirigido às mulheres que frequentaram o ensino dinamarquês 2 e 3.

Estas estratégias tiveram alguns elementos bem-sucedidos, mas outros precisam de ser melhor avaliados. Globalmente, tem havido uma evolução positiva no que diz respeito a assegurar uma rápida entrada no mercado de trabalho. Mas isto também trouxe consequências negativas. Foi desafiador para os centros de asilo comunicar informações sobre as competências de todas as pessoas aos municípios, e a integração na sociedade não ocorre automaticamente simplesmente porque estão no mercado de trabalho.

Quando o foco tem sido garantir emprego para refugiados o mais rapidamente possível, muitos destes acordos tripartidos foram

feitos com supermercados e outros empregos pouco qualificados na indústria retalhista, onde percursos de requalificação não estão na ordem do dia. Além disso, muitos trabalhos nos quais estamos a assistir a um aumento dos níveis de emprego de nascidos no estrangeiro não-ocidentais encontram-se em sectores que enfrentam um declínio geral nas oportunidades de emprego e que transformam certos sectores no emprego para “estes grupos de pessoas”. A sustentabilidade desta estratégia desperta algumas preocupações. Uma preocupação poderia ser que esta tendência crie um grupo A e B, com os nascidos no estrangeiro em empregos pouco qualificados e mal remunerados e pessoas de origem ocidental e dinamarquesa a assumirem os empregos qualificados.

Por exemplo, entre 2012 e 2016, a Dinamarca teve uma elevada concentração de homens nascidos de origem não-ocidental a trabalhar em setores profissionais específicos, tais como matadouros, transportes (autocarro, comboio/táxi), e serviços postais, muitos dos quais assistiram a um declínio geral dos níveis de emprego. Além disso, assistimos a uma grande concentração de mulheres na indústria dos cuidados e serviços<sup>14</sup>. Embora o acesso ao emprego e a estabilidade financeira sejam positivos a curto prazo, as consequências a longo prazo podem dificultar a integração, uma vez que podem afetar a diversidade da composição dos trabalhadores nos diferentes sectores. Isto cria um desequilíbrio na representação da diversidade que existe no país, pois cria uma sociedade com um grupo “A” e um grupo “B”.

Além disso, uma pessoa nascida no estrangeiro e não-ocidental que não tenha formação profissional ou superior, deve poder ter acesso a mais educação. Indicar grupos específicos de pessoas para trabalhos pouco qualificados pode implicar que lhes sejam dadas exigências limitadas e poucas oportunidades de desenvolvimento profissional. Embora eficaz a curto prazo, esta estratégia de “chapa 5” nem sempre nos permite considerar os desejos e potencialidades do indivíduo, o que, por sua vez, não ajuda necessariamente à retenção no mercado de trabalho.

<sup>14</sup> Theis Stenholt Engmann, *Fakta om indvandrere og efterkommere i Danmark* (Dinamarca Statistiks, 2019). Disponível em: <https://www.dst.dk/da/Statistik/bagtal/2019/2019-02-18-fakta-om-indvandrere-og-efterkommere-i-danmark>

## Pesquisa qualitativa para análise das necessidades, Dinamarca

A análise das necessidades no contexto da integração dinamarquesa resulta de uma série de entrevistas qualitativas com a intenção de descobrir como os profissionais que trabalham ativamente com o nosso Grupo-Alvo, bem como as próprias mulheres nascidas no estrangeiro, experienciam as suas realidades. A equipa dinamarquesa falou com três profissionais, todos do sexo feminino e entre os 40 e os 50 anos de idade. Além disso, foi entrevistado um grupo de mulheres com antecedentes migratórios que ou desejam melhorar a sua carreira, ou já o fizeram com sucesso, a fim de nos ajudar a descobrir o que dificultou e o que ajudou no seu percurso.

- A primeira entrevistada trabalhou como consultora de emprego num centro de integração de requerentes de asilo. A sua principal tarefa era preparar o Grupo-Alvo para o mercado de trabalho dinamarquês, ajudá-las a criar currículos, candidatarem-se a empregos e formação profissional, e compreenderem a cultura de trabalho dinamarquesa. Para além de trabalhar como formadora num centro de formação profissional, também trabalhou como professora linguística para refugiados, e como gestora do projeto “novos objetivos futuros”; o objetivo deste projeto era ajudar a integrar os refugiados no sector dos cuidados, para se tornarem economicamente independentes, um projeto no qual participaram muitas mulheres da Síria.
- A segunda profissional entrevistada trabalha no sector universitário como professora associada no Centro de Estudos do Médio Oriente Moderno e Estudos Muçulmanos e como professora associada no Departamento de História; e é responsável de projetos no Departamento de Saúde Humana. Os seus conhecimentos abrangem uma vasta gama de tópicos nas Ciências Sociais relevantes para a integração de mulheres de origem não-ocidental na Dinamarca. Tem também experiência em política linguística, bem como em identidade e pertença

entre os muçulmanos na Dinamarca, tal como é expressa entre muçulmanos jovens e bem formados, a geração mais velha de muçulmanos, e em áreas de habitação vulneráveis como Vollsmose na cidade de Odense. Além disso, também escreveu e contribuiu para muitos livros sobre integração e grupos de mulheres.

- A terceira entrevistada trabalhou na área da psicologia vocacional e do *coaching*. Tem muitos anos de experiência na criação de conteúdos para programas de desenvolvimento pessoal. Um desses projetos envolveu *coaching* de mulheres nascidas no estrangeiro (incluindo não ocidentais) para as ajudar na inserção no mercado de trabalho dinamarquês. Para o conseguir, concebeu uma ferramenta de *coaching* psicológico para um projeto de integração dinamarquês de âmbito nacional, com o objetivo de formar os desempregados estrangeiros a procurar emprego. Isto fazia parte de um projeto-piloto em larga escala no qual participaram cinco municípios dinamarqueses.

O parceiro dinamarquês também realizou entrevistas com um grupo de mulheres de origem não-ocidental residentes na Dinamarca. Três das mulheres, com pouco mais de 30 anos, vieram da Síria entre 2016 e 2018. Na altura da entrevista, estavam empregadas como trabalhadoras não-qualificadas, ou em formação profissional através do centro de emprego, e tinham o desejo de avançar nos seus percursos de qualificação. Outras duas mulheres no final dos seus 50 anos, uma das quais de origem palestina e outra de origem turca, também concordaram em ser entrevistadas. Chegaram à Dinamarca entre o final e meados da década de 90 e conseguiram alcançar os seus objetivos educativos ao completarem formação de nível de bacharelato.

O consórcio UPSIM estava muito interessado em descobrir que tipos de desafios as mulheres não-ocidentais geralmente encontram quando tentam ter acesso a percursos de qualificação, bem como em descobrir o que possibilita o seu acesso. Uma questão importante que encontrámos na Dinamarca, foi uma percepção geral de que muitas das mulheres do nosso Grupo-Alvo tinham competências insuficientes de aprender a aprender. Não é raro que as mulheres

do nosso Grupo-Alvo, especificamente das zonas rurais, tenham muito pouca experiência de emprego e baixa escolaridade, o que significa que algumas destas mulheres podem ter pouca ou nenhuma experiência em que basear a sua escolha educativa ou identidade profissional. A falta de trabalho e identidade académica, associada a fatores socioculturais dos papéis de género, também significa que é difícil para algumas mulheres encontrar a motivação para quererem arranjar um emprego em primeiro lugar. Consequentemente, manter as mulheres com este perfil num emprego pode ser uma luta para as assistentes sociais e para as próprias mulheres.

As entrevistas deram-nos a impressão de que a competência de aprender a aprender pode ser facilmente desenvolvida, especialmente se começarmos por nos concentrar em áreas-chave simples, como a criação de uma estrutura para o dia. As entrevistas revelaram que muitas mulheres do nosso grupo-alvo não estão habituadas a desempenhar certas tarefas organizacionais, tais como planear e organizar o cuidado com as crianças ou agendar o transporte. Com tantas questões práticas por resolver, seria fantasioso terem capacidade de se motivar para o ensino superior ou para um emprego a longo prazo. O conselho que recebemos é começar com o “onde está agora” e depois fazer um plano baseado nos objetivos a longo prazo da participante, concentrar-se na definição dos melhores próximos passos, e orientá-la para os tomar.

Além disso, as entrevistas revelaram que não é raro que mulheres com o árabe como língua materna, as quais raramente foram confrontadas com uma língua estrangeira antes de chegarem à Dinamarca, esperem que a aprendizagem desta nova língua seja fácil. Quando confrontadas com a realidade, a maioria é surpreendida, apercebendo-se de que tal não é de todo o caso. A capacidade cognitiva e intelectual das participantes, aliada às barreiras de género, devem também ser tomadas em consideração. Aspectos como as próprias expectativas socioculturais do indivíduo (e da sua família imediata) sobre o que um homem e uma mulher podem e não podem fazer também têm um impacto claro, especialmente nas mulheres.

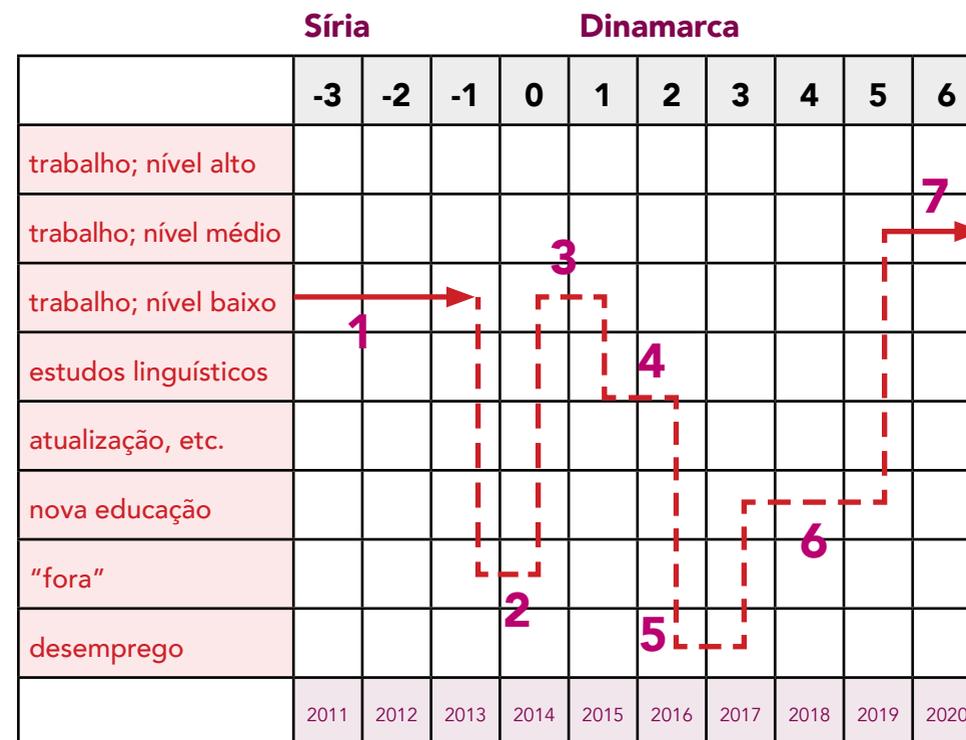
Durante as nossas entrevistas, descobrimos que certas interpretações culturais dos papéis de género desempenham um papel central na exclusão das mulheres do mercado de trabalho. Não vemos isto necessariamente como uma exclusão mal-intencionada, mas simplesmente como um efeito secundário das expectativas e identidades culturais que se formaram numa cultura e realidade muito diferentes da maioria dos dinamarqueses. Por exemplo, o marido de uma mulher, que frequentava um curso de orientação profissional, tinha subitamente decidido que não podia aceitar que ela começasse a trabalhar num futuro próximo. Ela estava a frequentar com sucesso e entusiasmo um programa de *coaching* destinado a ajudá-la a encontrar uma carreira profissional, até que o seu marido ficou muito preocupado com o que isso significaria para a sua família e para ela. Ele foi inflexível que ela não poderia continuar o processo, o que fez a esposa abandonar o programa.

Numa primeira análise, poderíamos assumir que este marido, em particular, estava a ser irracional e dominante, mas quando falámos sobre “o porquê” deste comportamento, surgiu um quadro diferente. Na cultura deste casal, é responsabilidade do homem garantir a segurança da sua família, especialmente da sua esposa. Ele não estava à vontade com a situação porque não compreendia o processo que a sua mulher estava a atravessar, nem o que isso implicava para a estrutura familiar, e as possíveis ameaças a que a sua mulher poderia estar sujeita quando começasse a trabalhar. Podemos supor que, para este marido, as incertezas eram demasiado inquietantes, e a melhor solução era afastá-la da ameaça. Em situações como esta, a única solução que podemos pensar, é tentar reduzir estes tipos de cenários, assegurando que o marido/família seja incluído durante ou em parte do processo. Ao fazê-lo, damos informações e conhecimentos que substituem as ideias preconcebidas que estavam a causar um problema. Criando um diálogo para esclarecer quaisquer interpretações erradas, mal-entendidos, e ideias pré-concebidas sobre a cultura do anfitrião. Não devemos apenas trabalhar no desenvolvimento pessoal da mulher; mas também devemos ajudá-la a incluir a sua família imediata para esta compreender o que está a

acontecer, mostrar como isto pode ser benéfico para a família, e afastar os conceitos errados que possam existir sobre a sociedade ocidental e os valores que dela derivam. Ao concentrarmo-nos em mudar as mentalidades das pessoas mais próximas da mulher, permitimos que as suas redes imediatas se tornem solidárias no processo, ao mesmo tempo que removemos os ideais nocivos do que mulheres e homens podem e não podem fazer.

Outras barreiras que foram descobertas durante as nossas entrevistas foram as de conveniência. Algumas mulheres podem estar “satisfeitas” em ter um rendimento que cubra as despesas, e pode ser difícil ver como seria, financeiramente, por exemplo, deixar um emprego para estudar. Para isso, precisamos também de ajudar o indivíduo e dar-lhe exemplos de alternativas ao estudo em tempo integral e, em geral, delinear quais as oportunidades que ela deve aproveitar para si própria e para a sua família.

Também seria benéfico destacar as vantagens financeiras a longo prazo de estudar, e mostrar como será e como se sentirá, quando o objetivo for alcançado. Aprendemos que não devemos tentar ir demasiado longe, demasiado cedo. Depois de termos analisado o objetivo final global, e de termos tido uma perspetiva ampla sobre o plano, teremos de ter em mente qual a primeira etapa a atingir para a aprendente, sem esquecer uma revisão do seu potencial académico. Não é benéfico para o processo, quando não há pequenas recompensas para motivar ao longo do percurso, ou apontar para um objetivo que não é alcançável. Começamos com o quadro geral, e depois podemos decompor o processo em etapas menores. Uma sugestão sobre como isto pode ser feito é a ferramenta do percurso migratório (em dinamarquês; *Migrationssti*). Talvez não seja uma ferramenta muito atrativa, mas é eficaz e simples. A ferramenta do percurso migratório é útil porque dá ao indivíduo uma perspetiva holística do processo.

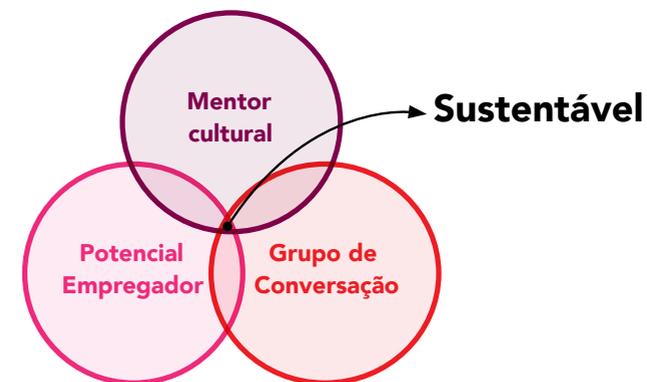


**Diagrama 1.** Exemplo de um percurso migratório, que será elaborado em conjunto com a participante durante as sessões do círculo de mentores.

1	nível de trabalho no país de origem – setor educação de infância até à entrada no país de acolhimento (ano 0)
2	à espera de asilo
3	a frequentar a escola de línguas
4	experiência de trabalho num supermercado local
5	desempregada
6	a estudar para trabalhar no setor da educação de infância
7	emprego como auxiliar da ação educativa

A ferramenta do percurso migratório tem sido utilizada pelos assistentes sociais para ajudar a resumir o que normalmente acontece às pessoas no seu percurso de asilo até à situação atual. Verifica-se que quando se trabalha com este instrumento, tal ajuda os indivíduos a compreender que não se trata apenas de ingressar no sistema educativo e, pronto, foram atingidos os seus objetivos. É preciso lembrar-se de reservar algum tempo para se sentar com a pessoa e preencher o diagrama, para verem o percurso, e para ilustrar como alguém pode alcançar uma carreira que sonha. Como a ferramenta é gráfica, ajuda a aprendiz e o mentor a fazer um plano em conjunto, e o desenho do percurso cria uma visão geral, mostra padrões, e minimiza a necessidade de escrever. Ao desenhá-lo em conjunto com a aprendiz, o mentor ajuda a visualizar o que esperar e pode mostrar se uma expectativa é irreal, mas também mostra que o percurso pode ser longo, e ilustra onde a atenção precisa de se focar, para se decidir o próximo passo. A vantagem da utilização desta ferramenta é que o mentor e a aprendiz são capazes de apresentar um plano realista, uma vez que estimula o diálogo sobre os objetivos que pretendem atingir e o que será necessário para lá chegar.

Na Dinamarca, as pessoas que apresentam níveis de educação mais baixos obtidos no estrangeiro, têm de fazer o que se chama “*ponte de educação*”. Por exemplo, ambas as nossas entrevistadas que tinham alcançado com sucesso os seus objetivos de carreira, não tinham atingido as habilitações académicas necessárias para aceder a um percurso académico na Dinamarca. Para seguirem este caminho, tiveram de ingressar nos percursos de educação de adultos, para obterem as competências formais necessárias para o equivalente nacional de um certificado de conclusão de estudos. Estes programas de educação de adultos podem beneficiar dos recursos do UPSIM, incorporando as ferramentas linguísticas às suas disciplinas de dinamarquês como segunda língua, bem como os recursos de tutoria para programas de aconselhamento de aprendentes.



**Diagrama 2.** Diagrama Venn que ilustra uma estrutura proposta para a integração bem sucedida de pessoas requerentes de asilo recém-chegadas ao mercado de trabalho.

As entrevistas revelaram também que uma das iniciativas mais bem-sucedidas foi um programa de apoio de 20 semanas, que foi posto em prática em iniciativas anteriores, para integrar os nascidos no estrangeiro no mercado de trabalho. O principal objetivo do programa era colocar o participante em ligação com um mentor cultural, uma empresa interessada em empregar o indivíduo em questão, bem como uma pessoa para “levá-lo/a pela mão” e guiá-lo ao longo do processo. Os nossos entrevistados também aconselham que os mentores culturais se concentrem na forma como as mulheres de outros países se relacionam com outras mulheres. É inevitável, quando as pessoas vêm de diferentes culturas, encontrar desafios baseados em diferentes visões socioculturais do mundo. Fatores como estes afetam as relações que temos; especialmente quando se trata de como tomamos iniciativas, e se ousamos dizer o que pensamos, por exemplo, em relação a um marido, e à forma como as mulheres apoiam outras mulheres. Ao introduzir pessoas que podem agir como modelos, como foi sugerido, damos exemplos de novas formas de ver o mundo, por exemplo através de grupos de conversação.

# REPÚBLICA CHECA

## Dados Demográficos

A República Checa é um país muito atrativo para estrangeiros, como demonstra o número crescente de recém-chegados nas últimas décadas. Mas nem sempre foi assim. Só desde os anos 90, com a queda do comunismo, a Revolução de Veludo, e a abertura das fronteiras, podemos falar do confronto real da sociedade local com a imigração e os estrangeiros. Antes disso, a sociedade checa era muito homogênea. Mais tarde, com a entrada para a União Europeia (2004), e a República Checa como parte do Espaço Schengen (2007), verificou-se um novo capítulo de imigração e integração.

Durante o socialismo de estado soviético (1948-1989), as fronteiras foram fechadas a todos os países fora do bloco socialista. A migração laboral foi apoiada dentro do bloco, resultando numa estreita cooperação entre a Checoslováquia e o Vietname. Os cidadãos vietnamitas migraram para a Checoslováquia, o que aumentou significativamente a percentagem da população vietnamita na Checoslováquia. Após a queda do regime socialista, a maioria dos trabalhadores regressou ao seu país de origem devido à crise económica de meados dos anos noventa, que foi seguida por regulamentos rigorosos relativos aos estrangeiros e mudanças na política de imigração. No entanto, após 1989, surgiram muitas oportunidades económicas, o que levou a um aumento da imigração. Desde 2008, quando uma nova crise económica ocorreu, o número de estrangeiros diminuiu<sup>15</sup>.

O número de estrangeiros que vivem na República Checa tornou-se recentemente o mais elevado de sempre. Em 2019, havia pouco menos de 600 000 estrangeiros a residir na República Checa com vistos e autorizações (estadias superiores a 90 dias ou residência permanente)<sup>16</sup>.

<sup>15</sup> Macáková Libuše, *Selected problems of integration of foreigners in the Czech Republic* (Equilibrium. Quarterly Journal of Economics and Economic Policy, vol. 8, No.1, 2013), p. 109-124.

<sup>16</sup> CZSO: Český statistický úřad. *Cizinci v České republice 2019*. (Praha: Český statistický úřad. 2019). Disponível em: <https://www.czso.cz/documents/10180/91605941/29002719.pdf/74e31838-8cfa-4e93-9aed-4771e13683a8?version=1.0>

Para os dados de 2004 a 2019, ver Figura 5 abaixo. Na República Checa, os termos “imigrantes” ou “migrantes” não são utilizados com frequência. Os termos “estrangeiros” ou “recém-chegados” são normalmente utilizados.

**Tendência do número de estrangeiros na RC por tipo de residência 2004-2019 (31.12)**



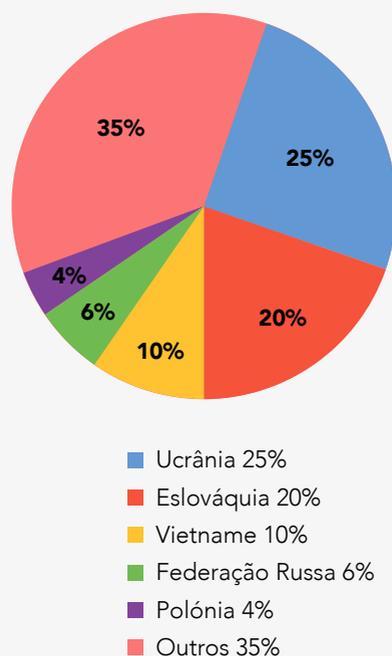
**Figura 5:** Tendência do número de estrangeiros na RC por tipo de residência.

Fonte: Czech Statistical Office.

A situação dos cidadãos estrangeiros é bastante estável na República Checa. Os cidadãos estrangeiros mais representados na República Checa (ver Figura 6) são ucranianos (25%), cujo número tem vindo a aumentar na sequência do conflito na região de Donbass; os vizinhos eslovacos<sup>17</sup> (20%); Vietnamense (10%), and Russians (4%).

<sup>17</sup> O elevado número de eslovacos a viver na República Checa deve-se ao facto de, até 1993, estes dois estados terem sido um só país – a Checoslováquia. Ambos os estados têm semelhanças e são culturalmente próximos. Os eslovacos e os checos compreendem a língua uns dos outros sem problemas. Muitos eslovacos mudam-se para a República Checa devido à melhor qualidade do ensino superior.

### As nacionalidades mais frequentes dos estrangeiros na RC 31.12.2019

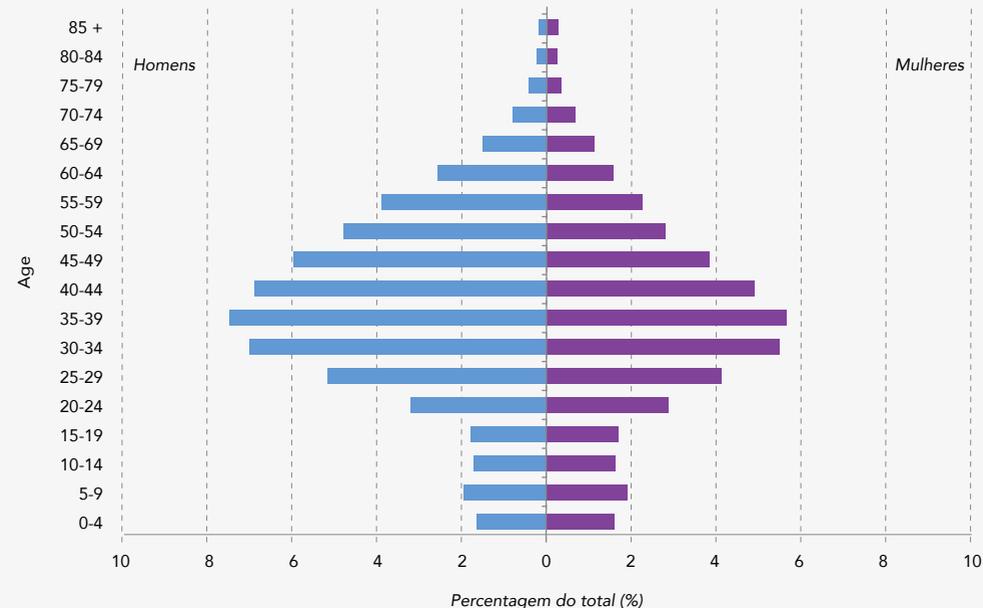


**Figura 6:** As nacionalidades mais frequentes dos estrangeiros na República Checa.  
Fonte: Czech Statistical Office.

Na República Checa, há ligeiramente mais homens nascidos no estrangeiro (55%) do que mulheres (45%). A percentagem de mulheres com 18-30 anos de idade é de 7%, e com 30-60 é de 25%. A maioria das mulheres estrangeiras encontra-se na faixa etária dos 35-39 anos (ver Figura 7). A migração das mulheres tem um carácter mais permanente em comparação com a dos homens, que permanecem predominantemente na República Checa de forma temporária.

No que se refere ao indicador “Profissão”, as mulheres nascidas no estrangeiro não foram incluídas nos estudos de migração (não só) na República Checa. Por este motivo, é fundamental apoiar este tipo de pesquisa e investigar quais os desafios que as mulheres nascidas no estrangeiro enfrentam.

### Distribuição etária dos estrangeiros na CR 31.12.2019



**Figura 7:** Distribuição etária dos estrangeiros na República Checa. Fonte: Czech Statistical Office.

Os estrangeiros que permanecem na República Checa durante mais de um ano são a maioria (97%) do número total de estrangeiros registados. Os estrangeiros vêm para a República Checa principalmente para fins de emprego e negócios<sup>18</sup>. Estes dados aplicam-se principalmente aos homens nascidos no estrangeiro.

Para as mulheres, prevalecem as razões familiares; aliás é a única razão apontada como motivo para a migração. Enquanto os homens utilizam mais frequentemente os serviços das agências para encontrar uma nova forma de viver no país, as mulheres tendem a seguir os seus maridos ou família próxima. A expectativa quanto ao seu papel no novo país é, desta forma, pelo menos parcialmente, pré-definido – cuidam frequentemente da família ou ajudam os maridos a gerir

<sup>18</sup> Uherek Zdeněk, *Migration from Ukraine to the República Checa with Respect to the War Conflict in Eastern Ukraine* (Warsaw, Centre of Migration Research Working Papers, No. 93/151, 2016).

os negócios. Esta organização familiar é frequentemente a razão pela qual as mulheres nas empresas familiares, recebem salários mais baixos do que os homens e, portanto, são dependentes economicamente em relação aos maridos. A diferença média entre os rendimentos líquidos de homens e mulheres imigrantes é de cerca de 25% superior para os homens em relação às mulheres.<sup>19</sup>

Outro facto crucial é que as mulheres que chegam estão normalmente menos informadas sobre as condições e a situação geral do novo país. Por conseguinte, são muito mais vulneráveis a situações de risco no mercado de trabalho checo. Esta falta de informação leva também a empregos menos qualificados, a dificuldades com pagamentos, e a não poderem aproveitar as suas qualificações. A terceira razão mais comum para a migração é o estudo, seguida de razões humanitárias e outras.<sup>20</sup>

## Habilitação Académica

Os dados estatísticos que descrevem o nível de educação dos recém-chegados não são disponibilizados regularmente. No entanto, de acordo com alguns artigos dos media<sup>21</sup>, há uma relação direta – ter uma habilitação académica de nível superior está correlacionado com rendimentos mais elevados. Há uma exceção no caso dos ucranianos que, apesar de possuírem diplomas universitários, acabam muitas vezes em empregos não qualificados ou com salários mais baixos. Uma vez que a Ucrânia não é um Estado membro da UE, o processo de equivalência e reconhecimento dos certificados de habilitações é muito complicado. De acordo com os resultados da pesquisa, não há uma diferença notável entre o nível de educação dos homens e mulheres recém-chegados à República Checa. A única

<sup>19</sup> Kocourek Jiří, *Analyza přístupu imigrantek a imigrantů ke vzdělávání a na trh práce v České republice* (MPSV, 2007). Disponível em: <https://www.esfcr.cz/documents/21802/739492/Anal%C3%BDza+-+publikace/d5582df7-6f3e-4705-b23f-275c523180a0>

<sup>20</sup> Ibid

<sup>21</sup> Stejskalová, Alice *Nejhůře a nejlépe placené práce v Česku. Nový žebříček ukazuje, kdo si polepší dvojnásobně* (Aktuálně.cz 2017). Disponível em: <https://zpravy.aktualne.cz/finance/nejhure-a-nejlpe-placene-prace-v-cesku-novy-zebricek-ma-cis/r~20b5b864185211e7a70b002590604f2e/>

diferença visível está na percentagem de pedidos de equivalência dos certificados de habilitações, onde os homens se candidatam mais frequentemente.<sup>22</sup>

Há uma diferença notável, contudo, na utilização da qualificação obtida. As mulheres utilizam menos as suas habilitações académicas do que os homens (52% das mulheres acolhidas não utilizam de todo as suas habilitações na República Checa). Já os homens utilizam geralmente as suas habilitações académicas, pelo menos parcialmente.<sup>23</sup>

A prática da Organização de Ajuda aos Refugiados mostra que as mulheres nascidas no estrangeiro detentoras de um certificado de habilitações de nível universitário enfrentam frequentemente dificuldades em trabalhar na área para a qual estudaram, não se aproveitando todo o seu potencial na República Checa. Por exemplo uma utente desta organização que trabalhou como professora universitária de Direito em Cuba, trabalha como auxiliar num salão de massagens e também como ajudante de cozinha (a lavar pratos) num restaurante.

Estes factos provam que as habilitações académicas que a maioria das mulheres nascidas no estrangeiro receberam no seu país de origem não é aceite ou reconhecida na República Checa. Para atingirem o seu potencial, precisam que os seus certificados sejam reconhecidos, o que requer a realização de vários exames, e complementar a sua educação. Para muitas mulheres, este processo é tanto financeiro, como mental e psicologicamente exigente. Em muitos casos, estas são também mulheres nascidas no estrangeiro que já são mais velhas e são, portanto, obrigadas a desempenhar trabalhos pouco qualificados.<sup>24</sup>

<sup>22</sup> Kocourek Jiří, *Analyza přístupu imigrantek a imigrantů ke vzdělávání a na trh práce v České republice*

<sup>23</sup> Ibid.

<sup>24</sup> Matheová Beáta (MigraceOnline.cz), "Vykořisťování žen migrantek na trhu práce", (MigraceOnline.cz, 30. 3. 2016). Available at <https://migraceonline.cz/cz/e-knihovna/vykoristovani-zen-migrantek-na-trhu-prace>

## Emprego e Trabalho

Os estrangeiros na República Checa trabalham frequentemente na indústria transformadora e são, em muitos casos, empregados não-qualificados. Por outro lado, enquanto o salário médio na República Checa excede 33 000 coroas checas (aproximadamente 1280 Euros), quase 200 mil eslovacos que trabalham na República Checa recebem, em média, mais de 40 000 coroas checas.<sup>25</sup>

A presença de mulheres no mercado de trabalho tem vindo a aumentar e conseqüentemente tal permite serem independentes economicamente. Apesar deste facto, as mulheres em geral ainda enfrentam desigualdades no mercado de trabalho em comparação com os homens. Esta questão é ainda mais visível no caso das mulheres imigrantes. As mulheres nascidas no estrangeiro têm frequentemente uma remuneração mais baixa, um estatuto secundário, e enfrentam situações de desrespeito, humilhação, atitudes desiguais e percepção estereotipada sobre si.<sup>26</sup>

Como acima mencionado, na República Checa, o reconhecimento das habilitações académicas, a equivalência de certificados, e o processo relacionado com a autorização de trabalho são bastante complicados. A maioria das mulheres não consegue encontrar um emprego correspondente às suas habilitações. Esta situação leva-as a aceitar qualquer emprego (muitas vezes mal remunerado). Assim, as mulheres nascidas no estrangeiro correm um risco maior de pobreza do que os homens em igual situação.

Conseqüentemente, as mulheres nascidas no estrangeiro são, na sua maioria, empregadas sem vínculo laboral e em trabalhos não regulamentados, como o trabalho na área dos serviços, na indústria hoteleira, nos cuidados a grupos de idosos e pessoas com deficiência, mas também na indústria do sexo.

Um problema específico das mulheres nascidas no estrangeiro no mercado de trabalho é a sua ligação com o trabalho doméstico (ama

<sup>25</sup> Holý, Dalibor 2021, *Ekonomická migrace ze Slovenska*. (Statistika & my, 2015).

Disponível em: <https://www.statistikaamy.cz/2015/10/15/ekonomicka-migrace-ze-slovenska/>

<sup>26</sup> Klváčová, P. 'Když sem jdeš, tak to musíš vydržet'. Vyrovnávání se nerovností ve výpovědích cizinek žijících v České republice." In Šanderová, J. (ed.). *Sociální nerovnosti v kvalitativním výzkumu*. (Praha: ISS UK FSV, 2007)

de crianças, limpeza, etc.), porque a regulamentação jurídica checa não lhes proporciona proteção mínima suficiente.<sup>27</sup>

O número de mulheres nascidas no estrangeiro capazes de entrar no mercado de trabalho é significativamente mais baixo do que o dos homens nascidos no estrangeiro. Por exemplo, na área de negócios, as mulheres nascidas no estrangeiro representam cerca de 30 % dos homens de origem estrangeira na mesma área de negócios.<sup>28</sup>

## Vulnerabilidades e Barreiras à Integração

A integração de estrangeiros na sociedade checa é uma parte crucial da política de imigração da República Checa, e é essencial para uma participação harmoniosa dos imigrantes no mercado de trabalho checo e na vida na República Checa em geral. Os principais problemas relativos à integração são o conhecimento insuficiente da língua checa, o acesso aos cuidados de saúde e educação.<sup>29</sup>

A falta de conhecimentos linguísticos impede os estrangeiros de se integrarem na sociedade e de entrarem no sistema educativo. A língua checa continua a ser a principal língua de comunicação no mercado de trabalho, com exceção de trabalhos técnicos altamente especializados, onde o inglês ou qualquer outra língua mundial pode ser um pré-requisito suficiente, para além dos conhecimentos e experiência profissional relevantes. Fora do mercado de trabalho, pelo menos o conhecimento básico da língua checa continua a ser um pré-requisito essencial para uma integração bem-sucedida, especialmente para lidar com situações normais da vida quotidiana. A maioria dos colaboradores de lojas, restaurantes e outros estabelecimentos ainda não possui um domínio suficiente do inglês e mostram pouca disponibilidade para o utilizar no trabalho. Além disso, para obter um visto de residência

<sup>27</sup> Holý, Dalibor "Mají vyšší vzdělání, ale pořád berou méně." (Statistika & my, 2018). Disponível em:

<https://www.statistikaamy.cz/2018/04/27/maji-vyssi-vzdelani-ale-porad-berou-mene/>

<sup>28</sup> "Zpráva o situaci v oblasti migrace a integrace cizinců na území České republiky v roce 2015" (Praha, 2016)

<sup>29</sup> FRA – European Union Agency for Fundamental Rights, *Cost of exclusion from healthcare. The case of migrants in an irregular situation*. (Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2015) Disponível em: <http://fra.europa.eu/en/publication/2015/cost-exclusion-healthcare-case-migrants-irregular-situation>.

permanente, é necessário ter conhecimentos de nível A1 e, para a cidadania, de nível B1. A língua checa é apenas falada na República Checa, o que significa que os recém-chegados adquirem, na sua maioria, os conhecimentos básicos da língua após a sua chegada.

Uma diferença significativa entre homens e mulheres emerge também na aprendizagem de línguas e nas oportunidades de interação intercultural, aprofundando ainda mais as hipóteses de uma integração bem-sucedida. De acordo com uma pesquisa<sup>30</sup>, 65% dos homens nascidos no estrangeiro no ativo trabalham com colegas checos, enquanto apenas 52% das mulheres empregadas o fazem. A diferença é ainda maior quando se considera o desemprego, que é muito mais elevado entre as mulheres nascidas no estrangeiro, que são as menos expostas à língua checa de todos os grupos (homens, crianças e jovens). Os homens imigrantes também trabalham sob supervisão de chefias checas com mais frequência (70%) do que as mulheres nascidas no estrangeiro (54%).<sup>31</sup>

Outro fator importante é a atitude negativa em relação aos nascidos no estrangeiro por parte da sociedade em geral. As estatísticas mostram que as atitudes negativas em relação à imigração estão altamente correlacionadas com baixo nível de educacional e idade superior dos cidadãos (mais de 60 anos). Assim, a maioria da população checa tem uma perceção negativa da imigração.<sup>32</sup> por exemplo: 63% consideram os estrangeiros de longa duração como um risco para a saúde, 57% como uma razão para o aumento da criminalidade<sup>33</sup>, e 66% não gostaria de viver ao lado de um muçulmano.<sup>34</sup>

Além disso, os meios de comunicação social desempenham um papel importante que molda significativamente a perceção da sociedade em geral, provocando o medo e motivando atitudes negativas.<sup>35</sup>

<sup>30</sup> Hradečná, P., Jelínková, M., Ezzeddine, P., & Havelková, H. . *Ženy na vedlejší koleji(?): gender, migrace a stárnutí* (Sdružení pro integraci a migraci, 2016)

<sup>31</sup> Kocourek Jiří, *Analýza přístupu imigrantek a imigrantů ke vzdělávání a na trh práce v České republice*

<sup>32</sup> Macáková Libuše, *Selected problems of integration of foreigners in the Czech Republic*.

<sup>33</sup> Centrum pro výzkum veřejného mínění, Sociologický ústav AV ČR (CVVM), "Postoje české veřejnosti k cizincům – březen 2020", (CVVM, 2020). Available at <https://cvvm.soc.cas.cz/cz/tiskove-zpravy/ostatni/vztahy-a-zivotni-postoje/5207-postoje-ceske-verejnosti-k-cizincum-brezen-2020>, (acessado em 12.12.2021).

<sup>34</sup> Ibid

<sup>35</sup> Macáková Libuše, *Selected problems of integration of foreigners in the Czech Republic*.

## Estratégias Nacionais de Integração

Como acima mencionado, um dos esforços de integração mais significativos ocorreu entre 1948-1989 quando o Conselho de Assistência Económica Mútua criou uma cooperação especial de longo prazo entre a República Socialista do Vietname e a Checoslováquia. Em segundo lugar, durante a crise económica, a cooperação e a integração foram congeladas e a imigração diminuiu.<sup>36</sup>

A migração para a República Checa só pode ser eficaz e benéfica se estiver ligada a estratégias de integração adequadas. O Ministério do Interior da República Checa gere a política de integração baseada na *Convenção de Integração de Estrangeiros – No Respeito Mútuo*, adotada pelo governo checo em 2016.

A política de integração na República Checa está centrada no envolvimento de estrangeiros na sociedade, criando condições para uma coexistência harmoniosa e não-conflituosa entre os estrangeiros e a população local, ou prevenindo interações sociais negativas. As medidas de integração baseiam-se no apoio à autossuficiência dos estrangeiros que conhecem os seus direitos e são capazes de se orientar na sociedade checa. A assistência à integração reduz significativamente o risco de serem manipulados, sofrerem abusos, e de dependerem de terceiros.

A integração dos estrangeiros na República Checa passa por uma rede de 18 Centros de Integração, que fornecem uma vasta gama de serviços de integração aos estrangeiros e medeiam a comunicação entre eles e a população local e trabalham para a total integração dos estrangeiros. Os Centros oferecem cursos de língua checa, cursos socioculturais, aconselhamento social e/ou jurídico gratuito. Cooperam com outras organizações de integração, tais como ONG, escolas, etc., a fim de proporcionar cursos de língua checa gratuitos, bem como atividades de lazer, e introdução à cultura e costumes checos, prestando apoio durante todo o processo de integração.<sup>37</sup>

<sup>36</sup> Ibid

<sup>37</sup> Ibid

No entanto, para usufruir desta informação relevante, é necessário ter acesso e competências digitais (por ex.: Internet), o que pode ser um fator limitativo.

## Pesquisa qualitativa para análise das necessidades, República Checa

Na República Checa entrevistámos um total de 4 mulheres nascidas no estrangeiro que vieram recentemente para o país, 2 mulheres nascidas no estrangeiro com uma história de permanência mais longa e que já encontraram o seu “nicho” para realizar os seus sonhos e objetivos, e 3 assistentes sociais que estão em contacto direto diário com o Grupo-Alvo deste projeto.

A primeira mulher, com 22 anos de idade, veio para o país após o completar 11 anos do ensino regular na Rússia (país de origem), com o objetivo de aprender a língua e iniciar os seus estudos numa universidade local. O seu objetivo é iniciar uma carreira profissional na Europa que a ajude a tornar-se financeiramente mais independente. Identificou o nível de conhecimentos linguísticos como o maior obstáculo à realização dos seus sonhos. Infelizmente, ainda não conseguiu entrar no ensino superior. Devido à sua gravidez, os seus objetivos futuros limitam-se a frequentar o curso de línguas com a duração de um ano, antes de decidir os seus próximos passos.

A outra mulher, de 18 anos de idade, veio da Ucrânia, onde tinha completado o ensino regular de 11 anos. Na sua história, uma questão destaca-se, tal como de muitas outras estrangeiras – a falta de oportunidades de trabalho devido às restrições impostas pelo seu estatuto de visto. Assim, não está oficialmente empregada, mas ainda tem de se sustentar financeiramente, uma vez que não quer depender inteiramente da família. A maior questão que enfrenta, contudo, é a falta de encorajamento moral, seja da sua família no estrangeiro ou de uma comunidade de pessoas à sua volta, para persistir e trabalhar constantemente para alcançar os seus sonhos. Além disso, a falta de experiência de profissional está a dificultar o seu acesso ao mercado de trabalho.

Outra história mostra uma mulher de ascendência Buryat, uma cidadã da Federação Russa, que tem o bacharelato certificado por uma universidade russa. Segundo a sua explicação, porém, a qualidade do programa de estudos era muito fraca. Há também outra questão – o problema do reconhecimento do seu certificado nos países ocidentais. Assim, o seu objetivo é obter um certificado numa universidade europeia, para que possa obter um emprego estável na Europa. Identificou outra grande questão que é muito comum às mulheres que vêm com objetivos semelhantes: a falta de informação disponível, seja sobre as oportunidades de estudo, procedimentos de vistos, condições da sua possível estadia, oportunidades de emprego e opções de emprego legal, etc. Está também a lutar contra a falta de apoio, enquanto o seu objetivo é tornar-se independente e suficientemente capaz financeiramente para poder ajudar a sua família no seu país de origem e cobrir os seus custos de vida na Europa.

A próxima mulher, 24 anos, vem do Cazaquistão e a sua história coloca-a algures entre o primeiro e o segundo grupos-alvo do nosso projeto. Ela já tem o curso de professora e também tem experiência de trabalho no seu país de origem. No entanto, a falta de qualidade da sua educação e a falta de oportunidades de emprego, mesmo para pessoas qualificadas, forçaram-na a vir para a República Checa. A sua história de sucesso consiste no estudo muito intensivo da língua do país de acolhimento. Ela conseguiu entrar num curso de Estudo de Línguas numa Universidade Checa, após apenas 1 ano de estudar checo intensivamente. Atualmente, continua os seus estudos universitários e trabalha no programa checo de ensino de inglês. O seu objetivo está agora mais firmemente estabelecido – vai tornar-se professora de inglês na República Checa no próximo ano.

A partir das histórias de quatro jovens mulheres que vieram recentemente para a República Checa, podemos definir vários obstáculos e preocupações prementes que estas mulheres têm de enfrentar:

- A situação financeira é sempre um fator importante, especialmente se as mulheres não forem autorizadas a

trabalhar regularmente no país devido a restrições dos vistos. A falta de oportunidades de emprego legal bloqueia possíveis oportunidades de emprego estável e obriga muitas a encontrar um trabalho sem uma base legal adequada.

- A falta de informação sobre possíveis opções de estudo, procedimentos de vistos, oportunidades de emprego, etc.
- O baixo nível de conhecimentos linguísticos é um grande obstáculo ao nível de educação, à procura de emprego, bem como ao contacto com instituições oficiais.
- A falta de apoio moral quando se passa por dificuldades – seja da família distante ou da comunidade em redor -, a percepção da “solidão” é um grande obstáculo psicológico para todos quando enfrentam outros problemas.

As histórias de mulheres mais velhas que vieram mais cedo para a República Checa e conseguiram construir as suas vidas num novo país confirmam em grande parte as questões que as estrangeiras têm de enfrentar, bem como a importância de alguns fatores de apoio que aumentam consideravelmente a probabilidade de sucesso. A primeira mulher, 34 anos, veio da Rússia com um registo de trabalho comprovado como assistente administrativa. O seu objetivo era obter um certificado numa Universidade Checa que alcançou com sucesso. Depois de obter o bacharelato em Economia conseguiu um emprego permanente no país. Descreveu a oportunidade de estudar a língua de uma forma intensiva e muito empenhada numa escola de línguas como sendo crucial para a realização dos seus sonhos. Além disso, mencionou que não lhe seria possível ultrapassar todos os obstáculos sem a ajuda de um membro da família que tinha vindo para o país anteriormente e que a ajudou no início. A segunda mulher, de 41 anos, chegou do Uzbequistão com um amigo da família e sem experiência profissional comprovada, o que em parte contribui para a falta de oportunidades económicas e de emprego que agora enfrenta. No entanto, define o apoio da comunidade em redor como o grande trunfo que acabou por ajudá-la a prevalecer, a aprender a língua e a conseguir um emprego adequado.

As entrevistas com assistentes sociais de ONGs trouxeram uma visão geral mais ampla sobre a situação das mulheres estrangeiras no país. O primeiro entrevistado trabalha no programa *Juntos pela Diversidade* como coordenador de atividades comunitárias com recém-chegados e um programa de voluntários “amigos”. O segundo entrevistado trabalha num programa onde o contacto com mulheres nascidas no estrangeiro, os seus parceiros e filhos é frequente e cujo objetivo é conjugar a vida familiar com oportunidades de carreira e de emprego. O terceiro entrevistado organiza cursos sobre trabalho social e também fornece alguma formação sobre como arranjar emprego para estrangeiros.

O grupo de pessoas com quem estão a trabalhar é muito amplo. Algumas delas enfrentam a barreira linguística como o obstáculo mais difícil para alcançar os seus objetivos, para outras, as barreiras culturais são as mais difíceis, e outras não conseguem ultrapassar a dependência de um trabalho quotidiano desgastante e pouco qualificado. Um problema do Grupo-Alvo específico (GA1) do UPSIM é a legislação: só têm acesso ao mercado de trabalho após um período de seis meses de estatuto de requerente de asilo. Antes deste período de 6 meses terminar, não podem começar a procurar um emprego no mercado de trabalho, o que pode ser um obstáculo. No entanto, a maioria delas tem de aceitar empregos pouco qualificados, mesmo que tenham uma habilitação académica elevada, porque não conseguem o reconhecimento dos seus certificados e outros documentos, ou não os têm à sua disposição. A ligação à Internet é por vezes também um problema, especialmente durante a pandemia de Covid-19, quando o acesso público à Internet foi restrito (por exemplo: num campo de refugiados a sala de informática estava fechada).

É difícil dizer qual das questões é mais difícil de superar. Entre os casos que não foram mencionados anteriormente, há também casos de violência doméstica e problemas com a superação de um papel tradicional da mulher na família (tomar conta de crianças, etc.). Muito frequentemente, a falta de conhecimento da lei é uma questão

fulcral; contudo, as pessoas entrevistadas do GA2 informaram que já se encontra disponível um curso para mulheres nascidas no estrangeiro que as apoia nesta área para poderem iniciar o seu próprio negócio. Outras mulheres, contudo, não são sequer capazes de utilizar as ferramentas desenvolvidas por técnicos nesta área. Ou não as conhecem ou estão tão enraizadas na sua comunidade que se sentem obrigadas a permanecer dentro do papel tradicional, e sentem que não há hipótese de seguir os seus sonhos, mesmo com as ferramentas disponíveis. Esta é uma diferença no ambiente sociocultural que as mulheres têm dificuldade em superar. Está por vezes ligada à educação – em alguns países, uma mulher não pode ter acesso à educação, mesmo que seja inteligente e motivada.

Outra grande questão é um processo de reconhecimento da certificação – há sempre uma percentagem de mulheres nascidas no estrangeiro que possuem habilitações académicas e poderiam tornar-se médicas, dentistas, veterinárias, etc., mas os seus certificados não são reconhecidos. Além disso, não conseguem passar nos exames na República Checa para o reconhecimento do certificado – ou não conhecem suficientemente bem a língua, ou não têm tempo para se prepararem adequadamente, porque têm de ganhar dinheiro para subsistir, aceitando empregos pouco qualificados e extenuantes.

Além disso, algumas mulheres preferem trabalhar através de agências de emprego porque têm alguém com bons conhecimentos que trata das questões legais e burocráticos, e assim o empregador não precisa de enfrentar as barreiras linguísticas com a colaboradora.

É difícil dizer quais das barreiras são mais difíceis de ultrapassar – para algumas, é a baixa proficiência linguística; para outras a diferença sociocultural, a superação do papel da mulher; para algumas até a falta de conhecimentos sobre a lei, embora isto possa ser relativamente fácil de ultrapassar do ponto de vista institucional, se a mulher estiver de alguma forma motivada, determinada e não demasiado dependente de outros (por razões culturais, sociais, familiares, etc.).

O segundo entrevistado mencionou explicitamente a barreira linguística como um fator chave – especialmente para as mulheres nascidas no estrangeiro. Também pode ser difícil encontrar tempo disponível, entre o emprego remunerado e o cuidar das crianças. Isto também é fortemente afetado pelas barreiras de género, uma vez que o homem do agregado familiar muitas vezes não apoia a educação linguística da sua esposa/parceira. É especialmente difícil se a mulher não for alfabetizada na sua língua materna, o que também é frequente.

Os outros entrevistados acrescentaram a importância de garantir alojamento e acesso a serviços básicos como uma plataforma mínima para o desenvolvimento pessoal e profissional.

No que se refere a sugestões para outros trabalhadores sociais e interculturais, foram salientados estes pontos:

- Tente trabalhar com os seus utentes individualmente, considere cada utente como um indivíduo com necessidades específicas, objetivos, conjunto de valores, obrigações e problemas. Uma grande parte deste trabalho é a comunicação com todas as partes interessadas e a disponibilização de um intérprete para reuniões chave com o utente, incluindo negociações com o seu empregador, serviços de emprego, serviços de imigração, etc.
- Em vez de fazer com que as mulheres se desloquem para frequentar cursos de línguas ou centros de apoio, os nossos voluntários/trabalhadores vão às suas casas. Ensinam as mulheres ao domicílio, respondem às questões atuais que as mulheres possam ter e, assim, visam a superação de outras barreiras (falta de informação, socialização, etc.).
- É importante encontrar a forma correta de facilitar a aquisição linguística das mulheres nascidas no estrangeiro.

# GUADALUPE

## Dados Demográficos

Da população nascida no estrangeiro em Guadalupe, um em cada quatro já tem nacionalidade francesa. Quase 30% provêm da ilha vizinha Dominica, enquanto menos de 14% são do Haiti. Ao longo dos anos, a percentagem de nascidos no estrangeiro na população aumentou: atingiu 4% nos censos de 1982, depois 7% em 1990, com a chegada significativa de nascidos no estrangeiro haitianos que fogem da agitação política no seu país. Os haitianos representavam então 44% dos nascidos no estrangeiro. Desde então, a origem geográfica dos fluxos migratórios diversificou-se: em 1990, três quartos dos nascidos no estrangeiro eram originários do Haiti, da República Dominicana, ou da Dominica, em comparação com menos de sete em cada dez em 1999. Entre 1990 e 1999, o número de nascidos no estrangeiro diminuiu 18%, enquanto que a população regional aumentou 9%. A imigração está a tornar-se mais feminina, um sinal da mudança gradual da imigração laboral para uma imigração mais orientada para a família: de 49% das mulheres em 1974, esta subiu para 56% em 1999.

A França ultramarina<sup>38</sup>, apresenta-se, devido à sua prosperidade quando comparada com a região onde está inserida, como um destino migratório mais atrativo do que a França continental.

Esta particularidade reflete-se para estes territórios, por:

- uma proporção muito mais elevada de estrangeiros na população total do que na França Continental e noutras comunidades ultramarinas.
- muito mais admissões anuais para residência permanente.
- mais deportações de estrangeiros ilegais.

<sup>38</sup> Secrétariat général du comité interministériel de contrôle de l'immigration, *Rapport d'activité 2012 de l'Office français de l'immigration et de l'intégration external* (Paris, Direction de l'Information légale et administrative, 2012). Disponível em: [https://www.ofii.fr/wp-content/uploads/2020/08/Rapport\\_Immigration\\_2012H\\_Web.pdf](https://www.ofii.fr/wp-content/uploads/2020/08/Rapport_Immigration_2012H_Web.pdf)

No total, em 1999, 8 em cada 10 nascidos no estrangeiro eram provenientes das Caraíbas. Em 2005<sup>39</sup>, os nascidos no estrangeiro representavam menos de 7% da população e a proporção de mulheres entre as pessoas nascidas no estrangeiro parece ter aumentado ainda mais, de 52% para 53% entre 1999 e 2005. Em 2011<sup>40</sup>, uma estimativa da população em situação irregular foi estabelecida pela Delegação Geral Ultramarina. Para Guadalupe e para as ilhas do Norte, a estimativa variava entre 10.000 e 20.000 nascidos no estrangeiro em situação irregular. Esta imigração é, acima de tudo, uma imigração de proximidade (Atlas des Population, Guadalupe, 2006):

- Os nascidos no estrangeiro provenientes do Haiti representam hoje quase metade dos nascidos no estrangeiro, contra 38% em 1999;
- Os nascidos no estrangeiro provenientes da Dominica, ainda formam o segundo maior grupo, com 25% dos nascidos no estrangeiro em 1999;
- e os nascidos no estrangeiro provenientes da República Dominicana representavam 7% em 1999.

De acordo com uma reunião com o Gabinete Francês de Imigração e Integração (OFII) em Guadalupe, em março de 2021, 80% dos nascidos no estrangeiro que contactam o OFII são provenientes das Caraíbas. Os haitianos constituem a esmagadora maioria dos requerentes de autorização de residência (representando até 50% dos requerentes) para o OFII (onde quase 99% dos seus pedidos de asilo são rejeitados), seguidos pelos nascidos no estrangeiro provenientes da Dominica e da República Dominicana (representando, no total, até 30% dos requerentes).

Em Guadalupe (França), as condições para o direito de asilo são definidas de forma muito restrita, e muitos dos nascidos no estrangeiro não preenchem as condições e veem, portanto, os seus pedidos

<sup>39</sup> Éric Moriame, Sandrine Pitot, *L'atlas des populations immigrées en Guadalupe* (e l'Institut National de la Statistique et des Études Économiques et l'Agence nationale pour la Cohésion Sociale et l'Égalité des chances, 2006). Disponível em: <https://www.insee.fr/fr/statistiques/1289809>

<sup>40</sup> Secrétariat général du comité interministériel de contrôle de l'immigration, *Rapport d'activité 2012 de l'Office français de l'immigration et de l'intégration external*.

rejeitados. Os nascidos no estrangeiro que satisfazem as condições são então convidados a assinar um CIR (*Contrat d'intégration Républicain* – Contrato de Integração Republicano), como se explica mais adiante. Os nascidos no estrangeiro que vivem à margem do sistema legal, por vezes durante muitos anos na região, e que solicitaram a regularização, podem beneficiar deste sistema (2006).

## Habilitação Académica<sup>41</sup>

A população nascida no estrangeiro tem uma grande proporção de pessoas sem certificado de habilitações, independentemente do país de origem. Em média, 2 em cada 3 nascidos no estrangeiro não possuem certificados, e apenas 6% possuem um certificado de habilitações do ensino superior (2006). Este défice de formação tem vindo a melhorar lentamente ao longo do tempo, o que torna as condições de sucesso e integração profissional mais difíceis para os nascidos no estrangeiro. Por um lado, são mais afetados pelo desemprego e, por outro lado, estão mais frequentemente em empregos precários ou pouco qualificados. A imigração recente apresenta uma percentagem crescente de pessoas qualificadas, que tem mais facilidade em encontrar emprego.

O nível educacional dos nascidos no estrangeiro depende do seu percurso migratório, particularmente da sua idade à chegada a França. Depende também da qualidade do sistema escolar e da obrigatoriedade de frequência escolar nos seus países de origem, bem como das características socioculturais das populações nascidas no estrangeiro. Os nascidos no Haiti (ver tabela 1 a seguir), de origem francófona e de imigração de longa duração, são poucos os que possuem uma licenciatura: 80% não têm certificado de habilitações; e menos de 1% têm um certificado de bacharelato. As pessoas da Dominica encontram-se numa situação semelhante: 78% não têm certificado de habilitações, e apenas 1% têm um certificado de nível superior. 70% das pessoas da República Dominicana não têm certificado de habilitações, e apenas 2% têm um certificado de ensino superior.

<sup>41</sup> Éric Moriame, Sandrine Pitot, *L'atlas des populations immigrées en Guadelupe*

QUALIFICAÇÃO	Todos os Nascidos no Estrangeiro	País de Origem:			População Total
		Dominica	República Dominicana	Haiti	
Sem certificado	66,0	78,0	69,5	80,0	46,5
Certificado do ensino primário, ou Certificado de estudos do primeiro ciclo do segundo grau (BEPC), (...)	9,7	8,6	10,6	8,2	17,0
Certificados Profissionais (BEP, CAP)	10,0	8,4	13,8	7,6	16,3
Bacharelato e.(Baccalaureate)	7,9	3,8	4,0	3,2	10,8
Licenciatura	6,4	1,2	2,1	0,9	9,4

**Tabela 1:** Tabela 1: Nível de qualificações segundo as origens: certificado considerando as pessoas com o mínimo de 15 anos em 1999 (em%). Fonte: *Population census 1999*

## Emprego e Trabalho<sup>42</sup>

Guadelupe tem 191.000 pessoas ativas<sup>43</sup> (2006), dos quais 13.000 são de origem estrangeira. Cerca de quatro em cada dez são mulheres, a maioria de origem haitiana (40%). A taxa de atividade dos nascidos no estrangeiro, desceu 6 pontos da média relativamente a 1990, mas continua a ser significativamente mais elevada do que a média regional. Os nascidos no estrangeiro têm frequentemente empregos pouco qualificados: 65% estão no ativo. Mais de um em cada cinco é trabalhador por conta própria. Na maioria dos casos, os nascidos no estrangeiro estão mais expostos à precariedade, em particular as mulheres e os jovens. A sua taxa de desemprego é 42% mais elevada do que no resto da população, seis em cada dez mulheres estão desempregadas. As mulheres estão menos presentes no mercado de trabalho com uma elevada taxa de desemprego.

## Vulnerabilidades e Barreiras à Integração

Na região das Índias Ocidentais, o francês não é necessariamente dominante. Em certas ilhas como Santa Lúcia ou Dominica, os

<sup>42</sup> Marine Haddad, *Migration from French Overseas Departments to Metropolitan France: What we can learn about a state policy from the censuses, 1962–1999* (INED – French Institute for Demographic Studies, 2018). Disponível em: <https://hal.archives-ouvertes.fr/hal-02365921/document>

<sup>43</sup> Éric Moriame, Sandrine Pitot, *L'atlas des populations immigrées en Guadelupe*.

habitantes falam principalmente crioulo e inglês. Em Guadalupe, no entanto, a tendência é bastante diferente: o francês é a língua oficial, mas não é a única língua falada na ilha.

Nas Caraíbas, o crioulo jamaicano e haitiano são línguas consideradas distintas do crioulo das Índias Ocidentais, que é padrão em Santa Lúcia, Martinica, Dominica, Guadalupe, Saint-Martin, Saint-Barthelemy, Trinidad e Tobago, Belize, e Guiana Francesa. No entanto, não se pode dizer que exista apenas um crioulo da Índia Ocidental. Mesmo que sejam muito semelhantes, os crioulos francófonos da Guiana, Martinica, Santa Lúcia, ou Dominica não são iguais. São todos coloridos com as histórias específicas de migração e colonização de cada ilha de origem.

Em Guadalupe, Dominica, e Saint-Martin, a língua falada é “*Gwada Creole*”. A mistura de línguas francesas, africanas e indianas conta a história das Índias Ocidentais. O seu léxico é composto por 90% de palavras francesas. Isto não significa que as pessoas o compreendam quando alguém fala francês, uma vez que o “*Gwada Creole*” é de facto uma língua diferente. Reservada aos escravos, não era falado pelos colonos, e não era originalmente uma língua escrita. Hoje em dia, é escrita numa base fonética.

Quais são as consequências, em termos de aquisição linguística, para as mulheres adultas nascidas no estrangeiro provenientes dos 3 principais países identificados como as principais fontes de migração em Guadalupe? Em Guadalupe, os nascidos no estrangeiro, independentemente da sua origem, adquirem primeiro a língua crioula e não a língua francesa. Portanto, são mais propensos a encontrar um emprego graças às suas capacidades em crioulo do que em francês. No entanto, isto não é útil em termos de educação. Com base numa entrevista com uma mulher da República Dominicana, ficamos a saber que as mulheres deste país, que falam espanhol, permanecem frequentemente dentro dos limites da sua comunidade de língua espanhola ou mesmo da sua casa, limitando severamente a sua aprendizagem da língua francesa, ou mesmo crioula de Guadalupe.

Em termos de iniciar o processo de acesso à legalização (isto é, abrir uma conta bancária porque é necessário ter dados bancários para quase todas as etapas do processo burocrático; fazer o pedido para ter um número de segurança social, que também é necessário neste processo, tais como para qualquer contrato de trabalho, ou obter um visto de residência; poder chegar aos serviços de apoio específicos, o que se tornou ainda mais difícil durante a crise da Covid-19), a estrutura existe mas não é suficiente. Consequentemente, isto constitui um grande obstáculo à integração de mulheres nascidas no estrangeiro.

Sobre as mulheres nascidas no estrangeiro e a sua vulnerabilidade, é importante notar a existência de prostituição clandestina de um grupo específico de mulheres em Guadalupe. De facto, segundo um inquérito realizado, em 2015-2016, por “*l’Observatoire féminin*” em Guadalupe, que entrevistou um grupo de mulheres: de entre 80 mulheres, com cerca de 20 a 75 anos de idade, a maioria delas prostituía-se. A maioria destas mulheres e raparigas são da República Dominicana. Por razões de autorização de residência caducada, algumas delas tiveram de abandonar a região e encontraram a prostituição como fonte de rendimento. As associações de apoio têm observado a chegada contínua de mais mulheres jovens.

## Estratégias Nacionais de Integração

O grande objetivo da integração na França<sup>44</sup> no que diz respeito aos nascidos no estrangeiro é a sua integração na sociedade francesa republicana. A lei de 24 de julho de 2006 prevê que a integração de um estrangeiro na sociedade francesa republicana é avaliada à luz do seu compromisso de respeitar os princípios que regem a República Francesa, o cumprimento efetivo desses princípios, e o seu conhecimento suficiente da língua francesa. Seguindo esta perspetiva, a assinatura de um contrato específico, *Contrat d’Accueil et d’Intégration* (Contrato de Acolhimento e Integração

<sup>44</sup> Secrétariat général du comité interministériel de contrôle de l’immigration, *Les orientations de la politique de l’immigration OFII* (Paris, Direction de l’Information légale et administrative, 2011) Disponível em: <https://www.ofii.fr/wp-content/uploads/2020/08/rapport.pdf>

– CAI) foi tornada obrigatória a partir de 1 de janeiro de 2007. O CAI é apresentado ao nascido no estrangeiro “*numa língua que ele compreenda*”. Com a sua assinatura, o estrangeiro “compromete-se a seguir uma formação cívica e, quando necessário, linguística”.

O conhecimento do funcionamento das instituições e serviços públicos, das leis, princípios e valores da República, e um conhecimento suficiente da língua francesa constituem as bases do percurso de integração. Como tal, o Estado oferece os seguintes serviços:

- uma formação com a participação de tradutores, se necessário: esta formação de um dia inclui a apresentação das instituições francesas e dos valores da República, em particular no que diz respeito à igualdade entre homens e mulheres, ao laicismo, ao Estado de direito, às liberdades fundamentais, à segurança das pessoas e dos bens.
- uma formação linguística com o objetivo de obter o certificado francês de nível inicial (DILF) reconhecido pelo Estado. Esta formação é de duração e intensidade variáveis, de acordo com as necessidades de cada pessoa.
- uma sessão de informação sobre a vida em França, destinada a sensibilizar os recém-chegados ao funcionamento da sociedade francesa e a apresentá-los, durante workshops temáticos, aos principais serviços públicos, incluindo a saúde e a proteção social, a escola e os cuidados infantis, a formação e o emprego, a habitação.
- uma avaliação das competências profissionais, a fim de permitir aos signatários do contrato de acolhimento e integração fazer uso das suas qualificações profissionais, experiência e competências no contexto de uma procura de emprego.
- apoio social, se a situação pessoal ou familiar do signatário o justificar.

Todas estas formações e benefícios são fornecidos gratuitamente. Os benefícios associados ao CAI são providenciados e financiados pela

Agência Nacional para o Acolhimento de Estrangeiros e Migração (ANAEM) desde 11 de janeiro de 2007, a OFII desde 2009. O CAI é estabelecido por um período de doze meses. Pode ser prorrogado por mais um ano, em casos específicos, para permitir ao nascido no estrangeiro finalizar o seu curso de aprendizagem do francês. De facto, o OFII esforça-se por terminar o processo do CAI no prazo de dezoito meses após a assinatura. As verificações são feitas aos seis meses, doze meses e possivelmente dezoito meses. Se todas as formações e serviços prestados tiverem sido concluídos, o contrato é celebrado de forma positiva. Caso contrário, é objeto de uma proposta de indeferimento dirigida à autoridade competente que avalia a pertinência de uma medida sancionatória em termos de permanência.

As associações abaixo enumeradas realizam ações sociais a favor de mulheres vulneráveis nascidas no estrangeiro, incluindo cursos de línguas, mas também, de alguma forma, aprender a aprender, bem como apoio a mulheres em situações precárias, que são vulneráveis e sujeitas a violência física e psicológica.

Neste momento, 57 mulheres na prostituição são seguidas por uma associação (APAPED). São chamadas “velhas” pelos membros da associação porque estão em atividade há muitos anos. A maioria delas tem filhos. É mais difícil conseguirem apoiar raparigas muito jovens nestas condições, pois não são tão acessíveis. As ações implementadas no âmbito da associação APAPED são:

A) Apoio em iniciativas sociais: as mulheres são seguidas e acompanhadas nas diferentes modalidades da sua vida social (autorização de residência, abono de família, declaração fiscal, registo de crianças na escola, no refeitório, processo de estado civil, abordagem com o centro oficial de procura de emprego, passaporte ou cartão de cidadão, pedido de alojamento)

B) Acesso aos serviços de saúde

C) Integração profissional (redação de CV, formação para certos

casos que permanecem marginalizadas, aprendizagem da língua francesa, apoio na procura de emprego)

D) Ações de parentalidade, em parceria com outra associação “FORCES” (...).

As principais questões identificadas pelo chefe da associação APAPED são as seguintes:

Questões sobre crianças e paternidade (número e dificuldades encontradas).

Questões sobre as situações perigosas encontradas:

- habitação não higiénica
- a necessidade de apoio educativo e de assistência aos pais
- a necessidade de instaurar ações de promoção dos direitos
- a necessidade de consultas médicas
- questões de residência para pessoas em situação irregular
- a violência no meio, especialmente entre as próprias mulheres

71 outras mulheres na prostituição foram apoiadas pela associação GWADA-UNI-VERS. As mulheres jovens (as mais jovens tinham 16 anos) que chegaram no final de 2015, foram identificadas, mas continuam a ser de difícil acesso pelos membros da associação. As ações implementadas no âmbito da associação são:

A) Seminários de prevenção contra infeções sexualmente transmissíveis e redução dos riscos sexuais

B) Workshops de aprendizagem de francês (os cursos introdutórios de língua francesa são ministrados por um professor). Além disso, é discutido o vocabulário de prevenção sanitária.

C) Formação de educadores de pares (11 mulheres na prostituição foram formadas para transmitir informação a outras pessoas da sua comunidade sobre o VIH, prevenção contra infeções sexualmente transmissíveis e redução dos riscos sexuais).

A “*Fédération Force*” é uma associação comprometida com a igualdade entre mulheres e homens, especialmente em Guadalupe. A associação implementou durante 4 anos, e até 2020 (pouco antes da crise global de saúde do Covid-19) um programa com o objetivo de cuidar dos recém-chegados, a maioria mulheres. O programa foi financiado pela DJSCS (Direção Geral da Juventude, Desporto e Igualdade de Oportunidades) e foi realizado em colaboração com a OFII (que recebe os requerentes de asilo).

As ações implementadas foram:

- curso de desenvolvimento pessoal (para melhoria da autoestima)
- uma avaliação das competências profissionais
- um relatório à chegada sobre a sua situação em Guadalupe
- a sua situação laboral
- avaliação dos níveis de literacia: introdução à República Francesa, em particular ajudando-as a descobrir a ilha e a sua história; em caso de baixa literacia frequentam o módulo “literacia – aprender a língua francesa” ministrado por um professor, para providenciar novas competências a estas recém-chegadas.

Esta Federação teria apreciado a renovação do programa, mas devido à crise sanitária que vivenciamos isto não foi discutido; a Federação tem também um acolhimento diurno para mulheres vítimas de violência, que inclui mulheres de origem haitiana e dominicana.

## O termo “Minorias” não é utilizado em Guadalupe

Há uma característica específica em Guadalupe quando se trata de citar a população alvo do projeto UPSIM. Na realidade, não estamos a falar de “mulheres de grupos minoritários”, mas sim de “mulheres socialmente excluídas”. De facto, nenhuma diferença física pode categorizar estas mulheres, elas têm as mesmas características étnicas que a maioria da população de Guadalupe.

## Pesquisa qualitativa para análise das necessidades, Guadalupe

Entrevistas qualitativas anónimas foram realizadas em Guadalupe, com base nos questionários do projeto UPSIM, entre fevereiro e maio de 2021, com o objetivo de estabelecer as necessidades dos principais Grupos-Alvo, a serem endereçadas mais tarde para o desenvolvimento dos outros produtos do UPSIM.

Com o apoio do centro de aprendizagem de línguas de Guadalupe, chamado *FORE Alternance*, que fornece aulas de francês em nome do OFII (Gabinete Francês de Imigração e Integração), pudemos entrevistar 5 mulheres do Grupo-Alvo 1a (GA1a) inscritas no processo do CAI (incluindo a aprendizagem de línguas, ver a descrição acima) com o OFII. Uma sexta mulher foi contactada através de contactos pessoais do Gestor de Projeto UPSIM de Guadalupe.

A primeira entrevistada é uma mulher de 27 anos de idade da República Dominicana, que só fala espanhol. Tem um certificado de bacharelato (no país de origem, equivale ao nível universitário). No seu país natal, trabalhou como caixa num supermercado, tinha carta de condução, um emprego estável e a sua própria casa. Agora que está em Guadalupe, procura um emprego a tempo parcial e gostaria de obter a carta de condução. Na sua opinião, o seu nível linguístico em francês é a sua principal vulnerabilidade, e a falta de reconhecimento das suas habilitações e experiência profissional prévia poderá impedi-la de alcançar o seu objetivo/sonho. A ajuda de que necessita para realizar o seu sonho seria obter um emprego.

A segunda entrevistada é uma mulher de 29 anos de idade do Haiti. Ela fala francês e crioulo haitiano. Na sua opinião, a sua principal vulnerabilidade é a sua situação económica. Tem um nível de habilitações do ensino secundário (11-18 anos) e tem alguma

experiência em restauração. O seu sonho e objetivo é ter a sua própria loja. A sua atual situação financeira precária poderá impedi-la de alcançar o seu objetivo/sonho. A ajuda que necessita para realizar o seu sonho será receber apoio financeiro.

A terceira entrevistada é uma mulher de 30 anos do Haiti. Fala francês e crioulo haitiano. Não mencionou ter nenhuma das vulnerabilidades mencionadas. Tem habilitações académicas de nível secundário (11-18 anos), mas não tem certificado. Só teve experiência profissional em 2012-2013. O seu sonho a médio prazo (em 5 anos) é obter a carta de condução e o seu objetivo é tornar-se chefe de cozinha, mas a falta de experiência profissional pode impedi-la de alcançar o seu objetivo/sonho. A ajuda que necessita para realizar o seu sonho será receber algum apoio para manter e tomar conta dos filhos.

A quarta entrevistada é uma mulher de 26 anos de idade da República Dominicana. Fala espanhol e francês. Na sua opinião, a sua principal vulnerabilidade é a falta de informação. Tem habilitações académicas de nível secundário (11-18 anos) e tem o certificado de bacharelato da República Dominicana. Não tem experiência profissional e o seu sonho em 5 anos é “*estar bem economicamente*”. O seu objetivo é ter experiência profissional.

A quinta entrevistada é uma mulher de 29 anos do Haiti. Fala francês a um bom nível e crioulo haitiano. Na sua opinião, a sua principal vulnerabilidade é a sua situação económica. Tem habilitações académicas de nível secundário (11-18 anos), mas não possui certificado. Não tem experiência profissional. O seu sonho em 5 anos é, com as suas economias, “*conseguir muito, se Deus me der saúde*”. O seu objetivo é manter-se honesta consigo mesma, ajudar as pessoas, ter saúde, e encontrar um bom emprego para que possa alcançar muitas coisas. Não ter emprego e uma má situação financeira poderá impedi-la de alcançar o seu objetivo/sonho. Mas se conseguir conceber um plano com algum apoio, poderia, por exemplo, frequentar uma formação para ter um emprego.

A sexta entrevistada é uma mulher de 24 anos do Haiti. Fala francês fluentemente e crioulo haitiano. Foi enviada para Guadalupe para viver com a sua madrinha (que adquiriu a nacionalidade francesa) quando tinha 16 anos, e parece nunca ter experimentado dificuldades nesta relação (*violência ou abuso familiar?*) e já não vive com esta senhora. Sempre teve uma autorização de residência que passou de longo para curto prazo, e há um ano recebeu a ordem de abandonar o território. A justificação dada pelos serviços de migração é que ela já não vive com a sua madrinha. Pediu o apoio de dois advogados, mas, na sua opinião, eles pareciam arrastar o seu processo. Estudou vários anos no sistema francês; tem mesmo o seu CAP (um certificado de 2 anos) e BEP (outro certificado de 2 anos) como cabeleireira. Trabalha como cabeleireira em Pointe-à-Pitre, a principal cidade da Região de Guadalupe. O seu sonho é ter o seu próprio negócio como cabeleireira em Guadalupe, em França (metrópole) ou noutro lugar, mas não no Haiti, e acima de tudo ter a sua mãe consigo. A única forma de ela realizar o seu sonho é ter os seus documentos de residência, ou obter a nacionalidade francesa com o apoio de um advogado.

### **Análise:**

- 5 das 6 mulheres são do Haiti e são fluentes em francês.
- A única mulher da República Dominicana não fala francês.
- Todas as mulheres, exceto uma (que estudou no sistema francês), não têm certificado profissional, e pouca ou fraca experiência profissional.
- A sua principal vulnerabilidade é financeira, e todas sonham com uma situação económica melhor.
- Todas querem arranjar um emprego, mesmo a tempo parcial.
- Uma delas expressou o difícil acesso à informação em Guadalupe.
- Uma mulher expressou dificuldade com o cuidado dos filhos.

*Testemunhos de mulheres nascidas no estrangeiro que estão no caminho da realização dos seus sonhos, partilha das suas histórias de sucesso.*

Entre as cinco mulheres contactadas para partilhar a sua experiência pessoal bem-sucedida durante o seu percurso de imigração, todas são da República Dominicana (por isso falam espanhol como língua materna). Infelizmente, não temos qualquer testemunho de mulheres haitianas e de mulheres da Dominica. Mas a experiência da entrevista que tivemos em Guadalupe com mulheres haitianas do primeiro Grupo-Alvo (1a) mostra-nos que a língua francesa não é uma vulnerabilidade para elas.

A primeira entrevistada é uma mulher de 59 anos da República Dominicana que adquiriu a nacionalidade francesa. Ela explicou que a língua francesa era a sua principal vulnerabilidade à chegada. Tem habilitações académicas de nível secundário do seu país de nascimento (11-18 anos). Conseguiu financiar e negociar para ser aceite numa “CAP Esthétique” (certificado profissional em estética) em Guadalupe, embora a direção do curso lhe tenha dito que não tinha um nível proficiência de francês suficiente. Era assistente de terra na Air Caraïbes (uma companhia aérea).

**Pergunta/Resposta:** “O que mudou o seu destino?” “As minhas próprias ações e o meu desejo de ter sucesso na minha vida profissional e familiar.” Não tinha medo de falar francês, mesmo que limitado, se compreendesse o conteúdo das sessões.

A segunda entrevistada é uma mulher de 42 anos de idade da República Dominicana. Referiu que a situação económica era a sua principal vulnerabilidade à chegada. Tem habilitações académicas de nível secundário do seu país de origem (11-18 anos) e tem experiência anterior como operadora de caixa entre 1999 e 2000.

**Pergunta/Resposta:** “O que mudou o seu destino?” “O meu desejo de progredir na vida.”

A terceira entrevistada é uma mulher de 40 anos de idade da República Dominicana. Indicou que a língua francesa era a sua principal vulnerabilidade quando chegou. Teve um nível de educação universitária ou similar no seu país de origem e experiência como assistente de gestão entre 2011 e 2014.

**Pergunta/Resposta:** “O que mudou o seu destino?” “Aconteceu porque casei-me com um Guadalupeense (Francês).”

A quarta entrevistada é uma mulher de 43 anos de idade da República Dominicana. Está em Guadalupe há 20 anos e está a tentar obter a nacionalidade francesa, mas a sua proficiência escrita de francês é baixa, embora a sua capacidade oral seja excelente – de facto, ela escreve da mesma forma que pronuncia (com sotaque espanhol). Chegou à Guiana pela primeira vez com um visto do Suriname. Aos 20 anos, juntou-se à sua mãe, que mora em Guadalupe desde que a entrevistada tinha 5 anos de idade e recebeu uma autorização de residência de 10 anos (renovável a cada 10 anos). Hoje, todos os seus 5 filhos têm nacionalidade francesa (o seu primeiro filho adquiriu a nacionalidade, pois era dominicano). A sua vulnerabilidade está ligada à falta de informação e ao seu nível escrito de francês. Conseguiu pedir a nacionalidade francesa, mas ainda tem de frequentar aulas de francês online; tem habilitações académicas de nível secundário do seu país de nascimento e experiência de trabalho como cabeleireira. Mesmo assim, não conseguiu obter a validação do seu certificado em Guadalupe porque lhe disseram que teria que frequentar o ensino secundário por mais um ano, enquanto já estava a trabalhar num salão de cabeleireiro. Já teve o seu próprio salão durante 11 anos clandestinamente, mas foi aconselhada a abrir o seu próprio negócio de forma oficial, o que fez durante 4 anos.

**Perguntas/Respostas:** “O que mudou o seu destino?” “A minha própria determinação e as várias ações de formação que frequentei sobre unhas e cuidados de beleza em geral.” Um detalhe importante é que ela tem dificuldades em utilizar o telemóvel

(i.e., carregar a aplicação certa, criar uma conta, ou registar-se), e utiliza uma agenda em papel onde guarda todos os documentos administrativos importantes. Pede frequentemente o apoio do seu atual companheiro, que é de Guadalupe e procura constantemente adquirir mais competências no seu setor profissional. No entanto, queria ser advogada ou jornalista, mas acredita não ter oportunidade de seguir estas escolhas nos estudos ou carreira.

A quinta entrevistada tem 43 anos de idade e é também uma mulher da República Dominicana. Possui nacionalidade francesa e fala fluentemente francês. Entretanto, explicou que não gostava das aulas de francês no seu país natal e tem tido problemas com o francês desde então. Está em França/Guadalupe desde os 14 anos de idade. A sua mãe casou-se com um homem francês e adquiriu a nacionalidade francesa. A entrevistada, no entanto, regressou à República Dominicana para estudar e concluir o seu bacharelato (aos 18 anos de idade) e voltava a Guadalupe duas vezes por ano para trabalhar como estagiária no salão de cabeleireira da sua mãe. Explicou ainda que teve dificuldades de adaptação em Guadalupe por causa da sua língua e educação, ao contrário do seu irmão, que tinha estudado no sistema francês. A sua principal vulnerabilidade continua a existir: o acesso à informação correta. Explicou que, dependendo da pessoa ou do serviço que visita, recebe informações discrepantes sobre o visto ou autorização de residência, o que por vezes a conduz a situações difíceis, perda de tempo, stress e medo. França deu-lhe equivalência ao seu certificado de formação como cabeleireira no seu país de origem, um requisito obrigatório para que abrisse o seu próprio salão de cabeleireiro. Está agora bem integrada, tem bons rendimentos, mas ainda enfrenta problemas com as suas “origens”.

A entrevistada seguinte não é parte nem do primeiro, nem do segundo grupo. Ela é uma mulher de 44 anos da República Dominicana. Viveu em St Martin (França) durante 13 anos com uma autorização de residência, depois em Guadalupe durante 3 anos,

em França (metropolitana), e está de volta a Guadalupe há 1 ano. Nunca pediu a nacionalidade francesa. Compreende o francês, mas quando o interlocutor fala devagar. A sua filha (15 anos) é francesa, uma vez que nasceu em França (St Martin). Enfrentou uma situação conjugal difícil. Teve a oportunidade de ter aulas de francês do Office français de l'immigration et de l'intégration (OFII – Gabinete de Imigração e da Integração) em St Martin e depois em França (metropolitana), alcançando o nível B1. As suas principais vulnerabilidades são económicas e linguísticas. Expressou dificuldades no acesso à informação correta nas várias administrações relacionadas com o seu estatuto legal em cada ilha (questões específicas com “la Préfecture”). Consequentemente só tem acesso ao que chama de “pequenos trabalhos”. Tem um certificado de cabeleireira na República Dominicana, mas nunca tentou ter uma equivalência. Recentemente, começou a fazer pedicura e manicura com a ajuda de outra mulher dominicana. O seu sonho é abrir um bar ou restaurante, e um salão de cabeleireiro, e considera que só o dinheiro a poderia ajudar a realizá-lo. Sente que não recebeu apoio da sua família ou de outras pessoas, e que poderia ter tido uma vida melhor. Aos 44 anos de idade está a começar de novo em Guadalupe, quase do zero.

### **Análise:**

- Autoconfiança e proatividade caracterizam estas mulheres bem-sucedidas.
- Todas elas tinham um nível insuficiente de francês à sua chegada a Guadalupe. Isto foi uma dificuldade para a sua “integração”, mas nunca as deteve e não as impediu de terem sucesso na sua carreira. 4 destas 6 mulheres que tiveram sucesso têm o seu próprio negócio.
- Estas mulheres conseguiram a equivalência do seu certificado de habilitações (a sua profissão está relacionada com uma profissão “artesanal”: cabeleireira, estética, etc.).

- Uma das mulheres demonstra ter problemas com a utilização de *smartphones* (descarregar uma aplicação, registar e criar uma conta, e uma palavra-passe fácil, etc.).
- Alguns testemunhos de assistentes sociais e professores de línguas sobre a situação de vida das mulheres nascidas no estrangeiro com quem trabalham.
- Os três assistentes sociais que responderam às perguntas são 2 professores franceses que trabalham para o centro de línguas FORE ALTERNANCE em Guadalupe (sob contrato com o OFII para os nascidos no estrangeiro que estão inscritos num CAI), e com 10 anos de experiência com os nascidos no estrangeiro, e 1 professor francês do OFII.

O primeiro entrevistado é um formador profissional da FLI /FLE (aprendizagem da língua francesa) e trabalha há 10 anos com mulheres nascidas no estrangeiro. Na sua opinião, a barreira mais comum é a vulnerabilidade económica. Com base na sua experiência, o obstáculo mais fácil de ultrapassar é o idioma, e os mais difíceis são o nível de educação e a falta de informação. Para resolver estes obstáculos, sugere ações de desenvolvimento social local nos bairros onde vivem muitos nascidos no estrangeiro. “Também seria bom ter ações educativas como o apoio parental”, diz.

A segunda entrevistada é uma formadora de francês como “língua de integração” no OFII e trabalha há 5 meses com o Grupo-Alvo. Na sua opinião a barreira mais comum é o nível de educação (“exceto se forem iletradas ou tiverem frequentado a escola no seu país, o que nem sempre é o caso”). Com base na sua experiência, o obstáculo mais fácil de ultrapassar é o idioma, e o que considera mais difícil são as habilitações académicas. Estas, segundo ela, são “muito difíceis de resolver” e sugere que, para as pessoas com baixa literacia, os cursos de línguas deveriam integrar um programa específico de literacia (o que já é, em parte, o caso).

O terceiro entrevistado é um formador profissional FLI/FLE (aprendizagem da língua francesa) que trabalha há 10 anos com o Grupo-Alvo. Considera que a barreira mais comum enfrentada por mulheres nascidas no estrangeiro é a dependência económica, mas não tem opinião sobre a forma mais fácil de ultrapassar esta dependência. O obstáculo que considera mais difícil de ultrapassar é a vulnerabilidade económica. Para resolver este obstáculo, diz que o Grupo-Alvo precisaria receber melhor informação sobre aquilo a que pode ter acesso para se integrar social e profissionalmente, e ter oportunidades para desenvolver a sua autoconfiança para uma “vida melhor juntos”.

### **Análise:**

Os entrevistados consideram que o nível de educação é o fator de vulnerabilidade mais importante para as mulheres nascidas no estrangeiro, seguido pela vulnerabilidade económica e a falta de informação. Uma das sugestões apresentadas foi auxiliar o desenvolvimento de sua respetiva autoconfiança/estima.

### **Síntese:**

- As mulheres do GA1a são jovens haitianas (exceto uma) com uma idade média de 27,5 anos, sem problemas com a língua francesa. As barreiras e vulnerabilidades sentidas são: ausência de certificado de habilitações, pouca ou má experiência profissional, vulnerabilidade económica, e dificuldade em aceder ao mercado de trabalho em Guadalupe. Todas elas sonham com uma condição económica melhor.
- As mulheres do GA1b são de origem dominicana e possuem uma idade média de 45,4 anos. Embora a língua francesa tenha sido um obstáculo à sua chegada, o fator de sucesso comum foi a oportunidade de estudarem em sectores que lhes permitiram ter o seu próprio negócio (cabeleireira, cuidados de beleza, e cuidados com as unhas).

- Muitas mulheres expressaram as suas dificuldades em aceder a informação correta sobre equivalência de certificados, o seu estatuto no território, entre outros. As redes sociais são consideradas muito importantes para estas mulheres, que muitas vezes precisam de pedir ajuda fora da sua rede comunitária para verificarem a informação que recebem.
- Os três assistentes sociais partilharam que o nível de educação tem impacto no processo de integração e na aprendizagem do idioma. O nível de educação também tem impacto na utilização de *smartphones* para algumas mulheres.
- A ferramenta linguística precisa de estar disponível num *smartphone*, uma vez que nenhuma das mulheres que entrevistamos tem um computador em casa, ou acesso regular a um computador.

# SUÉCIA

## Dados Demográficos

Na Suécia, o número de nascidos no estrangeiro, respetivos países de origem, e as suas razões para migrar variaram ao longo dos anos. A imigração laboral no final dos anos 60 de pessoas de origem finlandesa e grega, a chegada de refugiados vindos do Irão no final dos anos 80 e, posteriormente, dos países da ex-Jugoslávia no início dos anos 90, e o seu auge, em 2016, com os requerentes de asilo da Ásia Central, representam os maiores marcos históricos de chegada de nascidos no estrangeiro à Suécia. Desde então, a imigração tem diminuído, mas ainda se mantém a um nível historicamente elevado.

De acordo com dados do *Statistics Sweden*<sup>45</sup>, a população da Suécia em 31 de dezembro de 2020 era de 10.379.295, dos quais 2.046.731 nasceram no estrangeiro (19,7% da população total), com 1.016.425 mulheres e 1.030.306 homens. Acresce que 639.309 pessoas nasceram na Suécia de dois pais de origem estrangeira. No total, 25,9% da população sueca tem origem estrangeira. Os países de origem mais comuns são a Síria, Iraque, Irão, Somália, antigos países da Jugoslávia, Afeganistão, Turquia, Tailândia e Índia, e países da UE como a Finlândia, Polónia, Alemanha, e Noruega.

<sup>45</sup> Statistics Sweden, "Summary of Population Statistics 1960–2021", SCB database. Disponível em: <https://www.scb.se/en/finding-statistics/statistics-by-subject-area/population/population-composition/population-statistics/pong/tables-and-graphs/yearly-statistics--the-whole-country/summary-of-population-statistics/>

### Os países de origem mais comuns entre os nascidos no estrangeiro até 2020

País	Mulheres	Homens	Total
Síria	85 325	108 269	193 594
Iraque	67 680	78 760	146 440
Finlândia	85 421	54 916	140 337
Polónia	49 333	44 429	93 762
Irão	38 437	42 864	81 301
Somália	35 490	34 694	70 184
Jugoslávia	31 722	31 697	63 419
Afeganistão	21 024	39 834	60 858
Bósnia-Herzegovina	30 352	29 809	60 161
Turquia	23 639	28 989	52 628
Alemanha	27 077	24 357	51 434
Eritreia	21 296	25 860	47 156
Tailândia	34 741	9 598	44 339
Índia	19 811	22 979	42 790
Noruega	22 463	18 599	41 062

**Tabela 2:** Os países de origem mais comuns entre os nascidos no estrangeiro até 2020.

Fonte: *Befolkningsstatistik, SCB Sveriges officiella statistik*

Sobre género, há uma maior imigração de homens nascidos no estrangeiro do que de mulheres nascidas no estrangeiro. Utilizando os dados publicados pelo Registo Sueco da Educação (2020), o GA1 deste projeto na Suécia – jovens mulheres nascidas no estrangeiro – são mulheres de 16 a 34 anos, o que representa um total de 282.162 pessoas, das quais: 37.027 têm entre 16 e 19 anos, 57.621 têm entre 19 e 24 anos e 187.514 têm entre 24 e 34 anos.

## Habilitação Académica

Os dados do Registo Sueco da Educação (2020)<sup>46</sup> estão resumidos na Tabela 3:

Mulheres Idade	Sem informação sobre sua educação	Ensino primário		Ensino secundário		Ensino pós-secundário		Educação Superior
		Menos de 9 anos	9 anos	Menos de 3 anos	3 anos	Menos de 3 anos	3 anos ou mais	
16-19 anos	25%	0%	64%	1%	9%	0	0	0
20-24 anos	17%	6%	15%	11%	28%	17%	7%	0
25-34 anos	11%	8%	7%	13%	14%	16%	30%	1,2%

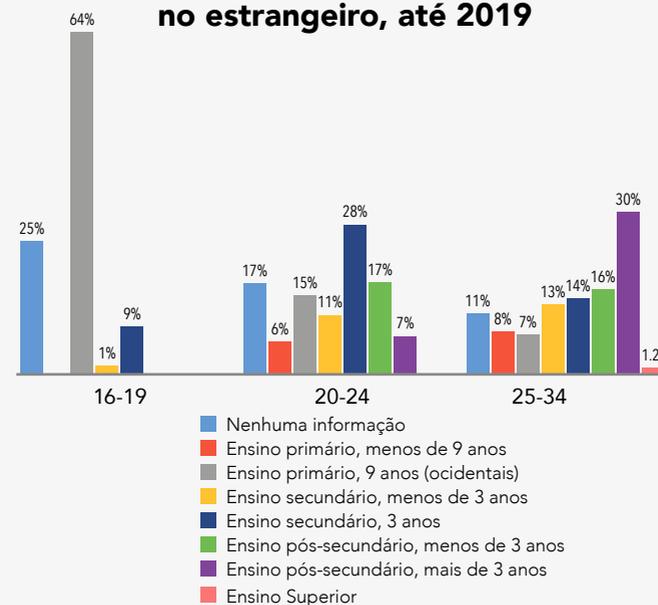
**Tabela 3:** Habilitação académica das jovens mulheres nascidas no estrangeiro.

Ao analisar os dados obtidos, observamos as seguintes tendências:

- As jovens mulheres nascidas no estrangeiro com idades compreendidas entre os 16 e os 19 anos têm educação básica numa proporção elevada (64%), mas não há informação sobre uma grande parte delas (25%);
- As jovens nascidas no estrangeiro com idades compreendidas entre os 20 e os 24 anos têm, em geral, algum nível de educação, com apenas 6% com menos de 9 anos de educação básica, mas não há informação sobre a educação de 17% delas;
- As jovens nascidas no estrangeiro com idades compreendidas entre os 25 e os 34 anos têm também, em geral, algum nível de educação, com 8% com menos de 9 anos de educação básica, mas não há informação sobre 11% delas;
- Para uma melhor compreensão destes dados, realizámos uma comparação com mulheres jovens nascidas na Suécia:

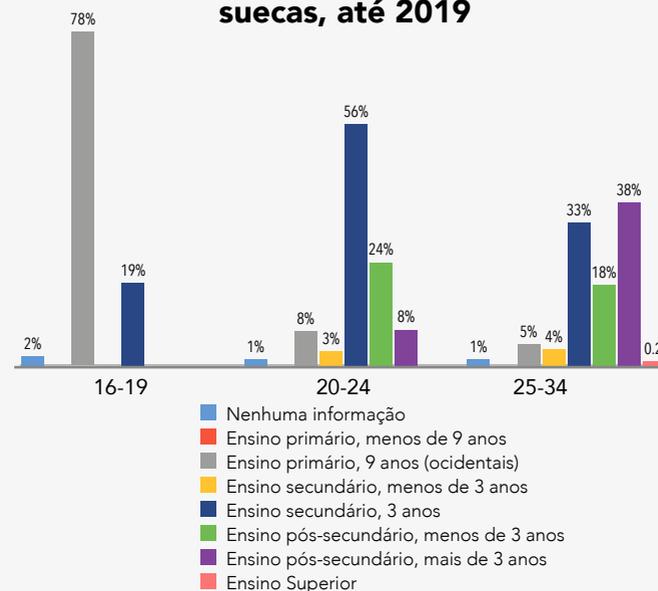
<sup>46</sup> Statistics Sweden, "Educational attainment of the population", Swedish Register of Education database. Disponível em: <https://www.scb.se/en/finding-statistics/statistics-by-subject-area/education-and-research/education-of-the-population/educational-attainment-of-the-population/>

### Habilitação académica das mulheres jovens nascidas no estrangeiro, até 2019



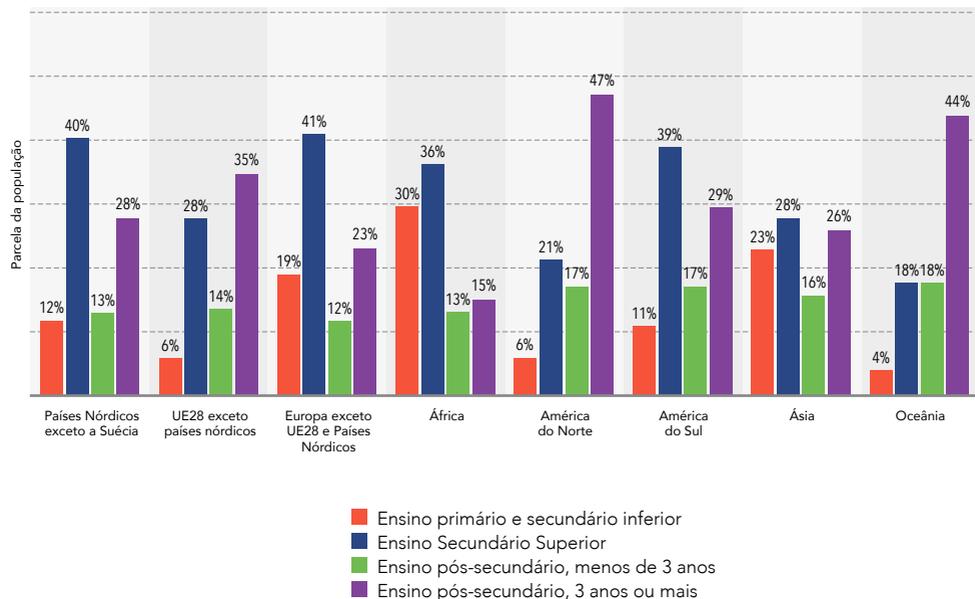
**Figura 8:** Habilitação académica das mulheres jovens nascidas no estrangeiro.

### Habilitação académica das mulheres jovens suecas, até 2019



**Figura 9:** Habilitação académica das mulheres jovens nascidas na Suécia.

Comparando a informação disponibilizada nos dois gráficos, notamos que a maior diferença é que, ao contrário das jovens nascidas no estrangeiro acima discutidas, todas as mulheres nascidas na Suécia têm os 9 anos completos de educação básica. Notavelmente, há mais mulheres nascidas no estrangeiro com educação de pós-graduação do que mulheres suecas. Finalmente, a grande maioria das jovens nascidas na Suécia tem uma educação superior, mas isto também é verdade para mais de 50% das mulheres nascidas no estrangeiro.



**Figura 10:** População nascida na Suécia em 2019, por Habilitação Académica e origem.

Investigações adicionais<sup>47</sup> revelaram que as pessoas nascidas no estrangeiro provenientes de outros países europeus da União Europeia têm uma maior percentagem de ensino superior (35%), do que as provenientes de África (15%) e da Ásia (26%). Além disso, 47% dos nascidos no estrangeiro provenientes da América do Norte têm educação superior, enquanto 39% dos provenientes da América do Sul têm educação secundária.

<sup>47</sup> Statista, *Share of the foreign born population in Suécia in 2020, by education level and origin* (Statista Research Department, 2020) Disponível em: <https://www.statista.com/statistics/532639/Sweden-foreign-born-population-2015-by-level-of-education-and-country-of-birth/>

Embora 36% dos nascidos no estrangeiro de origem africana tenham o ensino secundário, uma percentagem notável de 30% tem apenas o ensino primário. Ao mesmo tempo, uma média de 27% dos nascidos no estrangeiro provenientes da Ásia têm um nível de educação elevado e 23% apenas com o ensino primário. Esta informação não é diferenciada em função do género, mas reflete a situação do nível de educação dos nascidos no estrangeiro na Suécia.

Para concluir, nos casos em que não existe informação sobre a educação das mulheres nascidas no estrangeiro, assumimos que estas quase não têm qualquer educação formal, e representam o principal Grupo-Alvo deste projeto. A segunda categoria do nosso Grupo-Alvo são as mulheres jovens com menos de 9 anos de escolaridade básica.

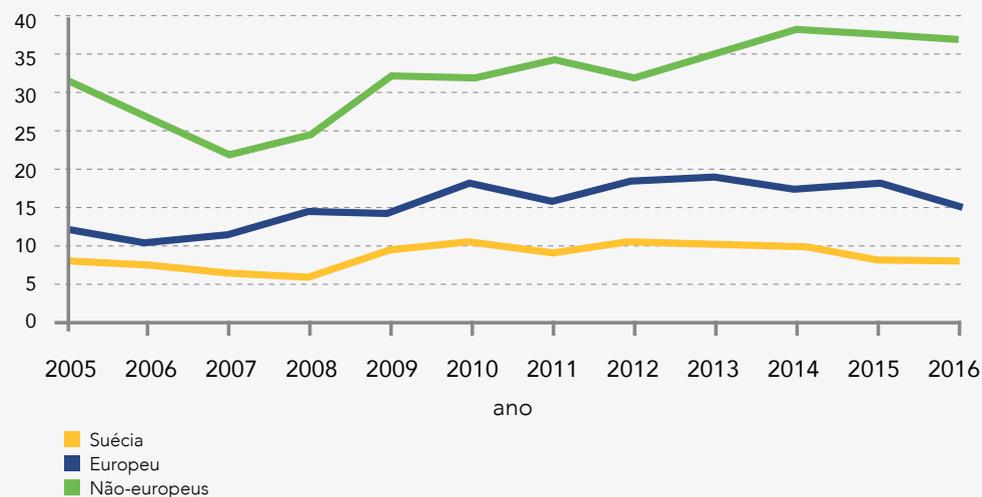
## Emprego e Trabalho

Investigadores identificaram<sup>48</sup> que, em 2006, as mulheres recém-chegadas começaram com taxas de emprego mais baixas do que os homens (21% contra 33%). Dez anos mais tarde, em 2016, a diferença entre homens e mulheres foi reduzida de 12% para 4%. Por outro lado, em comparação com o nível de emprego das mulheres nativas, após uma década de residência, apenas 64% das mulheres nascidas no estrangeiro tinham emprego, em comparação com 80% das mulheres nativas.

Ao olhar para a situação das pessoas com baixo nível de educação por um período de 10 anos, a taxa de desemprego dos nascidos no estrangeiro não-europeus é exponencialmente mais elevada do que a dos nativos e dos nascidos no estrangeiro europeus, como se pode ver na figura 11:

<sup>48</sup> Andrey Tibajev; Carina Hellgren, *The Effects of Recognition of Foreign Education for Newly Arrived Immigrants* (Oxford, European Sociological Review, 2019). Disponível em: <https://academic.oup.com/esr/article/35/4/506/5384517>

### Desemprego entre os trabalhadores pouco qualificados na Suécia 2005-2016 com 20-64 anos, por região de nascimento



**Figura 11:** Figura 11: Taxas de desemprego entre pessoas baixas habilitações académicas na Suécia, por origem. Fonte: Statistics Sweden: *The labour market for persons with a lower level of education 2005-2016*.

Um estudo<sup>49</sup> conduzido pelo Serviço Público de Empregabilidade Sueco em 2019 mostrou que o desemprego está a diminuir mais rapidamente entre os homens porque têm maior facilidade em encontrar trabalho do que as mulheres. Num ano, o número de homens desempregados registados no Serviço Público de Emprego sueco diminuiu em 14.000 (para 185.000). Ao mesmo tempo, o número de mulheres desempregadas registadas diminuiu em apenas 4.000 (para 164.000). A taxa de desemprego em 2009 das mulheres nascidas no estrangeiro diminuiu de 20,8% para 19,6%, enquanto que a dos homens nascidos no estrangeiro diminuiu de 21% para 18,5%. Relativamente aos jovens nascidos no estrangeiro, a taxa de desemprego entre os homens jovens é de 10,1% e é de 6,9% entre as mulheres jovens.

O governo sueco concede autorizações de trabalho. A tabela 4 a seguir mostra a situação, por setor económico e por estatuto de estrangeiro.

<sup>49</sup> Swedish Public Employment Service, *Arbetslösheten minskar mest bland män* (2019). Disponível em: <https://arbetsformedlingen.se/om-oss/press/pressmeddelanden?id=E959110C714713A4>

### Autorizações de trabalho concedidas em 2020

Área de trabalho	Dos quais candidaturas de empregados no estrangeiro	Dos quais candidaturas de pessoas na Suécia com um pedido de asilo que foi recusado e entrou em vigor	Dos quais candidaturas de pessoas na Suécia que estão a estudar	Dos quais candidaturas de pessoas na Suécia com um visto	TOTAL
Administração e informação de clientes	212	77	34		<b>323</b>
Agricultura, jardinagem, silvicultura e piscicultura	167	20	1		<b>1 170</b>
Construção e indústria	1 090	176	4	2	<b>1 272</b>
Fabrico e transporte de máquinas	122	53	9		<b>202</b>
Profissões de gestão	242	10	3		<b>324</b>
Profissões militares	8				<b>8</b>
Profissionais liberais	1 212	19	73	1	<b>1 325</b>
Serviço, cuidados e vendas	817	239	24	3	<b>1 111</b>
Especialistas	3 658	21	244	4	<b>4 037</b>
Técnicos e profissionais associados	3 976	744	154		<b>5 409</b>
Outros	13	1			<b>50</b>
<b>TOTAL</b>	<b>11 517</b>	<b>1 360</b>	<b>546</b>	<b>10</b>	<b>15 231</b>

**Tabela 4:** Autorizações de trabalho concedidas em 2020.

Fonte: *Migrationsverket, Beviljade arbetstillstånd 2020*

Os números abrangem tanto as decisões da Agência Sueca de Migração como as das Embaixadas e Consulados da Suécia. Os números não abrangem os atletas, artistas, *au-pairs*, trabalhadores independentes, investigadores visitantes, estagiários, trabalhadores em férias ou familiares de colaboradores.

Podemos observar que o número total anual de empregos (15.231) é relativamente pequeno em comparação com as necessidades do mercado de trabalho dos trabalhadores nascidos no estrangeiro e que a informação sobre a situação global do emprego dos trabalhadores nascidos no estrangeiro no mercado de trabalho e na indústria é insuficiente. Relativamente à situação das mulheres, a investigação mostra que as mulheres nascidas no estrangeiro trabalham principalmente em profissões e serviços menos qualificados e vendas, duas das áreas com menor remuneração. Também ocupam cerca de 80% dos postos de trabalho na saúde, serviços sociais,

e serviços veterinários – os sectores que fornecem os postos de trabalho mais qualificados para os nascidos no estrangeiro.

## Vulnerabilidades e Barreiras à Integração

A maioria dos jovens nascidos no estrangeiro que chegam à Suécia, especialmente de África, Ásia, e América Latina, têm salários mais baixos e retornos à educação inferiores aos dos nativos. Os refugiados de países e regiões culturalmente distantes (Irão/Iraque e Corno de África) enfrentam os maiores obstáculos quando entram inicialmente no mercado de trabalho, apesar de viverem na Suécia durante muitos anos.

Existem disparidades salariais significativas entre os nascidos no estrangeiro e os nativos em quase todos os grupos e profissões, bem como resultados mais fracos para as mulheres em geral. A sua remuneração, experiência de mercado e educação diferem significativamente dos nativos, da segunda geração que têm pelo menos um progenitor nascido no estrangeiro, dos ocidentais nascidos no estrangeiro, dos não-ocidentais, e também por género e educação. Além disso, as mulheres nascidas no estrangeiro demoram mais tempo a entrar no mercado de trabalho do que os homens nascidos no estrangeiro. As mulheres nascidas no estrangeiro têm mais frequentemente problemas de saúde do que os homens, educação inferior, e maior responsabilidade pelas crianças e famílias, aspetos que as mantêm fora do mercado de trabalho.

Outro fator que influencia negativamente o acesso de mulheres nascidas no estrangeiro ao mercado de trabalho é a insuficiente competência linguística. A principal razão é o acesso mais difícil às redes de apoio do que para os homens. Esta vulnerabilidade é reforçada por uma menor acessibilidade a intervenções do Serviço Público de Emprego Sueco. As mulheres foram alvo de menos iniciativas e políticas públicas relacionadas ao acesso ao mercado de trabalho do que os homens. Os Serviços Públicos de

Emprego suecos reconheceram esta questão. As suas próprias estatísticas mostram que são principalmente as mulheres nascidas no estrangeiro que acabaram por ficar fora do seu radar por não possuírem emprego anterior ou não disporem de documentação acerca da sua escolaridade. Desde então, em 2019, os serviços introduziram o projeto “Igualdade de Género”. Dentro deste projeto, a motivação, as competências informais, e as características de cada participante são mapeadas e tornadas visíveis. Após dois anos, em 2021, os resultados mostram que os mais afastados do mercado de trabalho – principalmente as mulheres nascidas no estrangeiro – recebem ajuda, e 10% mais estão a trabalhar, o que é um terço a mais do que anteriormente. O aumento corresponde a pouco mais da metade da diferença de emprego entre as mulheres nascidas no estrangeiro e as mulheres nascidas na Suécia.<sup>50</sup>

## Estratégias Nacionais de Integração

As principais autoridades responsáveis pela implementação das estratégias de integração suecas são o Serviço Público de Emprego, regiões e municípios.

O Serviço Público de Emprego ou SPE (Arbetsförmedlingen) está encarregado de promover a inserção dos recém-chegados ao mercado de trabalho. Já durante o período de asilo, começa-se a identificar as competências dos requerentes (educação e experiência profissional) utilizando uma ferramenta de mapeamento de competências. Após a decisão de asilo, esta cartografia de competências auxilia no desenvolvimento de um plano de integração individualizado que dura um total de 24 meses e inclui (a) sueco para migrantes (SFI – Svenska för invandrare), (b) orientação cívica, e (c) preparação para o trabalho (por exemplo, equivalência de certificados, estágio). Consideramos este projeto como uma das bem-sucedidas estratégias de integração suecas.

<sup>50</sup> Swedish Public Employment Service, *Drygt 30 procent fler utrikesfödda kvinnor i arbete tack vare ny matchningsmetod* (2021). Disponível em: <https://arbetsformedlingen.se/om-oss/press/pressmeddelanden?id=1275BEDE62850127&pageIndex=2&year=2021&uniqueIdentifier=Riket>

Um ponto fraco deste plano, entretanto, é que é demasiado longo para os nascidos no estrangeiro altamente instruídos. Em contraste, aqueles que não possuem competências básicas (leitura, escrita, ou falta de competências digitais básicas) necessitam de uma abordagem mais flexível que combine o apoio educacional a longo prazo com uma introdução gradual ao mercado de trabalho. Outro ponto fraco é a ligação insuficiente entre este plano e as ofertas de emprego, e a falta de orientação sobre como e onde encontrar trabalho. Este aspeto é especialmente importante no caso de nascidos no estrangeiro com poucas competências, em geral, e com poucas ou nenhuma competências digitais básicas – uma vez que todos os empregos são anunciados na Internet na Suécia. No entanto, a Suécia é um país com um número muito limitado de empregos pouco qualificados. Como consequência, em média, apenas 28% dos homens e 19% das mulheres estão a trabalhar ou a estudar um ano após a conclusão do programa.<sup>51</sup>

Outra importante estratégia sueca é que os requerentes de asilo podem ser isentos de uma autorização de trabalho se puderem apresentar documento de identidade e provar que a Suécia é responsável pelo seu pedido de asilo. Com a isenção da autorização de trabalho, os requerentes de asilo podem trabalhar imediatamente após a sua chegada. Esta política dá acesso ao mercado de trabalho a pessoas altamente qualificadas com a proficiência, os conhecimentos, e as competências necessárias na Suécia. Uma estratégia de impacto semelhante é o programa acelerado para refugiados com competências profissionais reconhecidas. Os refugiados com formação profissional ou experiência profissional a pedido são rapidamente transferidos para empregos semelhantes na Suécia, como cientistas sociais, assistentes sociais, professores, trabalhadores da saúde, trabalhadores da construção civil, carpinteiros, eletricistas, talhantes, e chefes de cozinha.

Um ponto fraco desta estratégia é que se dirige apenas aos refugiados com elevado nível de educação, principalmente no sector da saúde, deixando para trás os menos instruídos. Como dito anteriormente,

<sup>51</sup> OECD, *Better Policies Series. Promoting Well-Being and Inclusiveness in Sweden* (OECD, 2016)

a Suécia possui uma economia altamente qualificada, e o segmento de baixa qualificação do seu mercado de trabalho representa apenas 5% do total de empregos, pelo que os nascidos no estrangeiros não-qualificados competem num espaço pequeno e concorrido. Consequentemente, apesar das medidas e esforços governamentais, a taxa de desemprego dos nascidos no estrangeiro é elevada (ver Figura 11) e é consideravelmente pior do que a dos nativos suecos. A situação entre os nascidos no estrangeiro com menor escolaridade é ainda mais difícil, como mencionado acima. Existe também um elevado número de nascidos no estrangeiros qualificados com dificuldades em ter as suas qualificações reconhecidas, e muitas vezes só conseguem obter empregos que não correspondem às suas qualificações. Integrar as suas competências e evitar um “desperdício de competências” continua a ser uma questão não resolvida pelas políticas locais.

## Pesquisa qualitativa para análise de necessidades, Suécia

Para completar a investigação sueca sobre a avaliação das necessidades das mulheres nascidas no estrangeiro, em termos de educação e aquisição linguística, para além do relatório demográfico a equipa IKF realizou uma série de entrevistas seguindo a estrutura proposta pelo consórcio UPSIM.

3 grupos de pessoas foram entrevistados:

- Profissionais de organizações que trabalham na área da integração social de mulheres nascidas no estrangeiro (especialistas na área).
- Mulheres nascidas no estrangeiro integradas com êxito
- Mulheres nascidas no estrangeiro que sentem a necessidade de melhorar a suas habilitações académicas para se integrarem na sociedade sueca

Os resultados são apresentados abaixo.

## Opiniões de especialistas

(Profissionais de organizações)

Entrevistamos cinco assistentes sociais, que lidam diretamente com os obstáculos que as mulheres nascidas no estrangeiro enfrentam à chegada até atingirem a primeira fase de integração. Segundo elas, este processo varia entre 2 a 15 anos.

De acordo com a sua experiência, à chegada, o Estado sueco oferece a oportunidade de aprender o idioma gratuitamente através do programa “sueco para migrantes” (SFI – Svenska för Invandrare) mencionado acima, onde existem 4 níveis iniciais, A, B, C, e D. O programa está disponível em quase todas as Universidades Populares (Folk Universities) e outros centros educativos acreditados pelo Estado. Para facilitar o acesso ao mercado de trabalho, algumas escolas oferecem aulas de língua sueca centradas em diferentes domínios, tais como negócios e saúde, aumentando as possibilidades de integração.

Os obstáculos que as mulheres nascidas no estrangeiro enfrentam na aprendizagem da língua são principalmente económicos, uma vez que a maioria delas depende ou do sistema social ou dos seus parceiros. O nível educacional é a segunda barreira mais comum, pois em alguns casos nem sequer sabem ler e escrever, ou vêm de sistemas educativos que incitam ao medo das escolas e dos professores. Isto reflete-se ou em pessoas nascidas no estrangeiro que evitam comunicar ou expressar-se, sendo muito tímidas, ou sendo consideradas agressivas pela sua forma de comunicar (falando demasiado alto para a sociedade sueca), o que no seu país de origem é uma forma comum de se expressarem.

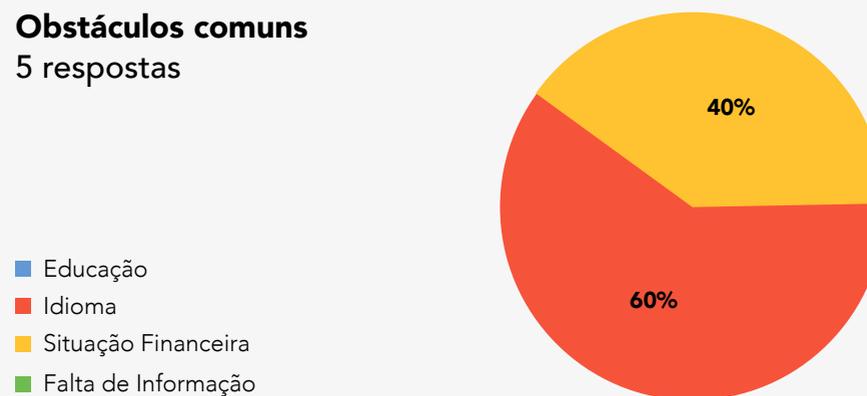
Não existe uma fórmula mágica para ultrapassar as barreiras que estas mulheres enfrentam, e o processo varia de caso para caso, exige algum tempo mesmo para mulheres altamente qualificadas e com larga experiência profissional. Com base na sua experiência, as

mulheres enquadram-se numa das seguintes categorias:

- Momento de integração: Recém-chegada; residente de longa duração ainda não integrada.
- Habilitação académica: iliteracia; ensino médio; ensino superior.
- Motivo para migrar: migrantes por amor (mudaram-se para acompanhar os seus parceiros na Suécia); laborais (mudaram-se com contratos de trabalho); famílias de expats; requerentes de asilo e refugiados.

## Perceção dos obstáculos enfrentados por mulheres nascidas no estrangeiro

**Obstáculos comuns**  
5 respostas

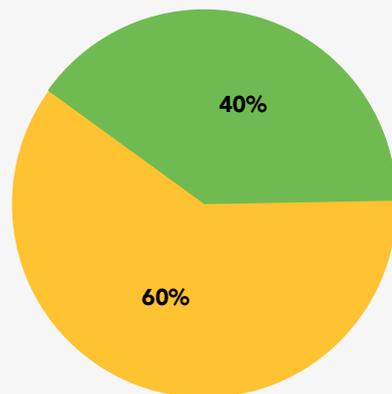


De acordo com os profissionais, os principais obstáculos que as mulheres nascidas no estrangeiro devem ultrapassar para entrar no mercado de trabalho são a língua (60%), seguida da falta de rendimentos, e a sua situação económica (40%).

**Mais fáceis de superar**

5 respostas

- Educação
- Idioma
- Situação Financeira
- Falta de Informação

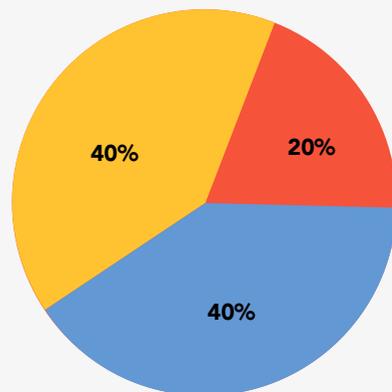


Em termos de soluções e superação dos obstáculos, os profissionais percebem que a barreira mais fácil de ultrapassar, em princípio, é a económica (60%), seguida da falta de informação (40%), uma vez que a segurança social sueca fornece apoio financeiro e informação na maioria das instituições estatais. No entanto, a compreensão do sistema social sueco leva algum tempo.

**Mais difíceis**

5 respostas

- Educação
- Idioma
- Situação Financeira
- Falta de Informação



Embora o governo sueco, de alguma forma, aborde o obstáculo económico (tal como acima expresso) com a intenção de oferecer incentivos para algumas mulheres, alguns profissionais consideram que a questão económica continua a ser um obstáculo difícil de ultrapassar (40%). Explicam que o incentivo estatal prevê apenas as

necessidades mais básicas, enquanto o resto das despesas e dívidas acumulam-se na ausência de qualquer outro rendimento que possa elevar o nível do estatuto social e económico destas mulheres.

Da mesma forma, a educação é um obstáculo difícil (40%) que leva muito tempo a ultrapassar e acrescenta camadas de complexidade ao stress que essas mulheres enfrentam, deixando-as impossibilitadas de contemplar um resultado positivo no longo prazo. Finalmente, e relacionada com a educação, a língua continua a ser um obstáculo (20%) uma vez que é, por um lado, o ponto de entrada na sociedade sueca e, por outro lado, uma característica distintiva da população local, que revela uma discriminação contra pessoas estrangeiras incapazes de atingir um nível linguístico elevado. Por conseguinte, esta barreira impede o acesso a empregos que correspondam às competências e habilitações que as mulheres nascidas no estrangeiro têm.

**Contribuição de modelos a seguir**

(Mulheres nascidas no estrangeiro integradas com sucesso)

O segundo conjunto de entrevistas centrou-se em mulheres nascidas no estrangeiro que se integraram com sucesso, e nas quais estamos a basear a nossa observação para a utilização como modelos a seguir. Abaixo, estão listadas algumas citações dessas mulheres que são exemplos a serem seguidos.

*“O meu destino mudou porque eu queria que ele mudasse. Procurei sempre aquilo de que gostava na área profissional. Por exemplo, tentei ser uma advogada privada durante um ano. Como não gostava de trabalhar nos tribunais, tive de seguir o meu instinto para procurar emprego, que adoro, em ONGs e contribuir para a libertação e inclusão das mulheres. Eu estava, e ainda estou, muito entusiasmada por aprender diferentes níveis de gestão de projetos. Este é outro ponto que mudou o meu destino profissional. Todas estas mudanças foram inicialmente criadas com os meus desejos pessoais, mas também fui abençoada por*

estar rodeada de especialistas internacionais, aprender muitas coisas, e tê-los como mentores. Outra mudança de destino foi chegar à Suécia, o que eu não poderia ter feito se não tivesse recebido uma bolsa de estudos completa do Instituto Sueco durante 2 anos. O apoio financeiro foi importante para obter uma boa educação, caso contrário, as propinas não seriam acessíveis. Estou também matriculada na escola secundária (Grundläggande) para aprender a língua sueca. Se o Estado sueco não tivesse tais estratégias de integração, poderia ter sido mais difícil aprender a língua como estudante. No final, presumo que a aprendizagem da língua contribuirá para o meu futuro. Em suma, há ajuda que podemos procurar na nossa rede, mas o que importa é querer mudar o nosso futuro e isso é muito pessoal”. – Mulher anónima 1

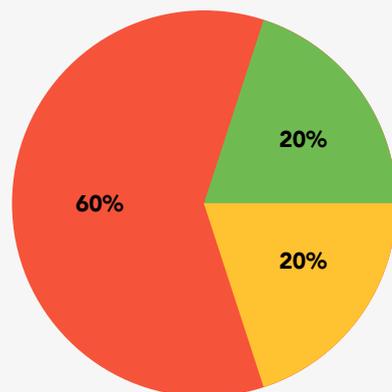
“Eu queria algo mais para a minha vida, e estava curiosa para me desenvolver cada vez mais. Como resultado, ainda estou a estudar agora. Por isso, reformulei o meu futuro através de formação e de estudo”. – Mulher anónima 2

A idade das participantes varia entre 28 e 46 anos e os seus países de origem são a Turquia, Roménia, Síria e Chile. A seguir são descritos os tipos de vulnerabilidades referidas pelas mulheres entrevistadas.

### Tipo(s) de vulnerabilidade: (Como julgado pelo entrevistador no final da entrevista)

5 respostas

- Educação
- Idioma
- Situação Económica
- Falta de informação
- Dependência

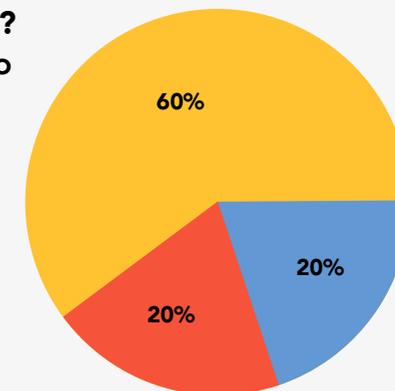


60% das participantes destacaram a aprendizagem da língua sueca como a maior dificuldade. Nas suas histórias, elas descrevem o longo e difícil percurso para o emprego, dependendo principalmente do seu nível de conhecimento do idioma. Algumas delas inscreveram-se em todos os níveis de SFI, e outras nos passos seguintes em “Grund” (nível secundário) e na Universidade. Acresce que a falta de informação e a sua situação económica foram também identificadas como vulnerabilidades. Isto é explicado pelas oportunidades perdidas devido à falta de conhecimento sobre informação relevante, e como navegar dentro do sistema de segurança social e das instituições estatais, que as poderiam ter ajudado nas várias dificuldades que tiveram. Além disso, a situação económica é uma vulnerabilidade diretamente relacionada com o motivo para migração, assim como o seu estatuto como estudantes ou parceiras economicamente dependentes de outros (família ou parceiros), do sistema, ou de um pequeno rendimento como estudante.

### Com que nível de educação chegou? (Habilitação académica mais elevado no país de origem)

5 respostas

- Escolaridade básica (8-10 anos)
- Escolaridade adicional (descrever)
- Universidade ou similar (descrever)



A maior percentagem mostra que as participantes têm altos níveis de educação nos seus países, a maioria delas com um mestrado. Mas essa não é a chave para uma integração bem-sucedida, como revelado por outras mulheres com escolaridade básica que têm histórias de sucesso na aquisição de competências e conhecimentos que as ajudaram a integrar-se mais rapidamente na sociedade sueca, quer abrindo uma empresa, quer expandindo as suas redes sociais e integrando-se na sociedade de acolhimento muito mais fácil e profundamente.

As ações-chave que se mantiveram na base do seu sucesso, tal como se depreende das suas histórias, são:

- Fazer o maior número possível de amigos e conhecidos, expandir a sua rede de contactos e reconstruir o seu capital social.
- Levar o processo de educação a sério e terminar os seus estudos na Suécia.
- Participar nos Fika (tradição sueca de diariamente se reunir com amigos ou colegas de trabalho para tomar um café) e praticar a língua com os locais, falar o mais possível *“mesmo que cometa erros, pois haverá sempre alguém para o corrigir”*.
- Estar aberto a oportunidades de emprego fora do seu domínio, pois poderá reinventar-se e encontrar uma nova identidade.

## Perceções e necessidades de mulheres que querem progredir na carreira

(Mulheres nascidas no estrangeiro que sentem a necessidade de melhorar a sua educação)

O terceiro conjunto de questões centrou-se nas mulheres nascidas no estrangeiro que queriam avançar no seu processo de integração. A faixa etária das participantes era entre 27 e 47 anos. Reunimos as mulheres e transformámos o questionário num grupo focal para descobrir como planeiam realizar o seu sonho de integração social na Suécia.

Quando falámos dos obstáculos que encontram no seu processo de integração na Suécia, elas enumeraram:

- A falta de informação nas suas línguas nativas.
- A falta de clareza acerca da estrutura do curso de formação SFI pode desmotivar os participantes a aprender a língua.
- As instituições não têm a mente aberta para tratar as questões de uma forma holística e humana.
- A equivalência dos certificados de habilitações leva muito tempo, e é preciso retomar os estudos desde o início.
- Fica-se demasiado exausta para continuar a lutar.

Continuámos a falar sobre as oportunidades que as mulheres nascidas no estrangeiro encontram na Suécia, e onde se imaginam daqui a cinco anos. O grupo era composto por 2 cozinheiras (nos seus países de origem), uma psicóloga, uma bióloga, e uma empresária. Todas elas residem na Suécia há um período de 2 a 10 anos. Quando falavam do seu sonho, todas queriam ter as condições para poderem alcançar pelo menos o mesmo nível do seu percurso profissional que tinham nos seus países de origem.

A psicóloga descreveu o processo para a validação dos seus estudos, de aprendizagem do sueco a um nível académico, e relatou também a atividade em instituições de educação infantil para obter a experiência necessária acerca da forma sueca de trabalhar com crianças. Enquanto descrevia o quanto é difícil, e como se sentia desesperada (juntamente com os outros participantes), a evolução ao longo dos anos do seu exemplo foi sendo desenhada no gráfico, mostrando os passos que já deu em direção ao seu sonho. Ao olhar para o exercício, surgiu um sorriso, e o reconhecimento do quanto já foi realizado promoveu o encerramento com um sentimento de descontração.

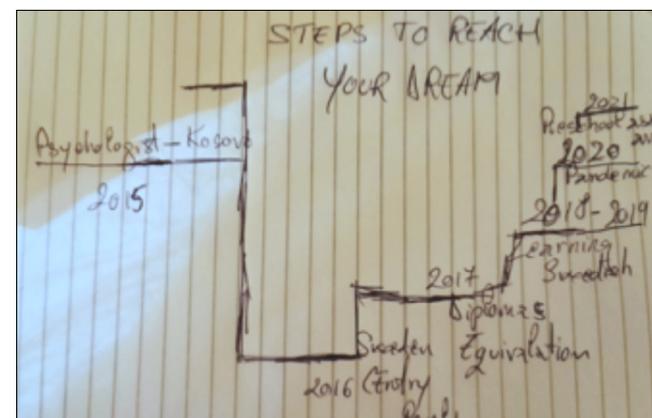


Figura 12: Imagem dos passos de um participante para realizar um sonho.

As necessidades expressas pelas participantes foram:

- Melhor rede de contactos
- Encontrar mais locais de prática para ganhar experiência de trabalho na Suécia
- Aperfeiçoamento dos seus estudos
- Melhorar o seu nível de proficiência na língua sueca.

As participantes foram minuciosas na descrição dos seus percursos para alcançar o nível em que se encontram neste momento, declarando planos realistas e bem pensados, mostrando que existe uma ampla compreensão dos passos necessários para realizar os seus respetivos sonhos.

Os dados recolhidos a partir das três fontes reafirmam as mesmas necessidades e categorias que são fundamentais para a integração social das mulheres nascidas no estrangeiro. Independentemente da fase em que as mulheres se encontram, a língua sueca é o fator-chave para alcançar objetivos pessoais, profissionais e sociais, que são seguidos por uma melhoria na sua realidade económica e a realização dos seus sonhos.

## PORTUGAL

### Dados Demográficos

A Lei da Nacionalidade de 2006<sup>52</sup> representou um passo enorme na política migratória portuguesa<sup>53</sup>. Como resultado, os migrantes de segunda geração (portugueses nascidos de pais migrantes) obtiveram um acesso mais fácil à cidadania. Desde então, o número de nascidos no estrangeiro a residir em Portugal tem aumentado de forma constante.

Em 2007, Portugal tinha 10.617.575 habitantes, dos quais 332.137, ou 3,13%, eram estrangeiros com estatuto de residentes (51,7% mulheres, 48,3% homens)<sup>54</sup>. Em 2014<sup>55</sup>, 45,4% da população nascida no estrangeiro provinha de países lusófonos, como o Brasil (22,1%), Cabo Verde (10,4%), e Angola (5%). Por conseguinte, a língua mais falada pelos nascidos no estrangeiro em Portugal é o português. Em 2017<sup>56</sup>, Portugal recebeu 40.000 novos nascidos no estrangeiro numa base permanente ou de longo prazo (incluindo mudanças de estatuto e livre mobilidade), 20,6% a mais do que em 2016. Este número inclui 39,5% de nascidos no estrangeiro que beneficiam da livre mobilidade, 19,2% que vieram por razões relacionadas com o trabalho, 35,4% por serem membros de uma mesma família (incluindo família acompanhante), e 1,3% por razões humanitárias. Nesse ano, Portugal tinha 416.682 residentes legais de origem estrangeira, dos quais 203.753 (49%) foram identificados como

<sup>52</sup> Portugal, Nationality Law, Organic Law No. 2/2006. Disponível em: [http://www.pgdlisboa.pt/leis/lei\\_mostra\\_articulado.php?nid=735&tabela=leis](http://www.pgdlisboa.pt/leis/lei_mostra_articulado.php?nid=735&tabela=leis)

<sup>53</sup> Claire Healy, *Cidadania Portuguesa: A Nova Lei da Nacionalidade de 2006* (Lisbon, Alto-Comissariado Para a Imigração e Diálogo Intercultural, 2011). Disponível em: [https://www.om.acm.gov.pt/documents/58428/177157/Estudo45\\_WEB.pdf/258cd874-463a-4bfd-b928-036878fc7999](https://www.om.acm.gov.pt/documents/58428/177157/Estudo45_WEB.pdf/258cd874-463a-4bfd-b928-036878fc7999)

<sup>54</sup> Instituto Nacional de Estatística, *População Estrangeira em Portugal* (Lisbon, 2007).

<sup>55</sup> European Commission, "Portugal: Spotlights on Female (Brazilian) Immigrants, Portugal's Largest Foreign Group", 2 December 2021. Disponível em: [https://ec.europa.eu/migrant-integration/news/portugal-spotlights-female-brazilian-immigrants-portugals-largest-foreign-group\\_en](https://ec.europa.eu/migrant-integration/news/portugal-spotlights-female-brazilian-immigrants-portugals-largest-foreign-group_en)

<sup>56</sup> Organisation for Economic Co-operation and Development, "Portugal", in *International Migration Outlook 2019* (OECD Publishing, 2019). Disponível em: <https://www.oecd-ilibrary.org/sites/64450159-en/index.html?itemId=/content/component/64450159-en>

homens e 212.929 (51%) como mulheres. Em 2018, o número de novos imigrantes era de 67,000<sup>57</sup>. O Brasil, a Itália e a França foram as três nacionalidades mais comuns dos recém-chegados em 2018. Entre os 15 países de origem mais comuns, o Brasil registou o maior aumento (17.000), e a Roménia teve o maior decréscimo (-300), nos influxos para Portugal em comparação com o ano anterior.

Um número recorde de 180.000 pedidos de cidadania portuguesa foi concedido em 2019<sup>58</sup> na sequência da alteração à lei da imigração portuguesa de 2019 que, entre outras coisas, facilitou a regularização das pessoas no mercado de trabalho e alargou o acesso à nacionalidade e naturalização a pessoas nascidas no território nacional se um dos seus pais tivesse sido residente no país durante dois anos. Em 2019, o número de novos residentes mais do que duplicou em relação a 2017. De 61.413 em 2017 para 129.155 em 2019 (ou 110,3% de crescimento), que o Serviço de Estrangeiros e Fronteiras (SEF) atribui ao “crescimento de novos títulos emitidos a cidadãos de nacionalidade brasileira (37,8% do total), bem como à União Europeia (27,6%)”.

O ano de 2020 representou uma ligeira diminuição do fluxo migratório (118.000 ou -8,5%) quando comparado com 2019 devido, sem dúvida, às restrições Covid-19. No entanto, a imigração ainda aumentou pelo quinto ano consecutivo – mais 12,2% em comparação com 2019. Em 2020, os 662.095 estrangeiros legalmente residentes em Portugal (49,2% mulheres) representam o número mais elevado desde que o SEF foi criado em 1979.<sup>59</sup> Estas são as conclusões apresentadas no Relatório sobre Imigração, Fronteiras e Asilo (RIFA 2020<sup>60</sup>).

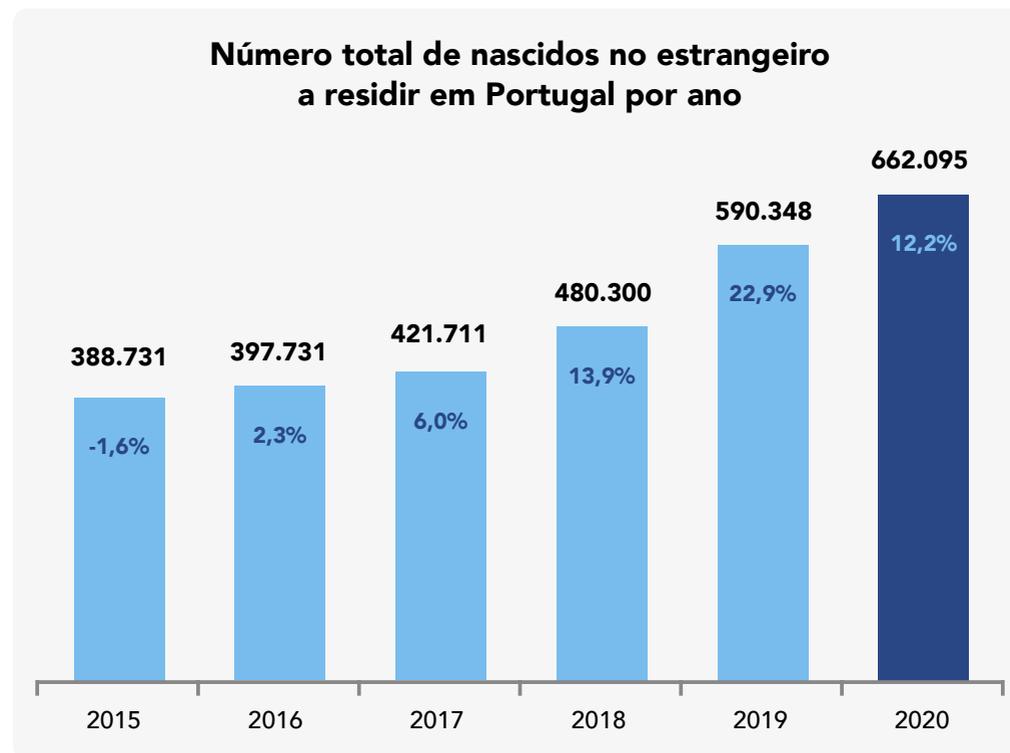
<sup>57</sup> Ibid.

<sup>58</sup> European Commission, “Portugal: Record Number of Citzenships Granted in 2019” 2 December 2021. Disponível em: [https://ec.europa.eu/migrant-integration/news/portugal-record-number-citizenships-granted-2019\\_en](https://ec.europa.eu/migrant-integration/news/portugal-record-number-citizenships-granted-2019_en).

<sup>59</sup> Serviços de Estrangeiros e Fronteiras, *Relatório de Imigração, Fronteiras e Asilo 2020* (Oeiras, 2021). Disponível em: <https://sefstat.sef.pt/Docs/Rifa2020.pdf>

<sup>60</sup> Ibid.

De acordo com a UNICEF<sup>61</sup>, que publicou um documento sobre perfis migratórios, se todos os nascidos no estrangeiro (residentes ou não) em Portugal fossem considerados, o número total seria de 893.947 (em 2013), mais da metade mulheres (476.627 ou 53%), e o grupo etário mais representado seriam pessoas entre os 35 e 39 anos (140.345 ou 15%).

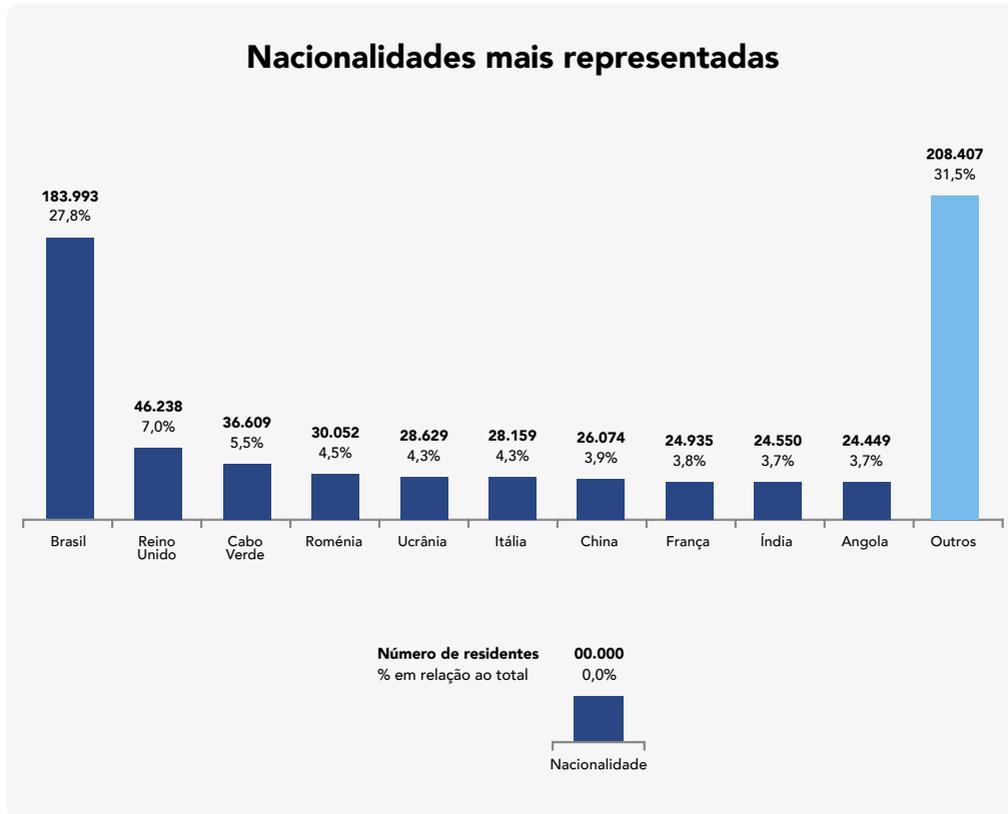


**Figura 13:** Número total de nascidos no estrangeiro residentes em Portugal, por ano.  
Fonte: Portuguese Immigration and Border Services (SEF) (2020). Relatório de imigração, fronteiras e asilo.

Os brasileiros são a nacionalidade mais representada (27,8%), seguidos pelos nascidos no estrangeiro do Reino Unido (7%) e de Cabo Verde (5,5%). Seguem-se a Roménia (4,5%), Ucrânia e Itália (4,3% cada), China (3,9%), França (3,8%), e Índia e Angola (cada uma com 3,7%).<sup>62</sup>

<sup>61</sup> United Nations, DESA-Population Division and UNICEF. Migration Profiles – Common Set of Indicators (2014) Disponível em: <https://esa.un.org/migmgprofiles/indicators/files/Portugal.pdf>

<sup>62</sup> SEF/GEPEF, *Relatório de Imigração, Fronteiras e Asilo 2020*.

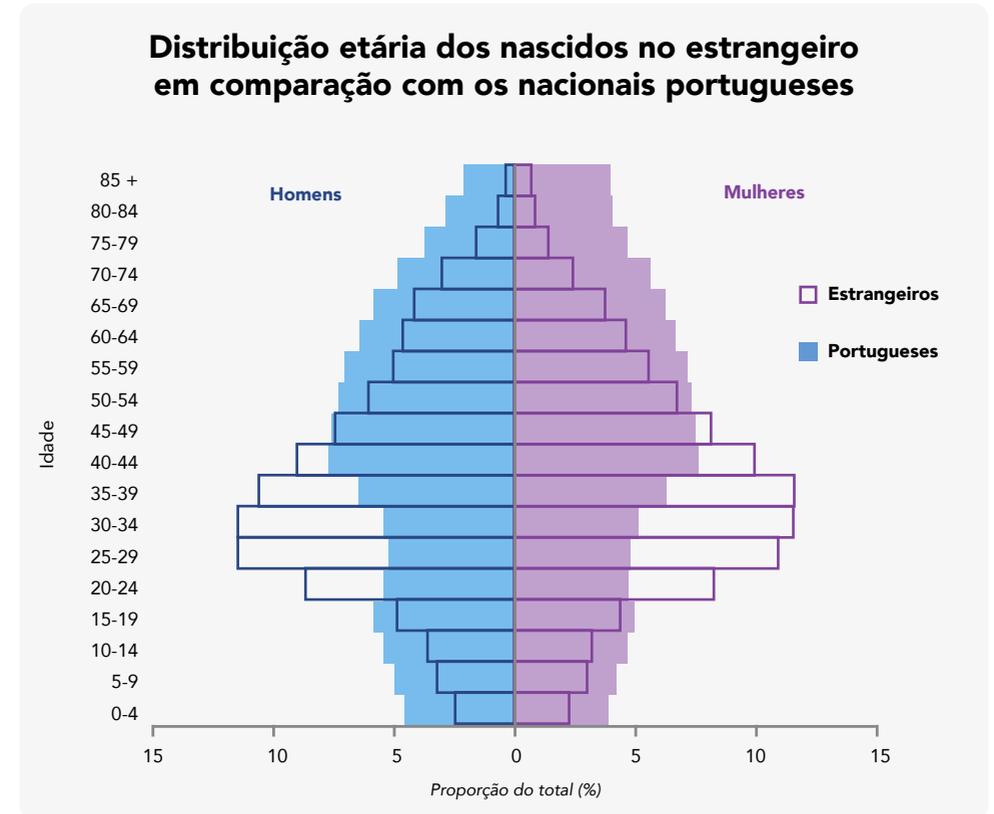


**Figura 14:** Nacionalidades mais representadas em Portugal. Fonte: Portuguese Immigration and Border Services (SEF), Relatório de Imigração, Fronteiras e Asilo 2020 (Oeiras, 2021).

Quando se compara o nível etário na população portuguesa, os nascidos no estrangeiro são mais jovens do que os portugueses<sup>63</sup>. As mulheres nascidas no estrangeiro são ligeiramente mais jovens que os homens nascidos no estrangeiro, e muito mais jovens que as mulheres portuguesas. 60% das mulheres nascidas no estrangeiro têm entre 20-49 anos de idade, enquanto apenas 36,1% das mulheres portuguesas fazem parte desse grupo<sup>64</sup>.

<sup>63</sup> Ibid.

<sup>64</sup> Catarina Reis Oliveira, *Indicadores de Integração de Imigrantes 2020: Relatório Estatístico Anual*. (Lisbon, Observatório das Migrações, ACM, I.P, 2020).



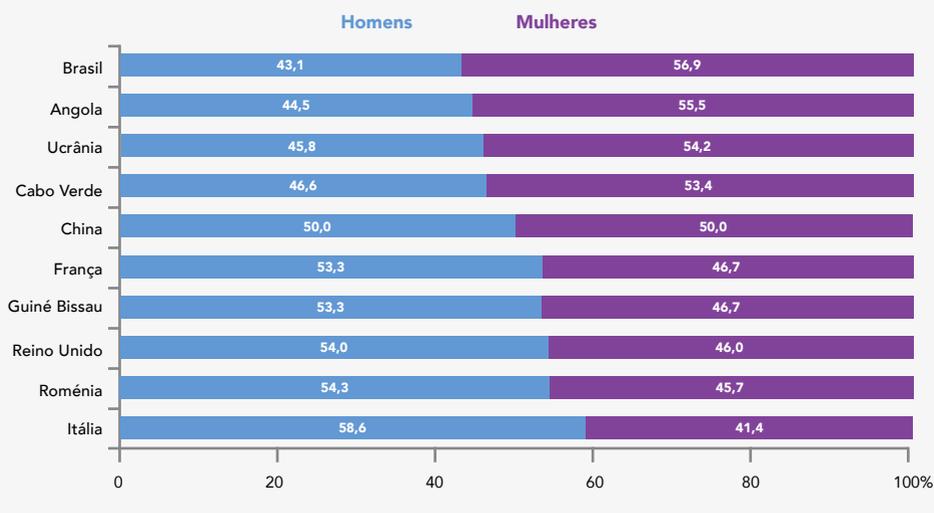
**Figura 15:** Distribuição etária dos nascidos no estrangeiro em comparação com os nacionais portugueses. Fonte: Catarina Reis Oliveira, *Indicadores de Integração de Imigrantes 2020: Relatório Estatístico Anual*. (Lisbon, Observatório das Migrações, ACM, I.P, 2020).

**Nota:** Homens (azul); Mulheres (vermelho); Portugueses (a cheio); Nascidos no estrangeiro (em branco).

A imigração de mulheres já não está associada, como no passado, a uma viagem e projeto “familiar” em que os homens emigraram primeiro e, mais tarde, as suas esposas e filhos os acompanharam para reunificação familiar. Essencialmente desde o final do século passado, a observação dos fluxos migratórios tem mostrado o número crescente de mulheres que migram por decisão autónoma própria (Wall et al., 2008; Marques e Góis, 2012).

Observa-se que a nacionalidade brasileira continua a ser a de maior importância relativa das mulheres (56,9% em 2019) no número total de residentes desta nacionalidade, embora se verifique uma ligeira diminuição da representação nos últimos anos (de 61,5% em 2017 para 59,4% em 2018). Entre os nacionais de Angola, Ucrânia e Cabo Verde, as mulheres são também de maior importância relativa (as angolanas representam 55,5% de todos os residentes desta nacionalidade, as ucranianas 54,2%, e as cabo-verdianas 53,4%)<sup>65</sup>.

### Distribuição, por género, das dez principais nacionalidades nascidas no estrangeiro em Portugal, em 2019



**Figura 16:** Distribuição, por género, das dez principais nacionalidades nascidas no estrangeiro em Portugal, em 2019. Fonte: Oliveira, *Indicadores de Integração de Imigrantes 2020*

**Nota:** Homens nascidos no estrangeiro (azul); mulheres nascidas no estrangeiro (roxo).

<sup>65</sup> Ibid

## Habilitação Académica

Entre 2011 e 2018, houve um aumento do número de trabalhadores nascidos no estrangeiro com educação secundária e superior, e uma diminuição do número daqueles com educação inferior<sup>66</sup>. Os trabalhadores nascidos no estrangeiro com o primeiro ciclo do ensino primário diminuíram 23,3% e representam 11% do número total. Em contrapartida, o número de trabalhadores com o ensino secundário aumentou em 64,8% (30,5% do número total), e os com ensino superior aumentaram em 74% (42,1% do número total).<sup>67</sup>

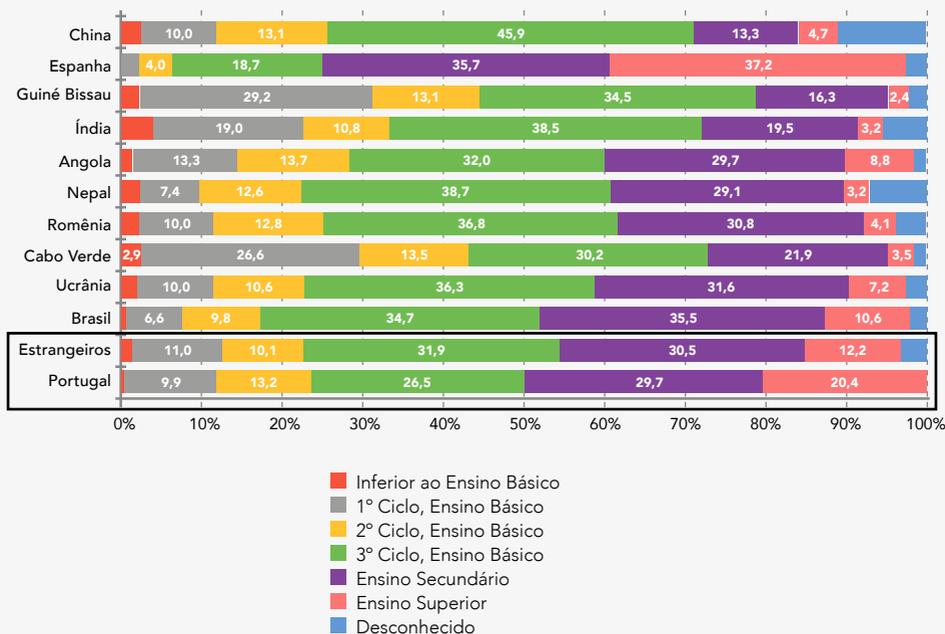
Como mostra o gráfico abaixo, os trabalhadores nascidos em países africanos de língua oficial portuguesa têm o nível mais baixo de educação formal. Em contraste, os nascidos na União Europeia e da Europa de Leste têm o nível mais elevado. Entre os nacionais de países terceiros, os nascidos no estrangeiro provenientes de Cabo Verde concentram a maior proporção de trabalhadores com baixo nível de educação (29,5%), seguidos pela Guiné-Bissau (29,2%). Neste mesmo grupo, brasileiros e ucranianos concentram a mais elevada proporção de trabalhadores com educação secundária e superior (46,1% e 38,8%, respetivamente). O ensino primário completo é o nível de educação mais representado entre os trabalhadores nascidos na Ásia, 45,9% dos trabalhadores chineses, 38,7% dos trabalhadores nepaleses, e 38,5% dos trabalhadores indianos<sup>68</sup>.

<sup>66</sup> Ibid

<sup>67</sup> Ibid

<sup>68</sup> Ibid

### Trabalhadores nascidos no estrangeiro, por nacionalidade e nível de educação, em 2018 (Portugal)



**Figura 17:** Trabalhadores nascidos no estrangeiro, por nacionalidade e nível de educação, em 2018 (Portugal). Fonte: Oliveira, *Indicadores de Integração de Imigrantes 2020*

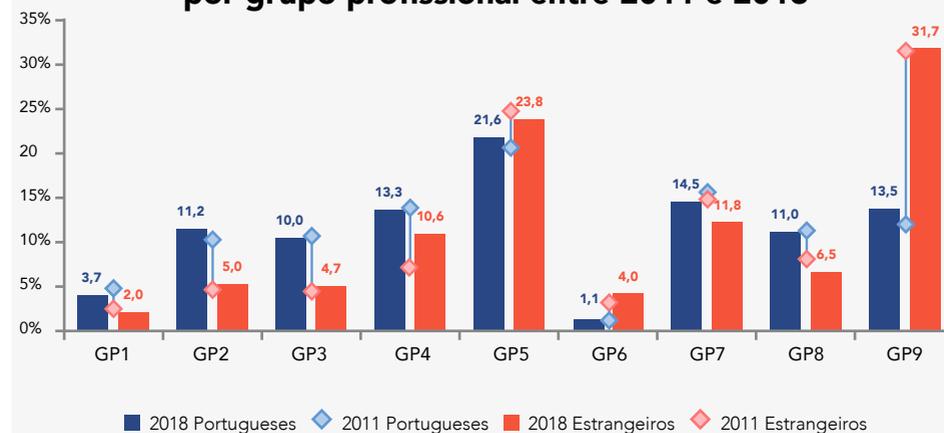
Se o nível de educação e o género forem considerados, alguns fatores relevantes emergem. A maioria das trabalhadoras nascidas no estrangeiro tem educação secundária ou pós-secundária (31,5% em 2018), enquanto que os homens estão mais representados no nível de educação básica completa (34,1% em 2018)<sup>69</sup>. Em comparação com os homens nascidos no estrangeiro, as mulheres nascidas no estrangeiro estão mais presentes nos extremos. 16,2% têm até à primeira fase do ensino básico (4% mais que os homens) e 45,8% têm o ensino secundário, pós-secundário, ou superior (5,66% mais que os homens)<sup>70</sup>.

<sup>69</sup> Ibid  
<sup>70</sup> Ibid

## Emprego e Trabalho

Os trabalhadores nascidos no estrangeiro estão mais presentes em empregos menos atrativos no mercado de trabalho português. Estão desproporcionalmente presentes em empregos pouco qualificados e perigosos, e enfrentam condições de trabalho mais duras. A figura 18 mostra que 31,7% dos trabalhadores estrangeiros estão empregados em empregos não qualificados, e 23% trabalham em serviços pessoais, proteção, segurança e vendas. Os trabalhadores da Guiné-Bissau (58,4%), Nepal (54,9%), Cabo Verde (51,2%), e Índia (47,1%) estão na sua maioria associados a trabalho pouco qualificado. Enquanto que os trabalhadores chineses (63,2%) estão frequentemente associados a serviços pessoais e vendas<sup>71</sup>.

### Trabalhadores, portugueses e estrangeiros, por grupo profissional entre 2011 e 2018



**Figura 18:** Trabalhadores assalariados, portugueses e estrangeiros, por grupo profissional entre 2011 e 2018 (em %). Fonte: Oliveira, *Indicadores de Integração de Imigrantes 2020*  
 Abreviaturas: GP1 – Órgãos jurídicos e executivos, diretores e gestores executivos; GP2 – Especialistas em atividades intelectuais e científicas; GP3 – Técnicos e profissões de nível médio; GP4 – Trabalho administrativo; GP5 – Serviços pessoais, proteção, segurança e vendas; GP6 – Agricultura e empregos qualificados na agricultura, pesca e floresta; GP7 – Trabalhadores qualificados da indústria e construção; GP8 – Operadores de máquinas e de montagem; GP9 – Trabalhadores não-qualificados.

<sup>71</sup> Ibid

Pela mesma razão, os nascidos no estrangeiro enfrentam também um maior risco de desemprego. São mais afetados pelas flutuações no mercado de trabalho. Frequentemente são contratados durante períodos de crescimento e demitidos durante a estagnação do mercado. O elevado número de nascidos no estrangeiro em empregos pouco qualificados e mal remunerados explica porque os trabalhadores do GP5 e GP9 representam 64% da taxa de desemprego entre os nascidos no estrangeiro em Portugal<sup>72</sup>. Como a figura 19 abaixo explica, as pessoas nascidas no estrangeiro provenientes de fora da UE são particularmente mais suscetíveis.

### A taxa de desemprego em Portugal, de acordo com a nacionalidade, entre 2001 e 2009



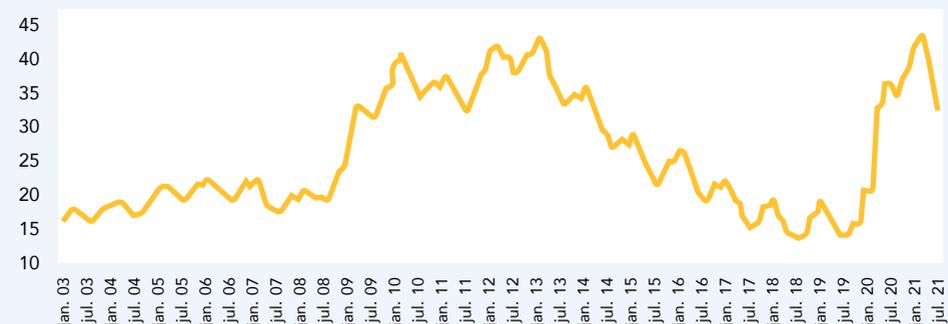
**Figura 19:** A taxa de desemprego em Portugal, de acordo com a nacionalidade, entre 2001 e 2009. Fonte: Oliveira, *Indicadores de Integração de Imigrantes 2020*

Como esperado, dados oficiais do Ministério do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social de Portugal mostram um aumento maciço do número de desempregados nascidos no estrangeiro após a pandemia de Covid-19 em 2020 e 2021.<sup>73</sup>

<sup>72</sup> Ibid

<sup>73</sup> Gabinete de Estratégia e Planeamento, *Boletim Estatístico – agosto de 2021* (Lisbon, 2021).

### Nascidos no estrangeiro sem emprego (em milhares)



**Figura 20:** Nascidos no estrangeiro sem emprego (em milhares). Fonte: Gabinete de Estratégia e Planeamento (GEP) (2021). *Boletim Estatístico – agosto de 2021*.

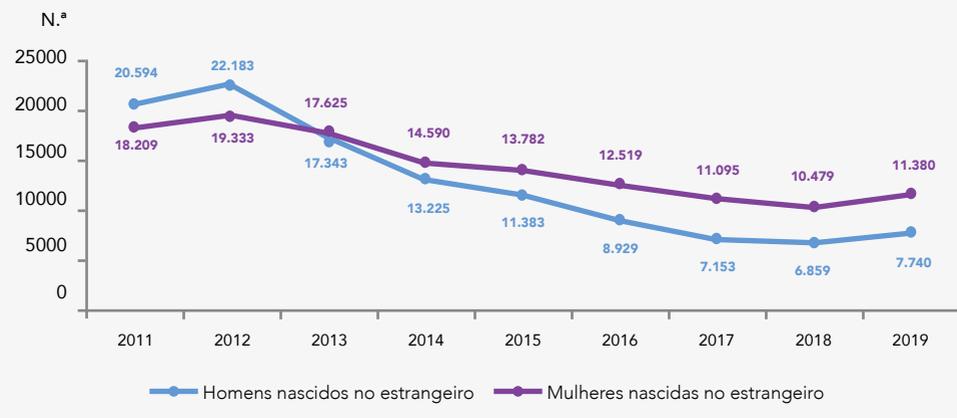
As mulheres nascidas no estrangeiro são em grande parte empregadas em serviços informais e não regulamentados, tais como trabalho em serviços, indústria hoteleira, cuidados a grupos de idosos e pessoas com deficiência<sup>74</sup>. Acresce a isto que as mulheres estão em maior risco de desemprego. Felizmente, os mesmos dados apontam que, excluindo 2020, desde 2011, as taxas de desemprego entre os nascidos no estrangeiro têm vindo a diminuir constantemente para ambos os sexos, ainda que a taxas diferentes. Tem diminuído mais entre os homens (-67%) do que entre as mulheres (-43%)<sup>75</sup>.

Disponível em: <http://www.gep.mtsss.gov.pt/documents/10182/10925/beago2021.pdf/61f9eb5f-52ec-48dd-940b-ba8071759b56>

<sup>74</sup> Joana Miranda, *Mulheres imigrantes em Portugal. Memórias, dificuldades de integração e projectos de vida*. (Lisbon, Alto Comissariado para a Imigração e Diálogo Intercultural, 2009).

<sup>75</sup> Oliveira, *Indicadores de Integração de Imigrantes 2020*.

### Nascidos no estrangeiro sem emprego, por género, entre 2011 e 2019



**Figura 21:** Nascidos no estrangeiro sem emprego, por género, entre 2011 e 2019

Fonte: OLIVEIRA, Catarina Reis (2020), op. cit.

## Vulnerabilidades e Barreiras à Integração

De acordo com um estudo conduzido por Miranda (2020)<sup>76</sup>, a maioria das mulheres declara viver em condições de marginalização, exclusão, preconceito, discriminação, e assédio sexual, bem como relatam sofrer exploração no trabalho (longas horas, más condições de trabalho). Além disso, as mulheres nascidas no estrangeiro são desproporcionalmente afetadas pela violência de género<sup>77</sup> e têm as suas capacidades e potencialidades questionadas por via de estereótipos prejudiciais nos meios de comunicação social e na imprensa<sup>78</sup>. É crucial reconhecer que as mulheres nascidas no estrangeiro enfrentam vulnerabilidades para além do género, sendo frequentemente alvo de discriminação racial, étnica e religiosa que resultam em formas subtis de exclusão.<sup>79</sup> É crucial reconhecer que as

<sup>76</sup> Miranda, *Mulheres imigrantes em Portugal*.

<sup>77</sup> The Human Rights Council, *The Impact of Migration on Migrant Women and Girls: A Gender Perspective Report of the Special Rapporteur on the human rights of migrants A/HRC/41/38*. Disponível em: <https://reliefweb.int/sites/reliefweb.int/files/resources/G1910791.pdf>

<sup>78</sup> Clara Almeida Santos, *Imagens de Mulheres Imigrantes na Imprensa Portuguesa. Análise do ano 2003*. (Lisbon, Alto Comissariado para a Imigração e Diálogo Intercultural, 2007).

<sup>79</sup> Ana Sofia Neves and others, *Mulheres Imigrantes Em Portugal: Uma Análise De Género* (Campinas, Estudos de Psicologia, 2016)

mulheres nascidas no estrangeiro enfrentam vulnerabilidades para além do género, sendo frequentemente alvo de discriminação racial, étnica e religiosa que resultam em formas subtis de exclusão. É claro que este mosaico de vulnerabilidades afeta diferentes mulheres nascidas no estrangeiro de forma diferente. Por exemplo, as mulheres da Ucrânia sentem mais dificuldades de integração, as mulheres de Cabo Verde enfrentam mais racismo e discriminação, e as mulheres do Brasil são frequentemente alvo de assédio sexual e preconceito.

Dados da Confederação Sindical Internacional (2018) mostram uma diferença média de 9% nos salários entre homens e mulheres em Portugal<sup>80</sup>. Uma discrepância de 33,5% entre os sexos pode ser encontrada no caso de trabalhadores nascidos no estrangeiro<sup>81</sup>. Além disso, a inserção de nascidos no estrangeiro no mercado de trabalho não reflete a sua qualificação ou experiência profissional<sup>82</sup>. Embora o regime jurídico estabeleça o reconhecimento académico dos certificados de habilitações académica dos estrangeiros, existem ainda numerosos casos de qualificações indiferenciadas (situação que é particularmente evidente para as mulheres ucranianas)<sup>83</sup>. De fato, em 2018, 11,4% das pessoas nascidas no estrangeiro com educação superior estavam empregadas em empregos não qualificados, em comparação com 3,7% dos nacionais portugueses<sup>84</sup>.

## Estratégias Nacionais de Integração

A garantia da igualdade de direitos, oportunidades e segurança encoraja o público a ver a integração como uma oportunidade de crescimento mútuo e a tratar os nascidos no estrangeiro como iguais, vizinhos e futuros cidadãos. Para integrar ou promover a inclusão social destas populações, Portugal publicou o seu primeiro “Plano para a Integração

<sup>80</sup> International Trade Union Confederation, ITUC Economic and Social Policy Brief: Gender Gaps in Social Protection (Brussels, 2018). Disponível em: <https://www.ituc-csi.org/brief-wage-gap>

<sup>81</sup> Oliveira, *Indicadores de Integração de Foreign-bornes 2020*

<sup>82</sup> Ibid

<sup>83</sup> Miranda, *Mulheres imigrantes em Portugal*.

<sup>84</sup> Oliveira, *Indicadores de Integração de Imigrantes 2020*

dos Migrantes” em 2007<sup>85</sup>. O documento cobriu 3 anos e foi organizado em torno de 7 princípios-chave e 5 eixos transversais: legislação, prestação de serviços, investigação, opinião pública, e capacitação das comunidades. O Plano foi atualizado em 2010<sup>86</sup> para se manter aplicável até 2013. O plano aumentou a proeminência das boas relações entre as comunidades nascidas no estrangeiro e a população maioritária. Desde 2015, as prioridades de integração foram incluídas no “Plano Estratégico geral para as Migrações”<sup>87</sup>, ue foi aplicado por um período de 5 anos. Este plano sublinha o reforço da qualidade dos serviços prestados aos estrangeiros, prevê responder aos desafios de integração de forma transversal, e implementa 106 medidas avaliadas através de 201 indicadores. Portugal garante igualdade de tratamento e apoio direcionado tanto para cidadãos portugueses como não-comunitários. A longo prazo, estas políticas estão associadas a resultados mais justos no mercado de trabalho, uma vez que os nascidos no estrangeiro beneficiam de melhores empregos, competências, e aceitação pública<sup>88</sup>. Quando os nascidos no estrangeiro alcançam a regularização e adquirem o direito de residência, ganham acesso a vários direitos. A melhoria evidente da habitação é verificada e o mesmo ocorre na vida profissional (melhor pagamento, melhores horários e condições, e empregadores mais solidários). Os principais sectores são a restauração, indústria e trabalho doméstico. O “Plano Estratégico Nacional para as Migrações”<sup>89</sup> promove cursos introdutórios voluntários que são geralmente implementados por organismos governamentais em todo o país. A nível nacional, existem programas de apoio linguístico “Português para Todos”<sup>90</sup> e “Português como

<sup>85</sup> Portugal, Council of Ministers Resolution n.º 63-A/2007. Disponível em: [https://ec.europa.eu/migrant-integration/library-document/council-ministers-resolution-no-63-a2007-0\\_en](https://ec.europa.eu/migrant-integration/library-document/council-ministers-resolution-no-63-a2007-0_en)

<sup>86</sup> Portugal, Council of Ministers Resolution n.º 74//2010. Disponível em: <https://dre.pt/dre/detalhe/resolucao-conselho-ministros/74-2010-341856>

<sup>87</sup> European Commission, “Portugal: Strategic plan for migrations 2015-2020 approved”, 30 November 2021. Disponível em: [https://ec.europa.eu/migrant-integration/news/portugal-strategic-plan-migrations-2015-2020-approved\\_en](https://ec.europa.eu/migrant-integration/news/portugal-strategic-plan-migrations-2015-2020-approved_en)

<sup>88</sup> Alto Comissariado para as Migrações, I.P., Relatório de Execução – 2017/2018. Disponível em: [https://www.acm.gov.pt/documents/10181/222357/Relatorio\\_de\\_Execucao\\_PEM\\_2017\\_2018.pdf/656ad2c0-49e5-423d-98da-f791737766bc](https://www.acm.gov.pt/documents/10181/222357/Relatorio_de_Execucao_PEM_2017_2018.pdf/656ad2c0-49e5-423d-98da-f791737766bc)

<sup>89</sup> Alto Comissariado para as Migrações, I.P., Strategic Plan for Migration (2020). Disponível em: [https://www.acm.gov.pt/documents/10181/222357/PEM\\_ACM\\_final.pdf/9ffb3799-7389-4820-83ba-6dcfe22c13fb](https://www.acm.gov.pt/documents/10181/222357/PEM_ACM_final.pdf/9ffb3799-7389-4820-83ba-6dcfe22c13fb)

<sup>90</sup> Para mais informações sobre o programa Português para Todos, ver: <http://www.acm.gov.pt/-/programa-ppt-portugues-para-todos>

Língua Estrangeira”, mas também projetos dirigidos aos jovens<sup>91</sup> (Programa Escolhas<sup>92</sup>) e adultos (Promoção do Empreendedorismo Imigrante<sup>93</sup>), mentores para migrantes<sup>94</sup> e a promoção da mediação intercultural.<sup>95</sup> Eles concentram-se principalmente em: cursos de línguas, educação cívica, e formação profissional.

Há também várias atividades organizadas a nível local ou regional. Estas são estabelecidas com base nos Planos Nacionais de Integração ou resultam de iniciativas independentes implementadas por atores sociais públicos ou privados e promovem uma vasta gama de objetivos: desde a interação social e o diálogo intercultural à sensibilização para as questões de saúde e orientação laboral. A participação é gratuita e voluntária. Contudo, a aprovação num teste de língua – Nível A2 – (ou a apresentação de um certificado de proficiência básica em língua portuguesa emitido por uma das instituições certificadas) é exigida para os candidatos à cidadania ou residência permanente<sup>96</sup>.

Recentemente, um dos principais passos dados por Portugal para facilitar a integração dos nascidos no estrangeiro foi a aprovação do “Plano Nacional de Implementação do Pacto Global para as Migrações”<sup>97</sup>, que é a implementação portuguesa do “Pacto Mundial para uma Migração Segura Ordenada e Regular”, aprovado pela ONU em 2018<sup>98</sup>, tornando-se um dos primeiros países do mundo a fazê-lo. Além disso, Portugal aderiu ao “Programa Voluntário de

<sup>91</sup> Para mais informações sobre o programa PLNM, ver: <http://www.dge.mec.pt/portugues-lingua-nao-materna#inf>

<sup>92</sup> Para mais informações sobre o Programa Escolhas, ver: <http://www.programaescolhas.pt/apresentacao>

<sup>93</sup> Para mais informações sobre a promoção do empreendedorismo migrante, ver: <http://www.acm.gov.pt/-/programa-de-empreendedorismo-imigrante-pe-1>

<sup>94</sup> Para mais informações sobre a mentores para migrantes, ver: <http://www.acm.gov.pt/-/programa-de-mentores-para-imigrantes>

<sup>95</sup> Para mais informações sobre a Mediação Intercultural, ver: <http://www.acm.gov.pt/-/projeto-de-mediacao-intercultural-em-servicos-publicos-misp>

<sup>96</sup> Para mais informações sobre os requisitos linguísticos para residência e cidadania na UE, ver: <https://rm.coe.int/linguistic-integration-of-adult-migrants-requirements-and-learning-opp/16809b93cb>

<sup>97</sup> Portugal, Resolution of the Council of Ministers no. 141/2019. Disponível em: [https://portaldiplomatico.mne.gov.pt/images/noticias/2020/PDF/Traducao\\_Resolucao\\_CM\\_141-2019\\_-\\_Plano\\_Nacional\\_de\\_Implementacao\\_do\\_Pacto\\_Global\\_das\\_Migracoes.Final\\_Limpa\\_002\\_002.pdf](https://portaldiplomatico.mne.gov.pt/images/noticias/2020/PDF/Traducao_Resolucao_CM_141-2019_-_Plano_Nacional_de_Implementacao_do_Pacto_Global_das_Migracoes.Final_Limpa_002_002.pdf)

<sup>98</sup> The United Nations, *Global Compact for Safe, Orderly and Regular Migration* (2018) is available in: <https://documents-dds-ny.un.org/doc/UNDOC/GEN/N18/244/47/PDF/N1824447.pdf?OpenElement>

Reinstalação” coordenado pelo ACNUR (Alto-Comissariado das Nações Unidas para os Refugiados) e pela Comissão Europeia, alcançando 308 pessoas até agosto de 2019. Nem aos filhos de refugiados e exilados nem aos filhos de residentes em situação irregular pode ser recusado um lugar na escola, a menos que a escola não tenha mais espaço físico. Nestes casos, é necessário encaminhar os alunos para outro estabelecimento de ensino na área. Os alunos, da pré-escola ao nono ano, inscritos no sistema de ensino público cuja língua materna não seja o português (mesmo que o português seja a língua oficial do seu país de origem) podem beneficiar de medidas de apoio. Estas crianças frequentam aulas de português juntamente com outras, mas podem receber aulas adicionais na língua, se necessário.

Por mais importantes que estes projetos tenham sido para a integração mais bem-sucedida dos nascidos no estrangeiro nos últimos anos, algumas lacunas requerem atenção quando percursos de requalificação para as mulheres nascidas no estrangeiro estão envolvidos. Mais especificamente, os programas nacionais de aprendizagem de línguas concentram-se na integração imediata e no emprego, e não visam as pessoas que pretendem prosseguir o ensino superior. O programa “Português para Todos” apenas oferece cursos até ao nível B2<sup>99</sup>, o que pode revelar-se restritivo. Além disso, as mulheres nascidas no estrangeiro estão sub-representadas nos cursos. Em 2019, as mulheres que completaram o programa representaram 39,3% do número total, enquanto que as mulheres representaram 49,8% da população total nascida no estrangeiro<sup>100</sup>.

O programa Português para Todos foi recentemente atualizado na sequência do Plano Nacional de Implementação do Pacto Global para as Migrações em 2020, acima mencionado. Sob o novo nome “Português Língua de Acolhimento”, o programa procura ajustar-se ainda mais às necessidades dos nascidos no estrangeiro, oferecendo

<sup>99</sup> Alto Comissariado para as Migrações, Brochure. Disponível em: <https://www.acm.gov.pt/documents/10181/27754/Brochura+ACM/3099c1c8-d233-4309-9ed8-567d3520a5ff>

<sup>100</sup> Oliveira, Indicadores de Integração de Imigrantes 2020

horários mais flexíveis, adaptando o conteúdo a níveis linguísticos particulares, e ligando a aprendizagem de idiomas a processos de validação de certificados de habilitações<sup>101</sup>. Estas mudanças são positivas, e esperamos que se venham a revelar frutíferas. No entanto, as aulas de línguas ainda se limitam ao nível B2.

De acordo com os dados do Índice de Políticas de Integração de Migrantes (Mipex – Migrant Integration Policy Index)<sup>102</sup>, atualmente, Portugal aparece entre os “dez primeiros” destinos mais procurados ao lado dos estados nórdicos e dos países mais tradicionalmente escolhidos pelos nascidos no estrangeiro, estando muito à frente de outros “novos” países de destino, como Itália e Espanha. O relatório afirma que, em comparação com todos os outros países desenvolvidos, as políticas de integração de Portugal em 2019 estavam acima da média em todas as áreas políticas, exceto no que diz respeito ao acesso à saúde. Entre os resultados notáveis incluem-se os seguintes:

- No que diz respeito à abordagem do problema da discriminação, Portugal atingiu a pontuação mais alta possível de 100 pontos, elogiado pelas suas fortes políticas e mecanismos de aplicação que estão “lentamente a aumentar os níveis de conscientização do público”;
- Relativamente à cidadania – tanto dos nascidos no estrangeiro como os descendentes de cidadãos portugueses – Portugal obteve 86 pontos, o que representa um aumento de 13 na sua pontuação desde 2015.
- No que diz respeito à reunificação familiar, Portugal marcou 87 pontos e é considerado como tendo uma das políticas mais favoráveis à reunificação a nível mundial, ao lado do Canadá e do Brasil.

<sup>101</sup> Rita Monteiro, “A aprendizagem da língua de acolhimento por imigrantes”. Boletim Estatístico OM No. 7 in *Imigração em Números*, Catarina Reis Oliveira, ed. (Lisboa, Observatório das Migrações, 2021). Disponível em: <http://www.om.acm.gov.pt/publicacoes-om/colecao-imigracao-em-numeros/boletins-estatisticos>

<sup>102</sup> Para mais informações sobre os dados portugueses no relatório Mipex, ver: <https://www.mipex.eu/portugal>

## Pesquisa qualitativa para análise das necessidades, Portugal

Entrevistámos 3 técnicas, duas são professoras de “Português para estrangeiros” (nível A e B), e a outra é técnica de inclusão social para migrantes. Trabalham há 4-5 anos com os estrangeiros (professoras de Português), e há 13-14 anos (técnica de inclusão social no JRS). As entrevistas foram realizadas pela plataforma ZOOM devido a restrições causadas pela pandemia da Covid-19.

Todas as técnicas entrevistadas têm mais de 20 anos de experiência profissional, acumulando assim, em conjunto, mais de 60 anos de experiência. As professoras de Português trabalham na Escola Secundária Poeta Joaquim Serra, e ensinam Português como língua de acolhimento para ajudar à inserção social dos nascidos no estrangeiro. A inclusão das nascidas no estrangeiro, através do Serviço Jesuíta aos Refugiados (JRS), oferece formação em várias áreas, respondendo às necessidades identificadas pelo gabinete de emprego quando as mulheres vão à procura de trabalho. As suas qualificações, aptidões e competências são reconhecidas e analisadas a fim de desenvolver projetos de formação que apoiem a realização dos seus objetivos laborais. Tudo isto em cooperação com todos os escritórios e departamentos do JRS, tais como o departamento social, de emprego, de saúde, entre outros.

De acordo com as informações obtidas nas entrevistas, as principais barreiras que as mulheres nascidas no estrangeiro enfrentam são económicas/financeiras, linguísticas e educativas. Além disso, mencionam a dificuldade de se integrarem em outra cultura, de lidarem com o seu próprio processo de legalização, e até de encontrarem uma casa.

Com todas as dificuldades, não há uma que se possa dizer ser fácil de ultrapassar. Contudo, de acordo com os entrevistados, depois da barreira linguística ser ultrapassada, o processo de integração

flui mais naturalmente. Isto porque o conhecimento da língua promove melhores e mais significativas oportunidades de contacto com pessoas do país de acolhimento ou que já estão integradas na própria cultura do novo país. Depois deste contato, torna-se mais fácil adaptar-se ao novo ambiente cultural.

Esta barreira linguística, no entanto, é muitas vezes difícil de ultrapassar. Assim que as mulheres nascidas no estrangeiro chegam ao país, são confrontadas com a impossibilidade de comunicar-se adequadamente com as autoridades e os locais. Desde o início, são alvo de comportamento discriminatório, e o facto de não conhecerem a língua torna ainda mais difícil ter as suas qualificações reconhecidas, legalizar o seu estatuto de imigração, e encontrar alojamento e trabalho. Mesmo que tenham um certificado universitário e uma imensa experiência num campo específico, ter a sua experiência e educação reconhecidas é sempre difícil para aquelas que não conseguem explicar os seus antecedentes laborais e educativos e não sabem onde procurar ajuda.

As sugestões dadas pelos técnicos entrevistados foram bastante vastas, tais como a aprendizagem da língua num contexto real, prático e informal (é necessário apoio para uma aprendizagem mais rápida, sistemática e consistente da língua) porque é nestes contextos informais que certos preconceitos são desconstruídos, e os laços são estabelecidos, fazendo-as sentir-se integrados numa comunidade. Também sugeriram ter o nível C de aprendizagem do Português nas escolas, e não apenas nas universidades, porque assim poderiam alcançar mais pessoas. Outra questão para as mulheres nascidas no estrangeiro é assegurar a sustentabilidade ou obter bolsas de estudo que cubram o aluguer de um quarto, alimentação e estudos. Quando chegam ao país de acolhimento, as necessidades imediatas têm prioridade sobre os planos a longo prazo (tais como os estudos, por exemplo). Com a sua sobrevivência em jogo, normalmente seguem o plano de encontrar um emprego e não prosseguem os seus estudos, mesmo que o queiram fazer. Por conseguinte, é urgente criar uma rede de apoio para ajudar

as pessoas na sua integração, desenvolver formas mais eficientes e menos longas de legalização das nascidas no estrangeiro, e aumentar as possibilidades de reconhecimento de qualificações anteriores para obter equivalências nos seus estudos. É também necessário criar um banco/plataforma de informação que integre a informação necessária disponível de forma simplificada e coerente, e de fácil acesso. Este banco permitiria uma maior flexibilidade e integração no país de acolhimento, uma vez que proporcionaria conhecimento dos processos no país, quer na área do trabalho, educação, segurança social, ou habitação. Além disso, defendiam a possibilidade de ter um “embaixador” que acompanhe o Grupo-Alvo durante o processo de integração, e que sirva de intermediário entre as pessoas e a nova cultura à sua frente nas várias situações que apareçam; esta pessoa deveria estar disposta a aceitar esta responsabilidade e ser remunerada.

Segundo as entrevistadas, deve haver um equilíbrio entre a aprendizagem formal e informal. Afirmam que a sociedade se tem concentrado muito na aprendizagem formal, mas a informal é mais apelativa para a aprendizagem de línguas e para a perceção da utilidade deste conhecimento. E os nascidos no estrangeiro mostram um maior desejo e curiosidade de ter uma proficiência oral mais avançada quando o processo de aprendizagem integra os métodos informais.

Também entrevistamos mulheres nascidas no estrangeiro do nosso Grupo-Alvo 1, com idades compreendidas entre os 27 e 54 anos. Três mulheres são do GA1a, e cinco são do GA1b. Os países de origem são o Sudão do Sul, Roménia, Ucrânia, Itália, China, e Brasil. Algumas mulheres vivem em Portugal há cerca de dois anos, enquanto outras já cá estão há mais de trinta anos. Todas as mulheres entrevistadas relataram que tanto a língua como alguma falta de informação sobre como legalizar o seu estatuto de imigração, obter um emprego, ou obter educação superior, foram os obstáculos mais significativos à sua integração em Portugal. Além disso, as questões financeiras representam um grande obstáculo à prossecução para

o ensino superior. Um fator que as ajuda muito, e está a tornar-se mais evidente à medida que os anos passam, é o apoio de outros nascidos no estrangeiro de origens semelhantes e que já estão em Portugal há alguns anos – este contacto é também facilitado através da utilização das redes sociais.

Normalmente, quando chegam a Portugal, a sua principal prioridade é conseguir um emprego para que possam sobreviver. Posteriormente, aprendem português básico para encontrarem um emprego melhor. Podem aprender português falando com os nativos, ver programas portugueses, ler jornais e revistas portuguesas, ver filmes com legendas em português, e participarem em aulas de português. A maioria delas veio com crianças pequenas ou que nasceram em Portugal pouco depois de se estabelecerem. Por conseguinte, a sua prioridade é cuidar da família; depois disto, podem voltar aos seus sonhos e terminar um curso do ensino superior. Todas as mulheres estavam muito determinadas, com objetivos claros, e confiantes de que irão alcançar o que querem, passo a passo.

Considerando o GA1b, todas as mulheres tinham concluído o ensino superior e continuaram a sua formação em Portugal. Algumas completaram o ensino básico e superior em Portugal; outras fizeram o ensino básico em Portugal, saíram do país para seguirem para a faculdade, e regressaram a Portugal para fazer um mestrado ou pós-graduação; e houve aquelas que completaram toda a sua jornada escolar noutro país, entraram no ensino superior noutro país, e depois vieram para Portugal, onde completaram a sua carreira académica com um mestrado ou bacharelato. Um bom conselho que deixam aos outros: nunca parem; continuem a trabalhar e recebam formação. A educação nunca se perde, e é possível trabalhar e estudar ao mesmo tempo, o que é importante porque os custos de vida em Portugal são mais elevados do que nos seus países de origem.

As suas maiores dificuldades no acesso ao ensino superior, após o domínio da língua, são a falta de informação sobre como isso pode ser feito e a falta de persistência das candidatas em reunir todos

os documentos necessários. Mencionaram a ideia geral de que era impossível ter equivalências no acesso ao ensino superior, devido às dificuldades em relação à informação sobre o acesso ao ensino superior e às dificuldades em obter a documentação necessária, bem como às dificuldades financeiras. Contudo, perceberam mais tarde que é geralmente bastante fácil entrar no ensino superior em Portugal.

Além disso, as entrevistadas declararam ter havido melhorias notáveis no acesso ao ensino superior em Portugal para os imigrantes, reforçando ao mesmo tempo que é mais fácil se forem de países de língua oficial portuguesa. Outros fatores que facilitam o acesso ao ensino superior são os consulados dos seus próprios países, através da validação de documentos exigidos pelas Universidades, e o programa de acesso ao ensino superior para os maiores de 23 anos, estabelecido pelo Ministério da Educação Português. Todas elas consideram que foram muito bem recebidas na faculdade e acreditam que existe uma grande integração de estudantes internacionais nas faculdades portuguesas, facilitada pelo processo de Bolonha e por todos os programas de integração e acessibilidade proporcionados pelas universidades. Mencionaram também os vários gabinetes de apoio e a inestimável ajuda oferecida por antigos estudantes na sua admissão e integração na universidade. Existem vários departamentos de apoio académico, especialmente após a sua inscrição. Além disso, encontraram muita informação disponível para aceder às Universidades nos sítios web das universidades, e houve sempre quem ajudasse nos processos de candidatura. Em geral, encontraram muita informação disponível em várias línguas. Além disso, a possibilidade de estudar em horário pós-laboral foi muito apreciada.

Quase todas as mulheres entrevistadas no GA1b tinham feito um estágio na AidLearn. As outras responderam a diversos e-mails que AidLearn enviou a universidades solicitando colaboração na procura de mulheres nascidas no estrangeiro que frequentem ou tenham completado o ensino superior em Portugal.

## SOLUÇÕES & O CONCEITO UPSIM

### Reunir evidências para um melhor envolvimento na aprendizagem

Esta secção diz respeito à descrição do enquadramento teórico para o empoderamento das mulheres de origem migrante e minoritária, na medida em que se encontram motivadas e equipadas para iniciar sua jornada pessoal de requalificação. A compreensão do enquadramento teórico por detrás da abordagem UPSIM ajudará os profissionais que pretendem tornar-se mentores do UPSIM a reforçar a sua compreensão das ferramentas e processos desenvolvidos.

O **manual do curso** apresenta informações mais detalhadas sobre as ferramentas, o que fazem e como podem ser utilizadas. Nesta publicação vamos analisar os diferentes sistemas em que as aprendentes adultas navegam, fazendo ligações com resultados dos inquéritos qualitativos do UPSIM feitos em Guadalupe (França), Dinamarca, Portugal, Suécia, e República Checa.

Esta publicação introduz o enquadramento teórico para a abordagem UPSIM, adaptado através de uma investigação exaustiva da demografia dos nossos grupos alvo. Este enquadramento visa expandir as perspetivas tradicionais e analisar os principais desafios ao desenvolvimento da competência de aprendizagem autodirigida em mulheres nascidas no estrangeiro para promover o sucesso da progressão de carreira e dos objetivos educativos. Acresce que temos como foco combater o isolamento financeiro das mulheres de grupos minoritários que as impede de aceder a diferentes camadas da sociedade, resultando numa falta de diversidade em sectores mais influentes, tais como a nível dos decisores políticos e de infraestruturas.

Antes de mais nada, apresentaremos aqui as nossas recomendações relativamente a promoção de envolvimento das aprendentes para a

aprendizagem autodirigida. Analogamente, as aprendentes podem ser vistas como agentes ativas cujas interpretações subjetivas das diferentes situações de aprendizagem determinam largamente os objetivos que escolhem. Estas interpretações situacionais estão, contudo, dependentes:

- A) das suas motivações
- B) da sua auto percepção.

De acordo com a teoria da orientação para os objetivos, tanto os fatores ambientais como pessoais são vistos como componentes necessários da motivação (Pintrich & Schunk, 1996). As orientações para os objetivos que, no nosso caso, se relacionam com as preferências do aprendente autodirigido por certos tipos de estados finais desejados (Niemi-virta, 1998a, 2002a), são organizadas por um enquadramento através do qual uma variedade de respostas cognitivas e afetivas podem ser interpretadas (cf. Ames, 1992). Os julgamentos pessoais que são capazes de influenciar a escolha do objetivo da aprendente autodirigida e a sua ação subsequente são:

- A) Autoeficácia,
- B) Valor da tarefa,
- C) e interesse antecipado (Bandura mm) (p. 35)

Tais crenças foram consideradas altamente influentes na previsão do comportamento real e de desempenho das tarefas (cf. Pajares, 1996), e por isso o conceito UPSIM coloca um foco importante nestes aspetos.

## Facilitar o envolvimento das aprendentes em contextos não-formais

Compreender o envolvimento das aprendentes, quando se trata de orientar indivíduos que podem não ter muita experiência em contextos de aprendizagem formal, é essencial para o conceito

do UPSIM. A maior parte da investigação sobre a aprendizagem tem se focado nos estudantes na educação formal, contudo, o consórcio UPSIM acredita que é possível estabelecer paralelos entre a investigação empírica e os resultados nesta área com um contexto não-formal e autodirigido de aprendizagem de adultos.

Este capítulo primeiramente propõe uma definição de envolvimento das aprendentes e apresenta uma exploração dos seus indicadores positivos. Os objetivos de mentoria e aprendizagem são mais explorados na sua relação com a promoção do envolvimento das aprendentes. O modelo UPSIM tem em consideração as influências que os níveis macro, exo, meso e micro têm no envolvimento do aprendente adulto, com particular foco no microsistema – o ambiente imediato de aprendizagem das mulheres.

O envolvimento das aprendentes não ocorre num vácuo, é algo que sofre impacto e é influenciado por uma vasta gama de fatores contextuais que devemos considerar ao explorá-lo<sup>103</sup>. Por exemplo, o modelo diferencia entre influências socioculturais, tais como o ambiente político e social; influências estruturais, tais como o contexto educacional e a origem dos aprendentes; e influências psicossociais, tais como o ambiente de ensino, as relações professor-aluno, e a motivação dos aprendentes. Considerando o contexto sociopolítico mais amplo que influencia o envolvimento das aprendentes, é possível obter uma compreensão mais holística e clara.<sup>104</sup> Com este conhecimento, os mentores da UPSIM são capazes de adquirir insights sobre como construir o compromisso, e em última análise melhorar os resultados para as mulheres que estão a ajudar. Para assegurar esta compreensão mais clara, vamos agora analisar um modelo sistémico dos ambientes das mulheres nascidas no estrangeiro com base na experiência do consórcio UPSIM e nos

<sup>103</sup> Appleton, JJ, Christenson, SL and Furlong, MJ. "Student engagement with school: Critical conceptual and methodological issues of the construct". (Psychology in the Schools, 2008) 45(5): 369–386. DOI: <https://doi.org/10.1002/pits.20303>. In higher education, Kahu, ER. Framing student engagement in higher education. *Studies in Higher Education*, (2013) 38(5): 758–773. DOI: <https://doi.org/10.1080/03075079.2011.598505>

<sup>104</sup> Ibid

resultados das nossas entrevistas qualitativas com os Grupos-Alvo. Bronfenbrenner e colegas (por exemplo, Bronfenbrenner, 1979, 1986; Bronfenbrenner e Ceci, 1994) desenvolveram um modelo bioecológico de influências externas que afetam as famílias e o desenvolvimento infantil que é utilizado para orientar uma série de pesquisas sobre a aprendizagem infantil e o envolvimento dos pais.<sup>105</sup> Este modelo tem sido particularmente útil na prática educativa, uma vez que proporciona um enquadramento teórico para compreender como vários cenários e atores influenciam os aprendentes ao mesmo tempo. Este modelo também é interessante no contexto da aprendizagem de adultos e num contexto de aprendizagem não-formal, como é o caso do projeto UPSIM. Ao criar as Arenas de Aprendizagem, colocamos nas mãos da aprendente o poder para selecionar a aprendizagem que precisa de ter lugar e localizar as áreas específicas na sociedade onde esta aprendizagem pode ocorrer. Isto cria um contexto muito mais social para a aprendizagem de línguas e também promove encontros interculturais.

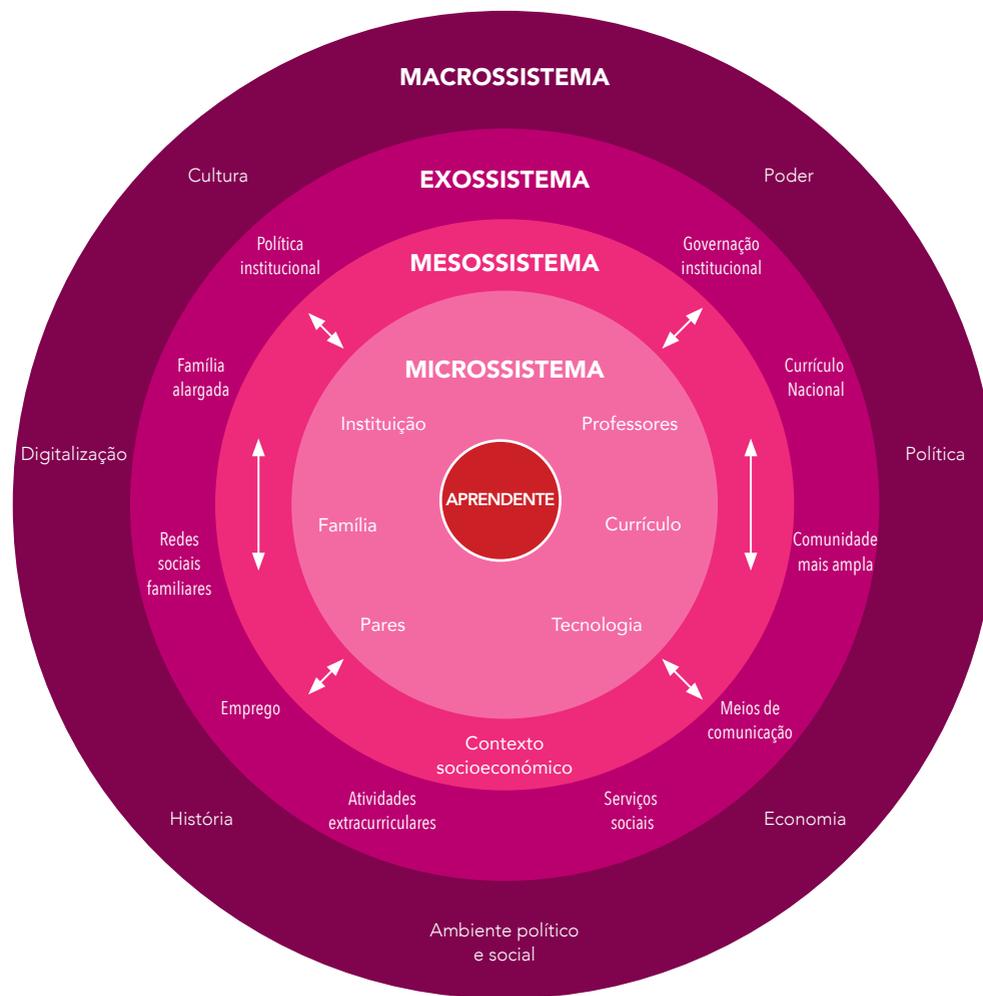
A aprendente autodirigida está no centro do microsistema, que está situado dentro de um sistema de ambientes interligados. (ver diagrama abaixo). O **microsistema** abrange o ambiente imediato de um indivíduo, por exemplo, em casa ou no “mundo real” (que será descrito mais abaixo nesta publicação).

O **mesossistema** representa as interações entre os microsistemas, bem como entre os microsistemas e os exossistemas.

O **exossistema** inclui as estruturas sociais mais vastas que têm impacto nas mulheres do nosso Grupo-Alvo. Podem ser as instituições educativas que frequentam, os meios de comunicação social, o governo, o mundo do trabalho e os serviços sociais.

<sup>105</sup> Para mais informações, ver Ansong, D, Okumu, M, Bowen, GL, Walker, AM and Eisensmith, SR.. The role of parent, classmate, and teacher support in student engagement: Evidence from Ghana. (International Journal of Educational Development, 2017) 54: 51–58. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.ijedudev.2017.03.010>; and Heatly, MC and Votruba-Drzal, E. Developmental precursors of engagement and motivation in fifth grade: Linkages with parent- and teacher-child relationships. (Journal of Applied Developmental Psychology, 2018)60: 144–156. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.appdev.2018.09.003>

O **macrossistema** engloba os sistemas económicos, sociais, legais, políticos e educativos mais vastos nos quais os outros sistemas estão localizados. Tendo em mente as dimensões interligadas das mulheres nascidas no estrangeiro, permite-nos visualizar mais facilmente a relação fluida entre as influências externas e o envolvimento na aprendizagem.



**Figura 22:** Modelo bio ecológico de influências no envolvimento dos estudantes, baseado em Bond (2019) e adaptado de Bronfenbrenner e colegas (Bronfenbrenner, 1979, 1986; Bronfenbrenner and Ceci, 1994).

O mentor do UPSIM precisa de compreender as características das mulheres nascidas no estrangeiro e os modelos que utilizamos para orientar a nossa teoria e prática, a fim de evitar ver os seus atributos como elementos isolados. As consequências de reduzir um organismo inteiro a uma visão parcial que varia consoante a perspetiva não é útil. Uma ampla seleção de influências estruturais e psicossociais afeta o ambiente de aprendizagem, os processos de aprendizagem, o envolvimento das aprendentes e os resultados subsequentes em todos os níveis do modelo bio ecológico. Para assegurar o compromisso de aprendizagem, temos de ter em mente que o nosso Grupo-Alvo é constituído por adultas que também são estranhas à cultura/ambiente em que residem. Estas mulheres adquiriram, ao longo das suas vidas, diferentes micro, meso- e macrosistemas e, por conseguinte, precisamos de os considerar ao ajudá-las a adaptarem-se aos novos sistemas. As ferramentas na secção de recursos da plataforma de aprendizagem do projeto têm-nas em consideração, uma vez que são adaptadas para guiar as mulheres através dos processos de aprendizagem e adaptação ao seu meio envolvente. Isto é conseguido através do desenvolvimento da competência de aprender a aprender e mostrando o percurso para as arenas de aprendizagem, ferramentas e possibilidades à sua disposição.

## Dimensões do envolvimento na aprendizagem

Quando uma pessoa desenvolve o seu envolvimento cognitivo, altera o seu envolvimento afetivo, que por sua vez, afeta o seu envolvimento comportamental. A tabela 5, abaixo, ilustra esta dinâmica no contexto UPSIM. Uma das primeiras áreas de foco no processo de aprendizagem é a base da valorização. Este processo baseia-se na internalização de um conjunto de valores especificados, que são expressos no comportamento da aprendente e são frequentemente identificáveis. Por outras palavras, ajudamos a aprendente a descobrir que valor atribui aos seus objetivos/sonhos de requalificação.

## UPSIM's Dimensões do envolvimento na aprendizagem

Envolvimento cognitivo	Envolvimento afetivo	Envolvimento comportamental
<b>Valorização</b>	Vai desde a simples aceitação até um estado de compromisso mais complexo	Demonstram a sua crença no processo democrático. São sensíveis à diversidade de valores. Demonstram a capacidade de resolver problemas. Propõem um plano para o desenvolvimento social e acompanham-no com empenho. Informam-se sobre assuntos pelos quais têm sentimentos fortes
<b>Com propósito</b>	Entusiasmo	Esforço
<b>Integrar ideias</b>	Sentimento de pertença	Atenção/foco
<b>Pensamento crítico</b>	Satisfação	Desenvolvimento de iniciativa e autoeficácia
<b>Objetivos de aprendizagem autodirigida</b>	Curiosidade	Assiduidade
<b>Autorregulação</b>	Perceber a relevância	Tentativa
<b>Raciocínio operacional</b>	Interesse	Planeamento e conclusão de tarefas
<b>Tentar compreender</b>	Sensação de bem-estar	Conduta positiva
<b>Reflexão</b>	Vitalidade/entusiasmo	Ação/iniciação
<b>Foco/concentração</b>	Sentir-se apreciada	Confiança
<b>Aprendizagem aprofundada</b>	Gerir expectativas	Participação/envolvimento
<b>Aprendizagem nas Arenas</b>	Diversão	Pedir ajuda a mentores, redes e/ou pares
<b>Justificar decisões</b>	Orgulho	Assumir responsabilidade
<b>Compreensão</b>	Entusiasmo	Identificar oportunidades/desafios
<b>Fazer a mais para aprender mais</b>	Desejo de fazer bem	Desenvolver competências multidisciplinares
<b>Dar seguimento/ autocuidado/rigor</b>	Interações positivas com os pares	Apoiar e encorajar os pares
<b>Autoperceções e autoeficácia positivas</b>	Sentido de ligação ao tema de estudo	Interação (pares, professores, mentores, conteúdos, tecnologia)
<b>Preferência por tarefas desafiantes</b>	Tarefas desafiantes levam a um sentimento de realização	Assumir e procurar desafios que estão dentro das suas capacidades
<b>Ensinar a si próprio e aos seus pares</b>	Atitude positiva sobre a aprendizagem/valoriza a aprendizagem	Hábitos de estudo/acesso a recursos
<b>Uso de estratégias de aprendizagem sofisticadas</b>	Assegurar tempo para o processo de aprendizagem/manter-se na tarefa/persistência	Planeamento do tempo de estudo, prática de recuperação, elaboração, intercalação, exemplos concretos de ideias abstratas, codificação dupla
<b>Perceções positivas do mentor e do apoio de pares</b>	Consciência, disposição para receber feedback, atenção	Ouvir os outros com respeito. Participar em discussões. Questionar novos ideais, conceitos, modelos, etc., a fim de os compreender plenamente

**Tabela 5:** Dimensões do envolvimento de aprendizagem do UPSIM.

\*Adaptado de Bond, M, Buntins, K, Bedenlier, S, Zawacki-Richter, O, and Kerres, M. (Manuscript in preparation). Mapping research in student engagement and educational technology in higher education

Um estudo sobre estratégias e boas práticas para a Comissão do Emprego e dos Assuntos Sociais sobre o que pode ser útil para ultrapassar as barreiras à integração recomenda o desenvolvimento de redes de contacto e processos de mentoria. O estudo afirma que as redes sociais, incluindo contactos através de amigos, familiares e colegas existentes, são essenciais para encontrar emprego. Os recém-chegados de origem estrangeira tendem a ter menos redes relevantes para o mercado de trabalho do que os nativos. Consequentemente, a forte dependência do processo de procura de emprego em redes informais pode limitar o acesso a empregos por parte dos nascidos no estrangeiro e colocá-los numa situação de desvantagem significativa no mercado de trabalho.

O processo de mentoria é uma possibilidade recomendada por quase todos os estudos para superar tais obstáculos.

Os mentores apoiam os refugiados na procura de trabalho e no aconselhamento em questões sociais, bem como no acesso a redes, transpondo assim as lacunas culturais. Imagine o potencial que poderia ser alcançado se tivessem livre acesso a ferramentas úteis e de qualidade, que podem ajudar a criar uma base para o sucesso, desde o início? Os próprios ex-refugiados podem também ser mentores. Estes mesmos princípios devem aplicar-se também quando se trata de percursos educativos e de requalificação, e é assim que o conceito UPSIM foi concebido. Os dados existentes, recomendações, bem como os resultados da investigação qualitativa indicam que o processo de mentoria pode ser altamente benéfico para os nossos Grupos-Alvo.

## Porquê Aprendizagem Autodirigida?

De acordo com Knowles<sup>106</sup>, as pessoas que têm a iniciativa para aprender, aprendem mais e melhor do que as pessoas que são ensinadas de forma passiva. Tendem a ser mais determinadas e a aplicar o conhecimento adquirido no seu dia a dia. Uma das principais observações e motivações do projeto UPSIM é tentar abordar o baixo número de mulheres com origem migrante nas diferentes camadas do mercado de trabalho Europeu. Uma das hipóteses do consórcio UPSIM é que os esforços para “ativar” as mulheres para o trabalho vão, muitas vezes, contra as suas próprias ideias e expectativas, as quais podem ser influenciadas por diferentes identidades culturais. Quando o indivíduo não está motivado intrinsecamente e se apenas o “ativamos” para a aprender, e se acreditamos que a aprendizagem é uma tarefa contínua ao longo da vida que está ligada a tudo o que fazemos, incluindo o trabalho, deixar de lado a motivação e apenas “ativar” o indivíduo não é uma abordagem sustentável. Por este motivo, precisamos fornecer ferramentas e recursos para apoiar uma forma de integração mais sustentável. Não queremos colocar ninguém numa categoria, queremos dar aos indivíduos as ferramentas que permitirão que escolham a sua própria direção e alcancem seus objetivos. As aprendentes autodirigidas sentem-se bem como aprendentes, e são capazes de desenvolver as competências necessárias para se encaixar num novo local de trabalho ou obter o ensino necessário para conseguir um emprego que lhes dará satisfação. As aprendentes autodirigidas frequentemente sentem também que podem tomar decisões relacionadas com as suas necessidades de aprendizagem com sucesso e desenvolver a autonomia em relação a essas decisões.

Um argumento central para a aprendizagem autodirigida é que tem o potencial de melhorar a qualidade dos resultados da aprendizagem, a curto e a longo prazo.<sup>107</sup> Além disso, é uma competência essencial

<sup>106</sup> M. S. Knowles, *Self-directed Learning: A Guide for Learners and Teachers*, (New York, Association Press, 1975)

<sup>107</sup> D. R. Garrison, *Self-directed learning: toward a comprehensive model* (Adult Education Quarterly,

a ser adquirida para a promoção da aprendizagem ao longo da vida. As necessidades do mercado de trabalho do século XXI, devido aos desenvolvimentos sociais e tecnológicos, têm aumentado, em vez de diminuir, a necessidade de indivíduos com competências de aprendizagem autodirigida.<sup>108</sup> O capital humano, portanto, precisa de ser adaptável. As gerações mais jovens do norte e centro da Europa já experienciaram a educação que está a fazer a transição entre o ensino centrado no professor para o ensino centrado no aprendiz, mas muitas mulheres que chegam de países com acesso limitado ou abordagens diferentes de educação, podem achar estes tipos de trabalho ou ambientes de estudo desafiadores e difíceis de superar. Será quase sempre o caso das pessoas que não foram preparadas para desenvolver as suas próprias competências de aprendizagem autodirigida.

## Aprender idiomas no mundo real e compreender a linguagem & as ferramentas para aprender a aprender

O projeto centrou-se em novas formas de apoiar as mulheres nascidas no estrangeiro a aprender o idioma dos seus anfitriões de maneira informal. Inspirado no projeto sueco “Språkskap<sup>109</sup>”, que resultou da observação de que aqueles interessados em aprender sueco enquanto estão na Suécia, muitas vezes têm dificuldades em usufruir do mais poderoso recurso disponível: interações diárias com a população sueca local. Tendo isso como ponto de partida, o projeto Språkskap criou novas maneiras de apoiar a aprendizagem da língua com base nas interações diárias. Seguindo este exemplo, contemplamos um futuro em que a responsabilidade da aprendizagem de uma segunda língua não seja algo que ocorra

vol. 48, no. 1, pp. 18–33, 1997)

<sup>108</sup> G. Manning, *Self-directed learning: a key component of adult learning theory* (Journal of the Washington Institute of China Studies, vol. 2, no. 2, 2007)

<sup>109</sup> Brendon Clark; Karl Lidemalm, *Språkskap: Swedish as a Social Language* (Ergonomidesign, 2011)

apenas em ambientes escolares formais, mas que também possa ocorrer na vida quotidiana e inclua a participação de um número elevado de anfitriões, bem como instrumentos físicos e digitais.

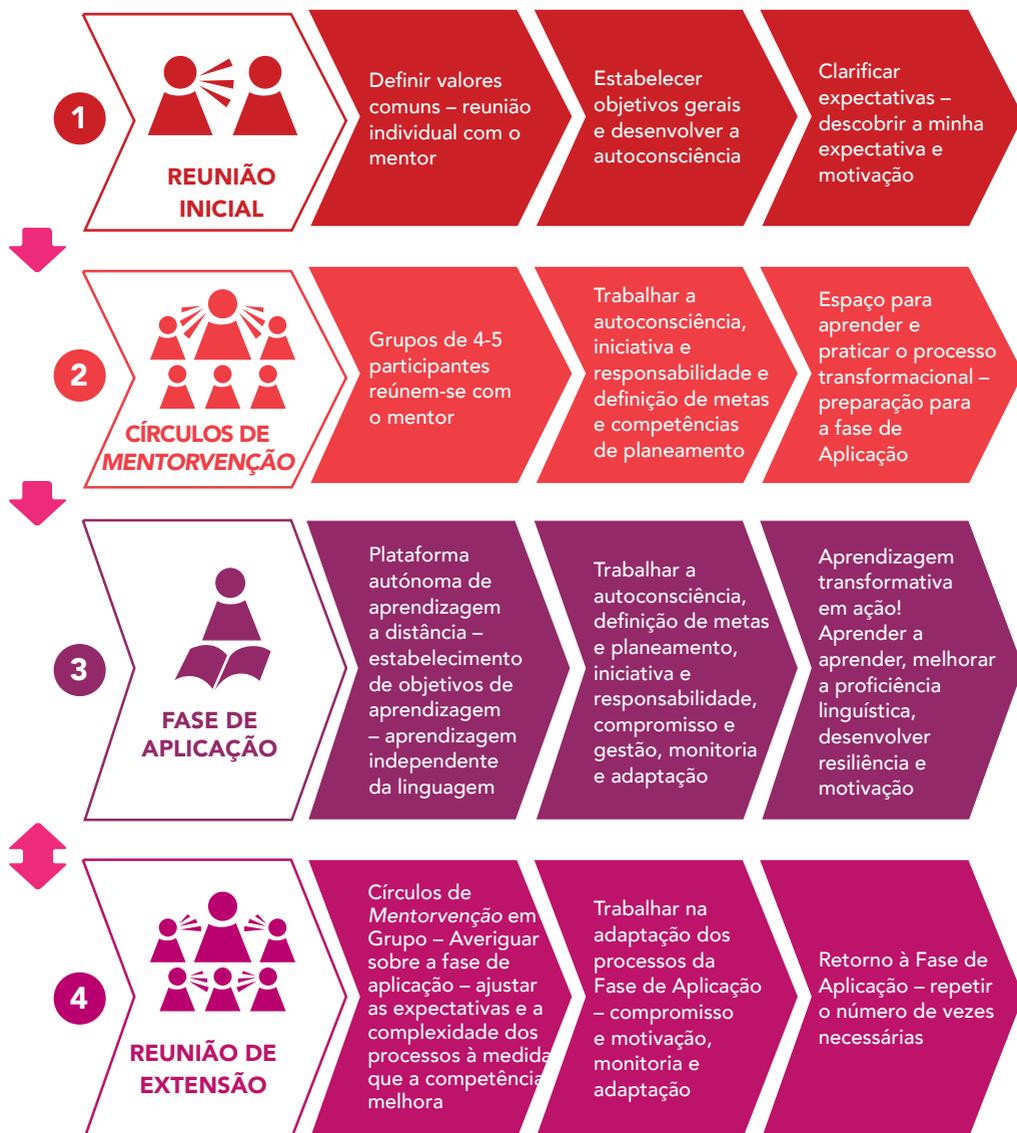
Esta área do projeto UPSIM centra-se em ferramentas de aprendizagem de idiomas que mobilizam quatro protagonistas: aprendentes, cidadãos comuns, educadores e prestadores de serviços públicos e privados. Ao convidar a aprendiz a assumir o controlo da sua própria aprendizagem não-formal, e ao fornecer os recursos necessários para fazê-lo de forma eficiente, capacitamo-la a explorar novas formas de apoiar o seu percurso de aprendizagem. Esta ação ajuda a aprendiz a deixar de ser uma recetora passiva de uma forma de aprendizagem limitada, por exemplo, ao que um professor considera importante, para tornar-se uma aprendiz ativa. “Cidadãos e mentores passam de apenas mentores ou falantes para coaches de línguas. O ensino do idioma ganha a oportunidade de passar do mero ensino da língua ao apoio a aprendentes na prática diária de aprendizagem” Prestadores de serviços públicos e privados passam de fornecedores de serviços básicos para proporcionar uma arena para a aprendizagem da língua.

Ao reorientar o modelo tradicional de como um idioma pode ser ensinado e aprendido, desenvolvemos um conjunto de recursos para apoiar a aprendizagem autodirigida.

Esta área pode ser usada como **uma ferramenta de linguagem independente** para qualquer pessoa que não faça parte da “mentorvenção” do UPSIM, mas é também destinada a ser usada como parte da **Fase de Aplicação, uma das quatro fases do ciclo da “mentorvenção”** do UPSIM.

A descrição detalhada do Ciclo de “Mentorvenção” do UPSIM pode ser encontrada no manual de Integração **Bem-Sucedida (Manual do Curso)**.

## Visão Geral do Ciclo de Mentoria



A Fase de Aplicação refere-se ao desenvolvimento independente da aprendizagem autodirigida, tendo como principal foco uma combinação entre a aprendizagem de línguas e as dimensões de aprender a aprender. A plataforma e os seus recursos incluem as seguintes dimensões e elementos (subcategorias) da dimensão aprender a aprender:



### AUTOCONSCIÊNCIA

- O que sou capaz de fazer?
- O que preciso melhorar?



### DEFINIÇÃO DE OBJETIVOS E PLANEAMENTO

- O que eu gostaria de alcançar?
- Definir as minhas metas de aprendizagem
- Planear as minhas etapas de autoaprendizagem



### INICIATIVA E RESPONSABILIDADE

- Compreender as minhas limitações, as minhas responsabilidades
- Assumir a responsabilidades pela minha própria aprendizagem
- Encontrar questões orientadoras
- Procurar a contribuição de outras pessoas



### ENVOLVIMENTO E GESTÃO

- Compreender as minhas estratégias de aprendizagem e como elas afetam a minha aprendizagem
- Selecionar e procurar recursos disponíveis
- Verificar o meu próprio progresso



### MONITORIA E ADAPTAÇÃO

- Como a minha abordagem altera o que eu fiz?
- Trabalhar em tarefas com o incentivo de outras pessoas
- Adaptar o que eu faço para futuras aprendizagens

## Teorias que sustentam a ferramenta de linguagem

O consórcio desenvolveu as ferramentas para a abordagem UPSIM com base nas perspectivas teóricas de aprendizagem autodirigida. O conceito de mentoria para a aprendizagem autónoma tem as suas raízes na filosofia humanista, de onde deriva maioritariamente o conceito de aprendente adulto. O consórcio adapta-se às necessidades do aprendente através de alternativas às abordagens pedagógicas tradicionais ao concetualizar o desenvolvimento da aprendizagem autodirigida no contexto de aprendizagem de línguas. Desta forma, os indivíduos tornam-se empoderados como aprendentes ao longo da vida em vez de dependerem de outros para motivá-los e conduzi-los através de cursos formalmente projetados num ambiente tradicional centrado no professor. Esta abordagem foi escolhida porque vemos cada ser humano como único, e uma abordagem de aprendizagem individualizada é necessária para responder a essa singularidade. A aprendizagem autodirigida é um processo, o resultado da aprendizagem e o aprendente adulto dependem geralmente da motivação intrínseca, que é muitas vezes associada a algum tipo de autorrealização e ao desejo de atingir todo o seu potencial.

No conceito de aprendizagem do UPSIM não existe a figura de professor. Também não existe sala de aula no sentido tradicional. Os mentores atuam como facilitadores do processo de aprendizagem das mulheres nascidas no estrangeiro e, com os recursos de mentoria e as ferramentas de linguagem como material de apoio, as mulheres são convidadas a assumir a responsabilidade pela própria aprendizagem. O conceito UPSIM é moldado em torno da crença de que os seres humanos possuem o poder de se autodesenvolver, se estiverem no ambiente certo e receberem sugestões e apoio ao longo do percurso.

Inspirada nos progressistas, John Dewey, Jean-Jacques Rousseau, e Alexander Neil, a ferramenta de linguagem foi projetada para estimular o utilizador a seguir o processo, que em muitos casos é transferível para outros cenários de aprendizagem. Desta forma, ainda que os nossos recursos se foquem na aprendizagem da língua, este mesmo processo pode ser transferido para outras áreas, seja num contexto de trabalho, de desenvolvimento profissional, ou de formação contínua.

Os utilizadores da plataforma UPSIM de linguagem e de aprender a aprender têm oportunidade de aceder a:

### Descoberta

- A ferramenta de linguagem oferece aos utilizadores a oportunidade de procurar oportunidades de aprendizagem “na natureza” e de criar redes de aprendizagem com pessoas que podem apoiar e facilitar o processo de aprendizagem.
- Autonomia na localização de recursos que podem ser úteis na aquisição de novos conhecimentos, competências e atitudes.

### Método Scaffolding

- *Scaffolding* refere-se a um método em que o facilitador da aprendizagem proporciona aos aprendentes um tipo de apoio particular à medida que estes adquirem e desenvolvem um novo conceito ou competência. No modelo de *scaffolding*, um facilitador pode partilhar novas informações ou demonstrar como resolver um problema, por exemplo, através do uso de uma ferramenta.
- Com referência a Vygotsky e ao conceito de *scaffolding*, o propósito da plataforma, do mentor, e das colegas dos círculos de *Mentorvenção* é promover um ambiente propício à aprendizagem autodirigida.
- A plataforma inclui dicas e ferramentas que podem ajudar o utilizador a desenvolver hábitos saudáveis para a aprendizagem. Hábitos estes que serão interiorizados, utilizados, e adaptados a outras situações.

## Democracia

- Ter a capacidade de influenciar a própria aprendizagem e objetivos.
- Assumir a responsabilidade pela própria aprendizagem e ações.
- A ferramenta tem o potencial de desenvolver competências para cidadania democrática. Segundo Manning<sup>110</sup>, “uma característica potencial dos aprendentes autodirigidos é lutar pelo ideal democrático,” e “as pessoas cujas vidas são afetadas pela decisão devem fazer parte do processo para chegar-se a essa decisão.”

## Autogestão

- A capacidade de autogestão empodera o utilizador a selecionar e ajustar os seus processos e tempo.
- Inclui a gestão efetiva de emoções, pensamentos, e comportamentos em diferentes situações.

## Curiosidade

- De acordo com Piaget, a curiosidade é a chave para adquirir conhecimento. Portanto, queremos inspirar o utilizador a aprender algo novo de uma maneira significativa.
- A teoria construtivista do desenvolvimento de Piaget suporta a ideia de que formas mais avançadas de cognição são construídas pelo indivíduo através de um processo de atividade “autodirigida” ou “autorregulada”.<sup>111</sup>

## Consciência crítica

- Garrison<sup>112</sup> afirma que o pensamento crítico não é puramente um processo cognitivo ou reflexivo porque o “crítico” altera o significado. Ser crítico significa avaliar e não assumir tudo como garantido.

<sup>110</sup> G. Manning, *Self-directed learning: a key component of adult learning theory*

<sup>111</sup> Ho D. Kuhn and V. Ho, *Self-directed activity and cognitive development* (Journal of Applied Developmental Psychology, vol. 1, no. 2, pp. 119–133, 1980).

<sup>112</sup> D. R. Garrison, *Critical thinking and self-directed learning in adult education: an analysis of responsibility and control issues* (Adult Education Quarterly, vol. 42, no. 3, 1992. p. 138)

- Segundo Mezirow<sup>113</sup>, a ferramenta de linguagem é fundamental para a dimensão de auto direção, uma vez que apoia a aptidão do utilizador a desenvolver consciência crítica e autoconhecimento.
- Uma atitude crítica e autorreflexiva é um elemento fundamental da auto direção e é necessária quando se trata de responsabilidade pessoal pelas próprias opiniões e ações.
- Gelpi<sup>114</sup> afirma que a aprendizagem autodirigida, do ponto de vista social, pode empoderar mulheres de comunidades minoritárias a se tornarem aprendentes independentes ao longo da vida com um valor agregado de, por exemplo, dificultar que “poderes opressores” ganhem ou mantenham o controlo sobre elas.

## Volição

- Volição é relevante num contexto de aprendizagem autodirigida. É muitas vezes caracterizada como um sistema dinâmico de processos de controlo psicológico que protegem a concentração e o esforço direcionado face a distrações pessoais e ambientais. A capacidade de manter o foco na tarefa e evitar distrações é um fator importante para garantir que os aprendentes permaneçam no percurso traçado em qualquer situação.
- A diminuição da motivação ou emoções negativas podem ser tratadas com a aplicação de estratégias de controlo da ação. Isso requer muita persistência e esforço *volitivo*.

<sup>113</sup> J. Mezirow, “A critical theory of self-directed learning,” in *Self-directed Learning: From Theory to Practice. New Directions for Continuing Education*, S. Brookfield, Ed., (Jossey-Bass, San Francisco, 1985)

<sup>114</sup> E. Gelpi, *A Future for Lifelong Education*, (Department of Adult and Higher Education, The University of Manchester, 1979)

## CONCLUSÕES

Para que o conceito UPSIM seja eficiente, é importante que a participante tenha uma compreensão clara do que é necessário para iniciar o processo e alcançar o passo seguinte. Precisamos garantir que os mentores envolvidos no recrutamento e *coaching* estabeleçam expectativas claras e realistas desde o início. Providenciar apoio nesta fase ajudará as mulheres a prepararem-se para futuros desafios e a desenvolverem competências para que se tornem auto motivadas e resilientes. É preciso ilustrar, desde o início, o que será necessário para ter sucesso no que diz respeito a:

- competências de aprendizagem;
- níveis académicos de linguagem;
- questões práticas;
- aptidões;
- responsabilidades.

Para atingir o objetivo, devemos evitar vender a ideia de que o ensino superior é a solução mais fácil. Será necessário definir o que o indivíduo pode obter. Como tal, devemos providenciar uma definição clara dos requisitos mínimos que as mulheres no nosso público-alvo irão precisar para se qualificarem como participantes do programa de mentoria UPSIM. Para começar, será necessário determinar as principais questões a serem apresentadas, a fim de estabelecer metas realistas e alinhadas com as competências e a maturidade intelectual do público-alvo.

Devido às condições pré-existentes, à diversidade do país de acolhimento e à origem dos nascidos no estrangeiro, cada país apresenta um desafio diferente. No entanto, deve-se notar que também existem pontos comuns e semelhanças. Os percursos que as pessoas são incentivadas a seguir são comuns, como a aprendizagem do idioma e a necessidade de aceder a informações importantes

para se integrarem no país de acolhimento, encontrar um emprego ou estudar. A análise começou com uma secção transversal dos parceiros numa descrição dos contextos culturais e sociais em que os nascidos no estrangeiro se encontram. O contexto cultural tem uma grande influência na perceção da migração. Os diferentes países de acolhimento aplicam palavras diferentes para tornar o conceito de migração menos divisivo. Termos como “migrante” podem ser substituídos por “estrangeiros” (como é o caso da República Checa) ou por “nascidos no exterior”, ou eliminados como é o caso da palavra “minorias” em Guadalupe.

O projeto UPSIM nasceu dessa sensibilidade primária para com a linguagem, desde a forma de falar, precisamente porque a língua é a primeira barreira que as pessoas nascidas no estrangeiro têm de enfrentar. Este é um facto encontrado em quase todas as análises feitas em todos os países parceiros.

No caso específico de Guadalupe, a linguagem parece não ser o problema principal, sendo possível deduzir que o motivo principal está no facto de que muitos dos nascidos no estrangeiro já falam Francês, a língua local, ou Crioulo. Por outro lado, falta preparação escolar, que é uma prioridade urgente a resolver para ajudar estas pessoas, através do desenvolvimento social dos locais onde estas pessoas residem e tendo também em conta as estruturas sociais e familiares já existentes. Deve-se ter em mente que a maioria não possui computador, portanto, o ensino deve ser estruturado com recurso a meios adequados, como telemóveis inteligentes, que são muito comuns. Além disso, conseguir um emprego é considerado uma meta consolidada a ser alcançada, devido ao desejo de independência económica.

Na Dinamarca, o número de nascidos no estrangeiro e seus descendentes aumentou recentemente, e as suas condições socioeconómicas são significativamente piores do que as dos Dinamarqueses. Entre os descendentes, a situação é melhor porque

têm acesso ao sistema escolar dinamarquês, mas não existem distinções claras entre homens e mulheres. Encontrar emprego é mais difícil para os estrangeiros originários de países não-ocidentais porque têm qualificações mais baixas e encontram empregos com salários mais baixos. Para ajudar a melhorar as competências dos nascidos no estrangeiro, o governo dinamarquês promoveu iniciativas que ajudam os nascidos no estrangeiro a ultrapassar a barreira da língua e a aprender sobre a cultura e as regras sociais dinamarquesas.

Deve-se notar que a família das mulheres nascidas no estrangeiro também devem ser apoiadas, e informadas sobre o percurso de crescimento da aprendente, ajudando desta forma os membros da família a aceitarem as mudanças e evitando mal-entendidos desnecessários. De acordo com esta ideia de um percurso personalizado, a mentoria cultural tem sido uma iniciativa de integração bem-sucedida, juntamente com a apresentação de exemplos positivos, como modelos a seguir.

Na República Checa, utilizam a palavra estrangeiros uma vez que a palavra imigrantes não é utilizada. Nas publicações há distinção entre dados referentes a mulheres e homens estrangeiros. A tendência geral é de que as mulheres migrem por motivos familiares e os homens por motivos de trabalho. As mulheres sofrem com a dificuldade de conseguir que os seus estudos sejam reconhecidos. O processo de reconhecimento de qualificações académicas do seu país de origem é stressante, tanto por razões financeiras como psicológicas, o que leva as mulheres nascidas no estrangeiro a aceitar empregos pouco qualificados, aumentando, portanto, as desigualdades em termos salariais. A diferença entre homens e mulheres pode tornar-se significativa porque as regras nacionais não ajudam na regularização do visto, o que cria situações de estagnação e força as mulheres nascidas no estrangeiro a aceitar empregos não-regulamentados. Isso, juntamente com a dificuldade de aprendizagem da linguagem e a falta de informação em termos académicos e profissionais, causa um extremo sentimento de isolamento.

Na Suécia, a investigação mostra uma tendência em que as mulheres nascidas no estrangeiro trabalham nas áreas de menor remuneração, e especializam-se em apenas alguns tipos de trabalho e em setores onde o trabalho é considerado de qualificação média. Existem programas sociais para ajudar as mulheres nascidas no estrangeiro a encontrar emprego, mas não são suficientes. As estratégias implementadas pelas instituições de emprego suecas apresentam fraquezas estruturais, uma vez que não se adaptam às necessidades dos nascidos no estrangeiro, por exemplo, prolongam-se muito no tempo para aqueles que já possuem competências avançadas. Além disso, é difícil encontrar informações sobre vagas disponíveis. Adicionalmente, a Suécia é um país onde faltam empregos pouco qualificados, representando apenas 5% do total. Daí a ideia, não tão absurda, de que esses programas sociais servem mais o sistema do que os nascidos no estrangeiro.

Existe uma parte dos nascidos no estrangeiro que são iletrados e que têm outras dificuldades que conduzem a maiores desafios à integração. Os níveis de vulnerabilidade atingem graus extremos quando combinados com problemas financeiros. Ultrapassar a barreira linguística identificada na pesquisa continua a ser a chave principal para a mudança, tanto pessoal quanto profissionalmente.

Em Portugal, a barreira linguística é tão forte quanto nos restantes países, e os trabalhadores nascidos no estrangeiro são empregados em empregos informais e não-regulamentados. As mulheres, especialmente, correm maior risco de ficarem desempregadas. Além disso, são também vítimas de violência de género e são mais expostas na media devido a estereótipos religiosos, raciais e étnicos.

O mercado de trabalho privilegia os portugueses em detrimento dos nascidos no estrangeiro, e o governo português, através de alguns planos estratégicos para promover a integração e a qualidade dos serviços implementados desde 2007, começou a colher resultados positivos como o combate à discriminação, a reunificação familiar e a promoção da cidadania.

Apesar destas operações bem-sucedidas, as mulheres nascidas no estrangeiro continuam a ter problemas económicos, linguísticos e educativos devido ao facto de encontrarem sérias dificuldades no acesso aos cursos do ensino superior e no reconhecimento das suas habilitações académicas, bem como na aprendizagem da língua e no acesso à cidadania.

O UPSIM é um programa de mentoria em que o contacto com as mulheres nascidas no estrangeiro tem o objetivo de estimular uma relação de crescimento em que a pessoa é empoderada e controla o seu próprio progresso. Esta abordagem assertiva, segundo a teoria da orientação para objetivos, ajuda as mulheres nascidas no estrangeiro a desenvolver competências com base nos fatores ambientais e pessoais, evitando falhas desnecessárias.

No UPSIM, cada indivíduo é considerado único através da implementação de uma abordagem individualizada de aprendizagem. Os diferentes aspetos das ferramentas não são novos, mas foram combinados de uma nova maneira. O objetivo final do UPSIM é a maturação da aprendente através da consciencialização voltada para os seus objetivos, e o acesso às ferramentas e processos necessários para alcançá-los.

Outra ideia trazida pelas entrevistas qualitativas foi que o projeto UPSIM poderia ser atraente para o mercado de trabalho. Certos setores têm uma alta concentração de indivíduos nascidos no estrangeiro, que tipicamente consistem em empregos de baixa qualificação. Ao introduzir o conceito aos diversos setores de trabalho, como seja o retalhista, o projeto poderia apoiar as empresas fornecendo percursos de requalificação dentro da sua própria estrutura de formação. Na empresa, pode haver mentores que ajudam a orientar os funcionários com origem migrante, a fim de melhorar o seu domínio do idioma do país de acolhimento, ao mesmo tempo que os ajudam também a concluir os próximos passos para a progressão de carreira na empresa.

## REFERÊNCIAS

- Alto Comissariado para as Migrações, *Brochure* (2020). Disponível em: <https://www.acm.gov.pt/documents/10181/27754/Brochura+ACM/3099c1c8-d233-4309-9ed8-567d3520a5ff>
- Alto Comissariado para as Migrações, I.P., *Relatório de Execução – 2017/2018*. Disponível em: [https://www.acm.gov.pt/documents/10181/222357/Relatorio\\_de\\_Execucao\\_PEM\\_2017\\_2018.pdf/656ad2c0-49e5-423d-98da-f791737766bc](https://www.acm.gov.pt/documents/10181/222357/Relatorio_de_Execucao_PEM_2017_2018.pdf/656ad2c0-49e5-423d-98da-f791737766bc)
- Alto Comissariado para as Migrações, I.P., *Strategic Plan for Migration* (2020). Disponível em: [https://www.acm.gov.pt/documents/10181/222357/PEM\\_ACM\\_final.pdf/9ffb3799-7389-4820-83ba-6dcfe22c13fb](https://www.acm.gov.pt/documents/10181/222357/PEM_ACM_final.pdf/9ffb3799-7389-4820-83ba-6dcfe22c13fb)
- Ana Sofia Neves and others, *Mulheres Imigrantes em Portugal: Uma Análise De Género*, (Campinas, Estudos de Psicologia, 2016)
- Anders Rosdahl, *Integration På Arbejdsmarkedet Af Ikkevestlige Indvandrere Og Efterkommere* (Socialforskningsinstituttet, 2006). Disponível em: <https://www.vive.dk/media/pure/3532/334304>
- Andrey Tibajev; Carina Hellgren, *The Effects of Recognition of Foreign Education for Newly Arrived Immigrants* (Oxford, European Sociological Review, 2019). Disponível em: <https://academic.oup.com/esr/article/35/4/506/5384517>
- Appleton, JJ, Christenson, SL and Furlong, MJ. "Student engagement with school: Critical conceptual and methodological issues of the construct". (Psychology in the Schools, 2008) 45(5): 369–386. DOI: <https://doi.org/10.1002/pits.20303>). In *higher education*, Kahu, ER. *Framing student engagement in higher education. Studies in Higher Education*, (2013)38(5): 758–773. DOI. Disponível em: <https://doi.org/10.1080/03075079.2011.598505>
- Ansong, D, Okumu, M, Bowen, GL, Walker, AM and Eisensmith, SR. *The role of parent, classmate, and teacher support in student engagement: Evidence from Ghana*. (International Journal of Educational Development, 2017)
- Brendon Clark; Karl Lidemalm, *Språkskap: Swedish as a Social Language* (Ergonomidesign, 2011)
- Catarina Reis Oliveira, *Indicadores de Integração de Imigrantes 2020: Relatório Estatístico Anual*. (Lisboa, Observatório das Migrações, ACM, I.P, 2020).

- Centrum pro výzkum veřejného mínění, Sociologický ústav AV ČR (CVVM), "Postoje české veřejnosti k cizincům – březen 2020", (CVVM, 2020). Disponível em: <https://cvvm.soc.cas.cz/cz/tiskove-zpravy/ostatni/vztahy-a-zivotni-postoje/5207-postoje-ceske-verejnosti-k-cizincum-brezen-2020>
- Claire Healy, *Cidadania Portuguesa: A Nova Lei da Nacionalidade de 2006* (Lisboa, Alto-Comissariado Para a Imigração e Diálogo Intercultural, 2011). Disponível em: [https://www.om.acm.gov.pt/documents/58428/177157/Estudo45\\_WEB.pdf/258cd874-463a-4bfd-b928-036878fc7999](https://www.om.acm.gov.pt/documents/58428/177157/Estudo45_WEB.pdf/258cd874-463a-4bfd-b928-036878fc7999)
- Clara Almeida Santos, *Imagens de Mulheres Imigrantes na Imprensa Portuguesa. Análise do ano 2003*. (Lisboa, Alto Comissariado para a Imigração e Diálogo Intercultural, 2007).
- CZSO: Český statistický úřad. Cizinci v České republice 2019. (Praha: Český statistický úřad, 2019). Disponível em: <https://www.czso.cz/documents/10180/91605941/29002719.pdf/74e31838-8cfa-4e93-9aed-4771e13683a8?version=1.0>
- Denmark Statistik, *Befolkningens løn* (København Ø, Temapubl, 2013). Disponível em: <http://www.dst.dk/pukora/epub/upload/19581/befloen.pdf>
- D. R. Garrison, *Critical thinking and self-directed learning in adult education: an analysis of responsibility and control issues* (Adult Education Quarterly, vol. 42, no. 3, 1992. p. 138)
- D. R. Garrison, *Self-directed learning: toward a comprehensive model* (Adult Education Quarterly, vol. 48, no. 1, pp. 18–33, 1997)
- Det Nationale Integrationsbarometer, "Dan overblik over tal og tendenser på uddannelsesområde", Danmark Statistiks database. Disponível em: <https://integrationsbarometer.dk/tal-og-analyser/uddannelse>
- E. Gelpi, *A Future for Lifelong Education*, (Department of Adult and Higher Education, The University of Manchester, 1979)
- Éric Moriame, Sandrine Pitot, *L'atlas des populations immigrées en Guadalupe* (e l'Institut National de la Statistique et des Études Économiques et l'Agence nationale pour la Cohésion Sociale et l'Égalité des chances, 2006). Disponível em: <https://www.insee.fr/fr/statistiques/1289809>
- European Commision, *Portugal: Record Number of Citizenships Granted in 2019* (2021). Disponível em: <https://ec.europa.eu/>

[migrant-integration/news/portugal-record-number-citizenships-granted-2019\\_en](https://ec.europa.eu/migrant-integration/news/portugal-record-number-citizenships-granted-2019_en).

- European Commission, *Portugal: Spotlights on Female (Brazilian) Immigrants, Portugal's Largest Foreign Group*, (2021). Disponível em: [https://ec.europa.eu/migrant-integration/news/portugal-spotlights-female-brazilian-immigrants-portugals-largest-foreign-group\\_en](https://ec.europa.eu/migrant-integration/news/portugal-spotlights-female-brazilian-immigrants-portugals-largest-foreign-group_en).
- European Commission, "Portugal: Strategic plan for migrations 2015-2020 approved", 30 November 2021. Disponível em: [https://ec.europa.eu/migrant-integration/news/portugal-strategic-plan-migrations-2015-2020-approved\\_en](https://ec.europa.eu/migrant-integration/news/portugal-strategic-plan-migrations-2015-2020-approved_en)
- FRA – European Union Agency for Fundamental Rights, *Cost of exclusion from healthcare. The case of migrants in an irregular situation*. (Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2015) Disponível em: <http://fra.europa.eu/en/publication/2015/cost-exclusion-healthcare-case-migrants-irregular-situation>.
- G. Manning, *Self-directed learning: a key component of adult learning theory* (Journal of the Washington Institute of China Studies, vol. 2, no. 2, 2007)
- Gabinete de Estratégia e Planeamento, *Boletim Estatístico – agosto de 2021* (Lisboa, 2021). Disponível em: <http://www.gep.mtsss.gov.pt/documents/10182/10925/beago2021.pdf/61f9eb5f-52ec-48dd-940b-ba8071759b56>
- Gazzola, M. Language skills and employment status of adult migrants in Europe. In *The Linguistic Integration of Adult Migrants/ L'intégration linguistique des migrants adultes* (De Gruyter Mouton, 2017) pp. 297-302
- Heatly, MC and Votruba-Drzal, E. *Developmental precursors of engagement and motivation in fifth grade: Linkages with parent- and teacher-child relationships*. (Journal of Applied Developmental Psychology, 2018)
- Ho D. Kuhn and V. Ho, *Self-directed activity and cognitive development* (Journal of Applied Developmental Psychology, vol. 1, no. 2, pp. 119–133, 1980).
- Holý, Dalibor, *Ekonomická migrace ze Slovenska*. (Statistika & my, 2015). Disponível em: <https://www.statistikaamy.cz/2015/10/15/ekonomicka-migrace-ze-slovenska/>

- Holý, Dalibor "Mají vyšší vzdělání, ale pořád berou méně." (Statistika & my, 2018). Disponível em: <https://www.statistikaamy.cz/2018/04/27/maji-vyssi-vzdelani-ale-porad-berou-mene/>
- Hradečná, P., Jelínková, M., Ezzeddine, P., & Havelková, H. Ženy na vedlejší koleji(?): gender, migrace a stárnutí (Sdružení pro integraci a migraci, 2016)
- Instituto Nacional de Estatística, *População Estrangeira em Portugal* (Lisboa, 2007).
- International Organization for Migration, *Glossary on Migration* (International Organization For Migration, 2019)
- International Trade Union Confederation, *ITUC Economic and Social Policy Brief: Gender Gaps in Social Protection* (Brussels, 2018). Disponível em: <https://www.ituc-csi.org/brief-wage-gap>
- J. Mezirow, "A critical theory of self-directed learning," in *Self-directed Learning: From Theory to Practice. New Directions for Continuing Education*, S. Brookfield, Ed., (Jossey-Bass, San Francisco, 1985)
- Joana Miranda, *Mulheres imigrantes em Portugal. Memórias, dificuldades de integração e projectos de vida*. (Lisboa, Alto Comissariado para a Imigração e Diálogo Intercultural, 2009).
- Klvačová, P. 'Když sem jdeš, tak to musíš vydržet'. Vyrovnávání se nerovností ve výpovědích cizinek žijících v České republice." In Šanderová, J. (ed.). *Sociální nerovnosti v kvalitativním výzkumu*. (Praha: ISS UK FSV., 2007)
- Kocourek Jiří, *Analýza přístupu imigrantek a imigrantů ke vzdělávání a na trh práce v České republice* (MPSV, 2007). Disponível em: <https://www.esfcr.cz/documents/21802/739492/Anal%C3%BDza+-+publikace/d5582df7-6f3e-4705-b23f-275c523180a0>
- Labour Market Integration of Refugees – *Strategies and good practices, a study for the EMPL commission*
- M. S. Knowles, *Self-directed Learning: A Guide for Learners and Teachers*, (New York, Association Press, 1975)
- Macáková Libuše, *Selected problems of integration of foreigners in the Czech Republic* (Equilibrium. Quarterly Journal of Economics and Economic Policy, vol. 8, No.1, 2013), p. 109-124.
- Matheová Beáta (MigraceOnline.cz), "Vykořisťování žen migrantek na trhu práce", (MigraceOnline.cz, 30. 3. 2016). Disponível em: <https://migraceonline.cz/cz/e-knihovna/vykoristovani-zen-migrantek-na-trhu-prace>

- OECD, *Better Policies Series. Promoting Well-Being and Inclusiveness in Sweden* (OECD Publishing, 2016)
- Organisation for Economic Co-operation and Development, "Portugal", in *International Migration Outlook 2019* (OECD Publishing, 2019). Disponível em: <https://www.oecd-ilibrary.org/sites/64450159-en/index.html?itemId=/content/component/64450159-en>
- Portugal, Council of Ministers Resolution n.º 63-A/2007. Disponível em: [https://ec.europa.eu/migrant-integration/library-document/council-ministers-resolution-no-63-a2007-0\\_en](https://ec.europa.eu/migrant-integration/library-document/council-ministers-resolution-no-63-a2007-0_en)
- Portugal, Council of Ministers Resolution n.º 74//2010. Disponível em: <https://dre.pt/dre/detalhe/resolucao-conselho-ministros/74-2010-341856>
- Portugal, Nationality Law, Organic Law No. 2/2006. Disponível em: [http://www.pgdlisboa.pt/leis/lei\\_mostra\\_articulado.php?nid=735&tabela=leis](http://www.pgdlisboa.pt/leis/lei_mostra_articulado.php?nid=735&tabela=leis)
- Portugal, Resolution of the Council of Ministers no. 141/2019. Disponível em: [https://portaldiplomatico.mne.gov.pt/images/noticias/2020/PDF/Tradução\\_Resolução\\_CM\\_141-2019\\_-\\_Plano\\_Nacional\\_de\\_Implementação\\_do\\_Pacto\\_Global\\_das\\_Migrações.Final\\_Limpa\\_002\\_002.pdf](https://portaldiplomatico.mne.gov.pt/images/noticias/2020/PDF/Tradução_Resolução_CM_141-2019_-_Plano_Nacional_de_Implementação_do_Pacto_Global_das_Migrações.Final_Limpa_002_002.pdf)
- Secrétariat général du comité interministériel de contrôle de L'immigration, *Les orientations de La politique de L'immigration OFII* (Paris, Direction de l'Information légale et administrative, 2011) Disponível em: <https://www.ofii.fr/wp-content/uploads/2020/08/rapport.pdf>
- Secrétariat général du comité interministériel de contrôle de L'immigration, *Rapport d'activité 2012 de l'Office français de l'immigration et de l'intégration external* (Paris, Direction de l'Information légale et administrative, 2012). Disponível em: [https://www.ofii.fr/wp-content/uploads/2020/08/Rapport\\_Immigration\\_2012H\\_Web.pdf](https://www.ofii.fr/wp-content/uploads/2020/08/Rapport_Immigration_2012H_Web.pdf)
- Serviços de Estrangeiros e Fronteiras, *Relatório de Imigração, Fronteiras e Asilo 2020* (Oeiras, 2021). Disponível em: <https://sefstat.sef.pt/Docs/Rifa2020.pdf>
- Statista, *Share of the foreign born population in Sweden in 2020, by education level and origin* (Statista Research Department, 2020) Disponível em: <https://www.statista.com/statistics/532639/Sweden-foreign-born-population-2015-by-level-of-education-and-country-of-birth/>

- Statistics Sweden, "Educational attainment of the population", Swedish Register of Education database. Disponível em: <https://www.scb.se/en/finding-statistics/statistics-by-subject-area/education-and-research/education-of-the-population/educational-attainment-of-the-population/>
- Statistics Sweden, "Summary of Population Statistics 1960–2021", SCB database. Disponível em: <https://www.scb.se/en/finding-statistics/statistics-by-subject-area/population/population-composition/population-statistics/pong/tables-and-graphs/yearly-statistics--the-whole-country/summary-of-population-statistics/>
- Stejskalová, Alice *Nejhůře a nejlépe placené práce v Česku. Nový žebříček ukazuje, kdo si polepšil dvojnásobně* (Aktuálně. cz 2017). Disponível em: <https://zpravy.aktualne.cz/finance/nejhure-a-nejlepe-placene-prace-v-cesku-novy-zebricek-ma-cis-r~20b5b864185211e7a70b002590604f2e/>
- Swedish Public Employment Service, *Arbetslösheten minskar mest bland män* (2019) Disponível em: <https://arbetsformedlingen.se/om-oss/press/pressmeddelanden?id=E959110C714713A4>
- Swedish Public Employment Service, *Drygt 30 procent fler utrikesfödda kvinnor i arbete tack vare ny matchningsmetod* (2021). Disponível em: <https://arbetsformedlingen.se/omoss/press/pressmeddelanden?id=1275BEDE62850127&pageIndex=2&-year=2021&uniqueIdentifier=Riket>
- The Human Rights Council, *The Impact of Migration on Migrant Women and Girls: A Gender Perspective Report of the Special Rapporteur on the human rights of migrants A/HRC/41/38*. Disponível em: <https://reliefweb.int/sites/reliefweb.int/files/resources/G1910791.pdf>
- Theis Stenholt Engmann, *Tyrkere er den tredjestørste indvandrergroupe i Danmark* (Denmark Statistiks, 2018). Disponível em: <https://www.dst.dk/da/Statistik/bagtal/2018/2018-06-22-tyrkere-er-den-tredjestoerste-indvandrergroupe-i-danmark#:~:text=Denne%20tidlige%20indvandring%20skyldes%2C%20at,fandt%20sted%20i%201960'erne.&text=Indvandrere%20fra%20Tyrkiet%20er%20i,eller%20som%20resultat%20af%20familiesammenf%C3%B8ringer.>
- Theis Stenholt Engmann, *Fakta om indvandrere og efterkommere i Danmark* (Denmark Statistiks, 2019). Disponível em: <https://www.dst.dk/da/Statistik/bagtal/2019/2019-02-18-fakta-om-indvandrere-og-efterkommere-i-danmark>

- "Tripartite discussions in 2016 and 2017" (København Ø, The Danish Agency for Labour Market and Recruitment, 2018). Disponível em: <https://www.star.dk/en/social-partners/tripartite-discussions-in-2016-and-2017/>
- Uherek Zdeněk, *Migration from Ukraine to the Czech Republic with Respect to the War Conflict in Eastern Ukraine* (Warsaw, Centre of Migration Research Working Papers, No. 93/151, 2016)
- United Nations, DESA-Population Division and UNICEF, *Migration Profiles – Common Set of Indicators* (2014). Disponível em: <https://esa.un.org/migmgprofiles/indicators/files/Portugal.pdf>.
- UN General Assembly, *Global Compact for Safe, Orderly and Regular Migration – Intergovernmental Negotiated and Agreed Outcome* (2018), Disponível em: [https://refugeesmigrants.un.org/sites/default/files/180713\\_agreed\\_outcome\\_global\\_compact\\_for\\_migration.pdf](https://refugeesmigrants.un.org/sites/default/files/180713_agreed_outcome_global_compact_for_migration.pdf)
- "Zpráva o situaci v oblasti migrace a integrace cizinců na území České republiky v roce 2015" (Praha, 2016)

## ANEXOS

### Resumo das barreiras encontradas em toda parceria

Em suma, as principais barreiras transversais encontradas pela parceria que impedem o acesso das mulheres nascidas no estrangeiro à educação incluem:

- Barreiras de género
- Identidade cultural – algumas mulheres não se identificam com ter mais educação e ter um emprego fora de casa, pois consideram o seu papel na família diferente do ideal Europeu. Em alguns casos, pode ser a família da mulher, por falta de compreensão do processo e as suas implicações que a impede de se envolver no processo.
- Dificuldades com cuidado dos filhos
- Competência linguística insuficiente para ingressar no ensino superior
- Impossibilidade de complementar cursos oficiais de línguas sem apoio financeiro
- Competência limitada de aquisição da língua
- Falta de certificação profissional
- Experiência profissional insuficiente .
- Instabilidade financeira
- Baixa identificação com o trabalho fora de casa
- Falta de competências tecnológicas (preferência por smartphones em vez de computadores portáteis)
- Falta de competências de organização e de planeamento
- Falta de consciência sobre os recursos disponíveis
- Falta de conhecimento sobre as próprias possibilidades e como atingir seus objetivos
- Difícil acesso à informação e falta de conhecimento/informação na família imediata

- Ausência de rede apoio
- Diferentes abordagens de aprendizagem ou competência de aprender a aprender subdesenvolvidas. Estas resultam de uma experiência educativa insuficiente ou da experiência com sistemas de educação autoritários, o que causa problemas, por exemplo, quando se estuda na Escandinávia, onde é esperado que o aprendente seja independente, autorregulado, e que assuma a responsabilidade da sua própria aprendizagem.

### Resumo das conclusões da avaliação de necessidades:

- Foco no desenvolvimento de competências organizacionais e de aprender a aprender
- Foco na abordagem dos papéis de género em relação à identificação com o trabalho fora de casa
- Inclusão da família no processo é essencial para desmistificar os valores do mercado de trabalho ocidental
- Avaliar o potencial académico desde o início; definir as bases necessárias para as competências e maturidade intelectual das participantes do programa.
- Demonstrar o que é necessário para ter sucesso: prática, competências, atitudes, aptidões, e responsabilidades
- Pequenos passos: trabalhar em direção ao próximo passo para melhorar o percurso da integração
- Foco no recrutamento: criar pontes entre formação e a educação básica para adultos
- Despertar a expectativa e o orgulho da conquista por uma situação financeira diferente no futuro
- As redes sociais são muito importantes para estas mulheres e, muitas vezes, precisam de solicitar informações fora das suas redes comunitárias para confirmar as informações que receberam.

## CONTACTE-NOS!



**DINAMARCA:** [cecilia@coneqt.dk](mailto:cecilia@coneqt.dk)

**SUÉCIA:** [paraskevi.devreli@ikf.se](mailto:paraskevi.devreli@ikf.se)

**REPÚBLICA CHECA:** [vadura@skolapelican.com](mailto:vadura@skolapelican.com)

**PORTUGAL:** [info@aidlearn.pt](mailto:info@aidlearn.pt)

**GUADALUPE/FRANCE:** [mc@marysecoppet.com](mailto:mc@marysecoppet.com)



[facebook.com/UPSIM-107133871461228](https://facebook.com/UPSIM-107133871461228)



[instagram.com/upsim\\_she\\_can](https://instagram.com/upsim_she_can)