

PROJETO UNINTEGRA

GUIA DE INTEGRAÇÃO PARA PESSOAS REFUGIADAS

NA EUROPA





Impresso em papel reciclado,
totalmente livre de cloro

Guia de integração para pessoas refugiadas na Europa

Guia de integração para pessoas refugiadas na Europa

Coordenadora

Mar Lorenzo Moledo

Autores/as

Jesica Núñez García

Julia M.^a Crespo Comesaña

Liza Mavromara

Bassem Kheireddine

2019

UNIVERSIDADE DE SANTIAGO DE COMPOSTELA

Guía de integración para personas refugiadas en Europa / coordinadora, Mar Lorenzo Moledo ; autores/as, Jesica Núñez García, Julia M.^a Crespo Comesaña, Liza Mavromara, Bassem Kheireddin. – Santiago de Compostela : Universidade de Santiago de Compostela, Servizo de Publicacións e Intercambio Científico, 2019

70 p. ; 24 cm.

D.L. C 2211-2019

1. Refugiados -- Países da Unión Europea I. Lorenzo Moledo, Mar, coord. II. Núñez García, Jesica III. Crespo Comesaña, Julia M.^a IV. Mavromara, Liza V. Kheireddine, Bassem VI. Universidade de Santiago de Compostela. Servizo de Publicacións e Intercambio Científico, ed.

325.2(4-672UE)

© Universidade de Santiago de Compostela, 2019

Deseño e maquetación

Paula Cantero
origamiestudio.com

Edita

Servizo de Publicacións e Intercambio Científico
Campus Vida – 15782 Santiago de Compostela
usc.es/publicacions

Imprime

Imprenta Universitaria
Campus Vida – 15782 Santiago de Compostela

Depósito legal: C 2211-2019

ÍNDICE

1. APRESENTAÇÃO	7
2. GUIA DE INTEGRAÇÃO PARA PESSOAS REFUGIADAS NO SISTEMA EDUCATIVO	11
2.1. Justificação/Necessidades	13
2.2. Objetivos	14
2.3. Estrutura do sistema educativo	14
2.4. Trâmites para a escolarização	17
2.5. Ajudas para seguir estudos	19
2.6. Funcionamento dos centros educativos	20
2.7. Serviços complementares dos centros educativos	23
2.8. Participação da família na escola	25
2.9. Corpo docente	25
2.9.1. Regulamentação para as pessoas refugiadas	25
2.9.2. Recursos para um ensino inclusivo	29
2.10. Referências	31
3. GUIA DE INTEGRAÇÃO PARA PESSOAS REFUGIADAS NO MERCADO DO TRABALHO	33
3.1. Justificação/Necessidades	35
3.2. Objetivos	37
3.3. Integração de pessoas refugiadas no mercado do trabalho: questões relacionadas com os/as empregados/as	37
3.3.1 Características individuais	38
3.3.1.1. Idade	38
3.3.1.2. Saúde mental	39
3.3.1.3. Habitação, realocação e capacidade de mobilidade	40
3.3.1.4. Apoio para o cuidado das crianças	41
3.3.2. Língua	41
3.3.3. Capacidades prévias	42
3.3.3.1. Reconhecimento qualificações e homologação de diplomas	42
3.3.3.2. Educação de pessoas adultas, educação permanente e formação profissional	43
3.3.4. Obtenção de informação importante através de redes sociais e redes institucionais	44
3.3.5 Preparação e ajuda	46

3.3.5.1. Configuração do Currículo	46
3.3.5.2. Promoção das capacidades na entrevista	46
3.3.5.3. Preparando as pessoas refugiadas para serem economicamente independentes	47
3.3.6. Uma história bem-sucedida: a perspetiva das pessoas refugiadas	47
3.4. Integração de pessoas refugiadas no mercado do trabalho: questões relativas aos/às empresários/as	48
3.4.1. Educando a sociedade de acolhimento: combater os preconceitos	50
3.4.2. Educando o/a empresário/a	51
3.4.3. Ajustamento entre as necessidades dos/das empresários/as e as capacidades das pessoas refugiadas	52
3.4.4. Uma história bem-sucedida: perspetiva dos/das empresários/os	52
3.5. Referências	53

4. GUIA DE INTEGRAÇÃO PARA PESSOAS REFUGIADAS NAS COMUNIDADES

DE ACOLHIMENTO.....	55
4.1. Justificação/Necessidades	57
4.2. Objetivos	59
4.3. Infraestrutura para a integração	59
4.3.1. Papel das ONG	55
4.3.2. Papel das instituições locais de acolhimento	61
4.3.3. Papel das autarquias	61
4.3.4. Papel do governo	61
4.3.5. Papel das instituições educativas	62
4.4. Abordagens recomendadas para a integração	62
4.4.1. Nova política de integração	64
4.4.2. Diálogo intercultural e formação	64
4.4.3. Conhecimento mútuo e eliminação de estereótipos e preconceitos	65
4.4.4. Níveis objetivos de integração	65
4.5. Pautas para uma integração bem-sucedida	65
4.5.1. Serviços públicos	67
4.5.2. Língua e educação	67
4.5.3. Formação	67
4.5.4. Valores sociais	68
4.5.5. Intervenções efetivas	68
4.5.6. Investigação	68
4.5.7. Sensibilização	68
4.6. Referências	69

1. APRESENTAÇÃO

O Projeto UNINTEGRA tem o objetivo principal de gerir de maneira eficiente a integração da população migrante na Europa, bem como satisfazer as necessidades das pessoas que necessitam de proteção, a dois níveis: trabalhando diretamente com os recém-chegados para abordar as necessidades básicas de integração, juntamente com a promoção de atitudes recetivas nas comunidades de acolhimento e estabelecendo um quadro regulamentar em cada comunidade de acolhimento.

O UNINTEGRA é dirigido pela Universidade de Santiago de Compostela (Espanha) com a participação da National and Kapodistrian University of Athens (Grécia), a Universidade do Minho (Portugal), a Fundació Acsar (Espanha), a Fundació Universitária Balmes (Espanha) e o Concello de Santiago de Compostela (Espanha).   cofinanciado pelo *Asylum, Migration and Integration Fund* (AMIF) da Comissão Europeia.

  um projeto com 6 pacotes de trabalho: desenvolvimento de um protocolo de valida o de competências acad micas e credenciais dos nacionais de países terceiros (WP1); sensibilizar a comunidade acad mica e local e facilitar a integra o dos/as nacionais de países terceiros (WP2); apoio prévio   partida das pessoas refugiadas na Grécia para a recupera o emocional e psicológica,

atividades socioeducativas para menores, mães jovens e mulheres (WP3); App4Refs: aplicativo de telemóvel de utiliza o gratuita (WP4); forma o para treinar o pessoal para ajudar os/as nacionais de países terceiros que necessitam de



proteção internacional nas comunidades de acolhimento (WP5); e, finalmente, um programa de formação em integração para profissionais (WP6).

Concretamente, os objetivos do WP2, em que se enquadra este Guia, são:

- Promover a identificação mútua e a integração entre os/as nacionais de países terceiros e as comunidades locais de acolhimento.
- Impulsionar o papel ativo e acolhedor da sociedade de acolhimento para garantir um alto grau de integração das pessoas refugiadas ou requerentes de asilo.
- Melhorar o conhecimento mútuo proporcionando às comunidades locais e estrangeiras um fórum adequado para se aproximarem culturalmente.
- Promover a investigação em integração como um processo bidirecional.

Estes objetivos foram trabalhados a partir de duas abordagens: por um lado, um projeto de investigação para a integração e, por outro, um conjunto de ações de formação e divulgação, enquadrados na “Semana de integração” que decorreu em Santiago de Compostela entre os dias 12 e 21 de junho de 2019.

Justamente este Guia é resultado do projeto de investigação levado a cabo na Grécia, Portugal e Espanha pelas Universidades participantes.

Este projeto parte de três pressupostos básicos: a integração é um processo socioeducativo bidirecional, que envolve as pessoas que chegam, mas também as que acolhem; a adoção do modelo intercultural nesse processo; e as mulheres refugiadas como figura essencial na investigação.

Com estas bases, em primeiro lugar, analisamos a integração das famílias refugiadas na Europa a partir de um trabalho de campo, utilizando para a recolha de dados e informação o questionário CIFRE (n=442), para depois começar a realizar histórias de vida a mulheres refugiadas (n=11); e, em segundo lugar, estudamos as atitudes dos europeus em relação às pessoas refugiadas utilizando o questionário CAFARE (n=430), e realizando entrevistas semiestruturadas a diretores/as de centros educativos que escolarizam crianças de países terceiros (n=23).

A investigação desenvolvida permite-nos concluir que precisamos de trabalhar em três frentes prioritárias para conseguir a efetiva integração das pessoas refugiadas:

1. **A escola** pode ser um magnífico espaço de integração para as famílias e os seus/suas filhos/as, por isso é sumamente importante que os pais e mães conheçam como funciona o sistema educativo do país de acolhimento, as possibilidades de formação e o papel que desempenham as famílias na educação (Guia de Integração no Sistema Educativo).
2. As pessoas refugiadas consideram que um dos aspetos mais importantes para o futuro é a sua **inserção no trabalho**. Por isso é necessário que as pessoas refugiadas conheçam o mercado do trabalho do país em que residem, bem como as ferramentas, recursos e possibilidades para favorecer o seu acesso ao trabalho (Guia de Integração no Mercado do Trabalho).

3. Para favorecer o processo de integração é necessário que estas famílias teçam uma rede de apoio social e conheçam os serviços comunitários e dispositivos a que podem recorrer (Guia de Integração na Comunidade de Acolhimento).

TERMINOLOGIA BÁSICA ¹

MIGRAÇÃO: deslocação de uma pessoa ou um grupo de pessoas de um país para outro (migração internacional) ou dentro do território de um Estado (migração interna) por várias causas e durante um longo período de tempo (pelo menos um ano). A utilização do termo pessoa migrante tem carácter genérico e engloba imigrante e emigrante, fazendo referência a uma pessoa que sai de um país para se estabelecer noutro.

REFÚGIO: no processo de refúgio, o objetivo principal é a segurança sobre a integridade física de uma pessoa, que não tem proteção do governo do seu país de origem.

PROTEÇÃO INTERNACIONAL: é a concedida a uma pessoa que carece de proteção nacional pelo seu país e engloba os status de asilo e proteção subsidiária. Reúne as ações da comunidade internacional baseadas no direito internacional que visam proteger os direitos fundamentais de um grupo específico de pessoas fora do seu país de origem.

ESTATUTO DE REFUGIADOS: reconhecimento por um Estado membro de um nacional de um país terceiro ou de um apátrida como refugiado, ao abrigo da Convenção de Genebra. Reconhece-se a qualquer pessoa que se encontra

fora do seu país de origem e não pode regressar ao mesmo devido a que tem fundados temores de ser perseguida por diversos motivos.

REQUERENTE DE ASILO: aquela pessoa que apresentou um pedido de asilo e sobre o qual não há resolução definitiva de reconhecimento da sua condição de refugiado e que se encontra à espera da sua resolução. É uma forma de proteção baseada no princípio de não devolução e que significa o reconhecimento internacional ou nacional dos direitos do refugiado.

PROTEÇÃO SUBSIDIÁRIA: proteção concedida a um nacional de um país terceiro ou apátrida que não reúne os requisitos para ser refugiados. Contudo, sobre o requerente há um risco fundado de sofrer danos graves se regressar ao seu país de origem ou ao país de residência habitual anterior.

APÁTRIDA: é aquela pessoa que não é considerada como nacional, ao abrigo da sua legislação, por nenhum Estado. Também se aplica a pessoas cuja nacionalidade não está estabelecida (art. 1º da Convenção das Nações Unidas sobre o Estatuto dos Apátridas de 1954).

DESLOCADO/A: é a pessoa que foi forçada a abandonar o seu país ou região de origem ou, então, tiver sido evacuada respondendo à chamada de organizações internacionais, e não é possível regressar ao seu país pela situação que vive.

REASSENTAMENTO: processo pelo qual, mediante solicitação do ACNUR com base na necessidade de proteção internacional de uma pessoa, um nacional de um país terceiro ou um

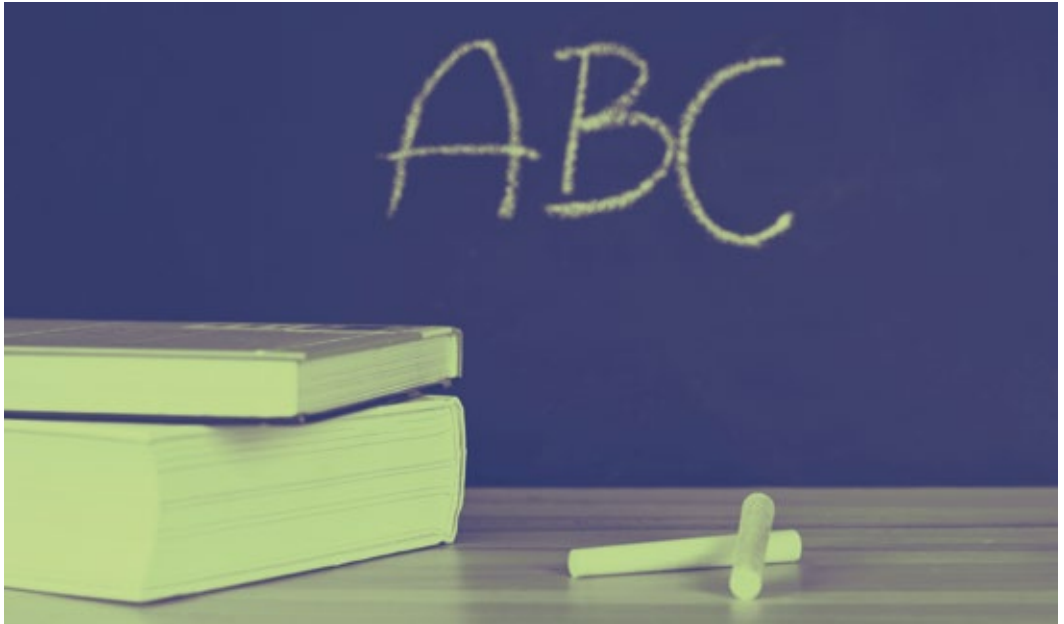
apátrida é transferido de um país terceiro para um Estado membro. Isto é, deslocação de uma pessoa do país em que solicitou asilo para outro Estado aceite de acolhimento. É uma solução duradoura e um modelo de responsabilidade partilhada.

REALOCAÇÃO: deslocação de pessoas requerentes de proteção internacional para outro Estado, no qual se lhes conceda uma proteção parecida ou, então, em que se examinará esse pedido.

1 Rede Europeia de Migrações - EMN. Recuperado de:
<https://ec.europa.eu/home-affairs/sites/homeaffairs/files/what-we-do/networks/european_migration_network/docs/emn-glossary-es-version.pdf>

-2-

**GUIA DE INTEGRAÇÃO
PARA PESSOAS REFUGIADAS**
NO SISTEMA EDUCATIVO



O Guia de Educação enquadra-se no projeto UNINTEGRA que tem a finalidade de contribuir de um modo eficiente para a gestão dos movimentos migratórios provocados por crises humanitárias. O projeto tem como meta a elaboração de protocolos e ferramentas que permitam atender adequadamente as necessidades das pessoas migrantes. O trabalho realiza-se atendendo os diversos âmbitos que afetam o processo de integração social das pessoas refugiadas e migrantes em situação de vulnerabilidade, e um desses âmbitos é o educativo no quadro europeu.

Este Guia elaborou-se pensando nas necessidades das pessoas refugiadas e

nos seus/suas filhos/as, mas também como uma ferramenta de trabalho para as instituições, organismos e profissionais que os atendem.

2.1.JUSTIFICAÇÃO/ NECESSIDADES

A educação institucional é um instrumento potencial de inclusão social e cultural para qualquer grupo. O conhecimento da estrutura e funcionamento do sistema educativo é o elemento básico que permite desenvolver as estratégias pessoais necessárias para utilizar este âmbito

social como facilitador de integração pelas comunidades migrantes.

Justamente, a integração escolar das crianças procedentes de países terceiros tornou-se num dos maiores desafios que devem enfrentar os sistemas educativos europeus (Santos Rego e Lorenzo, 2009). Apesar do interesse e da preocupação que provocou esta questão, as estratégias implementadas para facilitar a incorporação destes alunos/as às escolas, continuam sem atingir os resultados desejados, por mais que se insista no papel fundamental da escola como vetor de integração social e cultural dos/as filhos/as de migrantes e das suas famílias (OCDE, 2018; OCDE, 2019).

Sendo assim, a escola deve procurar exercer não só os direitos de participação das famílias no seu funcionamento, como também favorecer o seu envolvimento na educação dos seus/suas filhos/as, por ser uma das vias mais efetivas de integração social, mas também pelos efeitos positivos que isso produz na trajetória escolar das crianças (Epstein et al., 2019; Lorenzo, Godás, Priegue, e Santos Rego, 2009; Santos Rego, Godás, Ferraces, e Lorenzo, 2016).

Mas a escola deve ser o núcleo sobre o qual também se construa um plano de formação do corpo docente, potencializando tanto o trabalho em equipa como o estabelecimento de vias e mecanismos de contacto entre os profissionais de diversas escolas, para possibilitar a criação de redes e a difusão de boas práticas. Devemos mudar a imagem dos centros educativos como instituições isoladas do meio envolvente: a inclusão das famílias, a visibilidade e valorização da cultura

de procedência de cada aluno, é uma estratégia necessária para uma melhor educação intercultural (Cernadas, Lorenzo, e Santos Rego, 2019).

2.2. OBJETIVOS

- Explicar de maneira simples a estrutura e funcionamento básico do sistema educativo do país de acolhimento.
- Analisar o papel que desempenham as famílias na educação dos seus/suas filhos/as.
- Apresentar a escola como um espaço de integração para as famílias e os seus/suas filhos/as.
- Facilitar o trabalho dos profissionais que trabalham diretamente com as pessoas migrantes, especialmente refugiadas.

2.3. ESTRUTURA DO SISTEMA EDUCATIVO

É essencial compreender a estrutura do sistema educativo do país de residência e, especificamente, o que se considera educação obrigatória.



SISTEMA EDUCATIVO ESPANHOL

O sistema educativo espanhol é formado por Ensinos de Regime Geral e Ensinos de Regime Especial.

Ensinos de Regime Geral

EDUCAÇÃO INFANTIL: não tem carácter obrigatório. Ordena-se em dois ciclos: o primeiro de 0 a 3 anos e o segundo de 3 a 6 (gratuito nos centros sustentados com fundos públicos).

EDUCAÇÃO PRIMÁRIA: estuda-se entre os 6 e os 12 anos de idade. É a primeira etapa obrigatória do sistema educativo. Compreende 6 cursos letivos.

ENSINO SECUNDÁRIO OBRIGATÓRIO (ESO): estuda-se entre os 12 e os 16 anos. É composto por 2 ciclos: o primeiro de três cursos letivos (1º, 2º e 3º), e o segundo de um só curso (4º).

Ao finalizar estes estudos recebe-se o Diploma de Graduado em Educação Secundária Obrigatória que permite aceder à Educação Secundária Pós-obrigatória (formada pelo Bacharelato e a Formação Profissional de Grau Médio) ou ao mundo do trabalho.

A Educação Primária e a ESO compreendem, no total, dez anos de escolaridade obrigatória e gratuita para todos/as os/as alunos/as.

BACHARELATO: estuda-se entre os 16 e 18 anos. Pode-se aceder a estes estudos desde a ESO ou desde a Formação Profissional de Grau Médio. Não tem carácter obrigatório, mas é necessário o diploma de Bacharel para aceder aos estudos de FP superior ou aos estudos universitários.

Formação Profissional: a FP é composta pelos ciclos de Formação Profissional Básica, Grau Médio e Grau Superior. Todos têm uma organização de tipo modular de conteúdos teóricos e práticos que se adequam às diversas áreas profissionais.

– **Formação Profissional Básica:** mais informação em <http://todofp.es/sobre-fp/informacion-general/sistema-educativo-fp/puedo-pasar.html>



- **Formação Profissional de Grau Médio:** mais informação em <<http://todofp.es/sobre-fp/informacion-general/sistema-educativo-fp/puedo-pasar.html>>
- **Formação de Grau Superior:** mais informação em <<http://todofp.es/sobre-fp/informacion-general/sistema-educativo-fp/puedo-pasar.html>>

ESTUDOS UNIVERSITÁRIOS: dão-se os diplomas de Licenciamento, Mestrado e Doutoramento.

FORMAÇÃO DE PESSOAS ADULTAS (EPA): oferece-se a pessoas maiores de 18 anos e, excepcionalmente, a maiores de 16. Esta formação permite adquirir, completar ou ampliar conhecimentos de tipo geral ou específicos, tanto para o desenvolvimento pessoal como para a formação profissional. Podem-se seguir os seguintes estudos:

- Nível 1 e 2 de Ensinos Básicos.
- Ensinos de Educação Secundária.
- Formação Profissional.

Há também a possibilidade de seguir um programa de formação através da Internet. Esta modalidade dá-se desde o programa de Aula Mentor <www.aulamentor.es>

A oferta formativa inclui formação sociocultural, iniciação à informática, alfabetização para imigrantes ou línguas estrangeiras.

FORMAÇÃO DOS/AS ALUNOS/AS COM NECESSIDADES ESPECÍFICAS DE APOIO EDUCATIVO: são os/as alunos/as que, de modo permanente ou nalgum momento concreto da sua vida académica, necessitam de determinados apoios por dificuldades específicas de aprendizagem, pelas suas altas capacidades intelectuais, por incorporação

tardia ao sistema educativo ou por condições pessoais ou escolares particulares.

Ensinos de Regime Especial

ENSINOS DE LÍNGUAS: para atingir as competências definidas nos níveis A1, A2, B1, B2, C1 e C2, ao abrigo do Quadro Comum Europeu de Referência para as línguas.

ENSINOS ARTÍSTICOS: incluem os Ensinos Elementares de Música e Dança, os Ensinos Artísticos de Nível Profissional e os Ensinos Artísticos de Nível Superior.

ENSINOS DESPORTIVOS: são organizados em ciclos formativos de Grau Médio e Superior.



SISTEMA EDUCATIVO GREGO

EDUCAÇÃO INFANTIL: compreende a escolarização de crianças entre 0 e 6 anos e não é obrigatória. Além disso, divide-se em centros de atenção primária (de 0 a 4 anos) e escolas infantis (de 4 a 6 anos).

EDUCAÇÃO PRIMÁRIA: educação obrigatória com uma duração de 6 anos para alunos/as com idades compreendidas entre os 6 e os 12 anos.

EDUCAÇÃO SECUNDÁRIA OBRIGATÓRIA (ESCOLAS SECUNDÁRIAS): educação obrigatória para alunos/as entre 12 e 15 anos, que consta de três anos letivos. Também, há centros de educação obrigatória especializados em áreas como música, arte ou experimentais.

EDUCAÇÃO SECUNDÁRIA SUPERIOR (ENSINO SECUNDÁRIO GERAL): para alunos/as entre 15 e 18 anos. Este não é um nível educativo obrigatório. Também há centros de ensino secundário geral especializados, como os centros de ensino secundário geral, de modalidade noturna e de música ou arte.

FORMAÇÃO PROFISSIONAL: para alunos/as entre 15 e 18 anos que querem combinar disciplinas de educação geral com matérias específicas no lugar de trabalho. Nalguns casos, os centros de ensino secundário geral podem oferecer a oportunidade de conseguir experiência profissional através de estágios.

EDUCAÇÃO SUPERIOR (EDUCAÇÃO UNIVERSITÁRIA): para estudantes de 18 anos ou mais. As instituições de educação superior oferecem diplomas universitários.

CENTROS DE EDUCAÇÃO DE ADULTOS OU DE “SEGUNDA OPORTUNIDADE”: proporcionam-se aulas para estudantes que não terminaram a sua educação a uma idade mais precoce e que querem continuar a sua educação.

EDUCAÇÃO PERMANENTE: oferece-se a adultos de todas as idades uma variedade de cursos de formação em diversas áreas.

EDUCAÇÃO ESPECIAL: os alunos/as de todas as idades com necessidades educativas especiais podem continuar a sua educação em centros de educação especializada.



SISTEMA EDUCATIVO PORTUGUÊS

O sistema educativo português compreende três níveis: educação primária, secundária e superior. Por outro lado, a educação pré-escolar é para crianças com idades compreendidas entre os três anos e a idade de início na educação primária. Assim pois, é universal a partir dos cinco anos.

EDUCAÇÃO PRIMÁRIA: é universal, obrigatória e gratuita e compreende três ciclos sequenciais: o primeiro dura quatro anos, o segundo dois e o terceiro três anos. No fim de cada ciclo, os/as estudantes

realizam exames de avaliação nacionais para as disciplinas de Língua Portuguesa e Matemática.

EDUCAÇÃO SECUNDÁRIA: compreende um ciclo de três anos (corresponde aos graus 10º, 11º e 12º de ensino secundário) e deve ser terminado por jovens em idade escolar, uma obrigação que cessa aos 18 anos. A rede escolar está organizada em núcleos escolares, que são formados por escolas que oferecem todos os níveis educativos, de educação pré-escolar a educação secundária.

EDUCAÇÃO SUPERIOR: inclui a educação universitária e politécnica. A educação universitária é proporcionada por instituições universitárias públicas e privadas, enquanto a educação politécnica é proporcionada por instituições não universitárias públicas e privadas: Licenciatura, Mestrado, Doutoramento e Cursos Técnicos Superiores Profissionais.

O certificado de Técnico Superior Profissional concede-se ao completar um ciclo de estudos de educação superior sem diploma (CTESP). Corresponde a um ciclo curto de estudos dentro do ciclo que leva ao grau de licenciado. Os CTESP são proporcionados por instituições politécnicas de educação superior, bem como por unidades orgânicas politécnicas integradas em universidades.

2.4. TRÂMITES PARA A ESCOLARIZAÇÃO

Outro aspeto importante do sistema educativo em cada país é conhecer as fases ou momentos dos trâmites de matrícula nos centros educativos.



Acesso aos ensinos de regime obrigatório em centros sustentados com fundos públicos. O procedimento habitual segue os seguintes passos:

1. **Reserva de lugar:** há um prazo de apresentação de pedidos que varia conforme as Comunidades Autónomas, mas costuma-se determinar entre os meses de fevereiro e abril.
2. **Apresentação de pedido de admissão e, dado o caso, reclamação.**
3. **Formalização de matrícula:** entre os meses de junho e julho (conforme comunidades e níveis educativos).

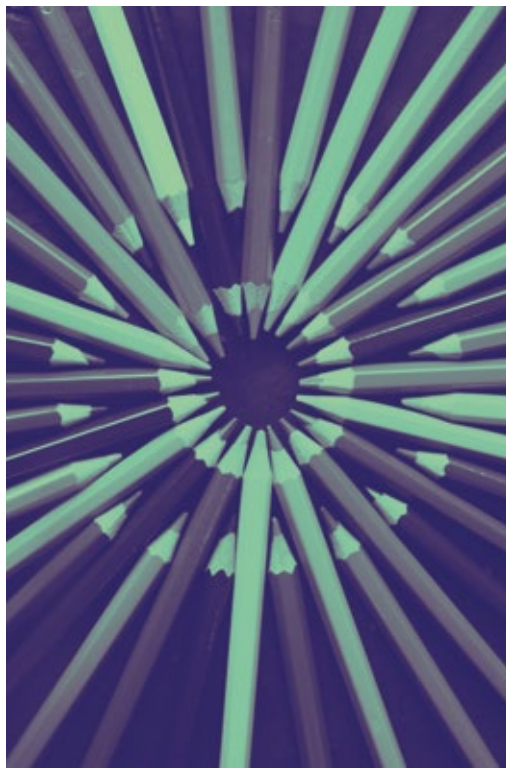
Incorporação tardia: quando, por proceder de outro país ou por qualquer outra circunstância, o/a menor a escolarizar não chegar no prazo formal de matrícula serão admitidos nos centros em que houver lugares vagos.



Por um lado, para as pessoas refugiadas que vivem em centros de receção ou acolhimento, os/as coordenadores/as de educação nesses centros são responsáveis de ajudar com o registo e transporte escolar. Além disso, também recompilam os documentos necessários para a matrícula escolar das crianças refugiadas nos centros educativos (RefugeeInfo, 2019).

Por outro lado, para as pessoas refugiadas que não vivem em centros de receção ou de acolhimento, a matrícula escolar deve ser feita através da família que é a responsável de se comunicar com o seu centro educativo mais próximo e realizar a matrícula do seu/sua filho/a.

São necessários vários documentos específicos no momento da matrícula escolar, como um atestado médico e de



vacinação. Porém, no caso das famílias de refugiados, as crianças podem efetuar a matrícula sem possuir todos os documentos oficiais requeridos (RefugeeInfo, 2019).

Finalmente, a matrícula escolar pode ser feita durante todo o ano letivo, embora o período estabelecido tenha finalizado.



A educação em Portugal é gratuita e obrigatória até aos 18 anos, completando o 12º ano.

Escolarização: para encontrar o centro educativo mais adequado, os progenitores podem seguir três vias: comunicar com o centro mais próximo geograficamente à sua residência habitual, contactar com a *Direção Regional de Educação* ou com centros escolares privados.

Matrícula escolar: no dia 15 de setembro, os/as menores com 6 anos de idade devem estar matriculados no seu primeiro ano escolar, cumprindo o calendário letivo. O período de matrícula finaliza, normalmente, em 15 de julho. Contudo, no procedimento de matrícula escolar para alunos/as estrangeiros/as não se estabelece nenhuma data limite.

Procedimento para a matrícula: para realizar a matrícula é necessário contar com os seguintes documentos:

- Cartão de identificação do/a menor, passaporte ou um certificado da embaixada do país de origem da criança.
- Impresso de registo completo com uma fotografia tipo passe agregada. Os impressos serão proporcionados pelo centro educativo.
- Atestado médico em que conste o calendário de vacinação e testes oftalmológicos e auditivos. Pode-se conseguir com o registo no Centro de Saúde correspondente.

2.5. AJUDAS PARA SEGUIR ESTUDOS

As famílias devem explorar a possibilidade de conseguir ajudas para combater a despesa económica devida à escolarização.



Há bolsas e ajudas a que se pode optar. Podem ser convocadas pelo Ministério com competências em Educação, pelas Secretarias Autonómicas, pelas Autarquias e por outras entidades públicas ou privadas. As ajudas podem ser para estudos, atividades extraescolares, cantina, livros de texto ou mobilidade, entre outras.

As convocatórias costumam incluir escalões de situação económica das famílias e/ou processo letivo. Normalmente pode-se conseguir informação sobre as ajudas nos próprios centros educativos.



Os/as alunos/as refugiados/as e requerentes de asilo assistem a centros educativos públicos com carácter gratuito. Além dos programas de integração específicos que se oferecem nestes centros, durante o horário escolar normalizado, nalgumas destas escolas também se dão aulas adicionais em horário extraescolar. Estas aulas podem ser dadas por alguma ONG e são de carácter gratuito para os alunos. Também se possibilita a opção, através de alguma entidade social, como a ONG Elix, de oferecer comida. De





igual modo, proporcionam-se diversos materiais escolares.

Além disso, podem-se proporcionar bolsas às pessoas refugiadas para ajudá-las a assistir a cursos universitários. Essas bolsas podem ser concedidas por instituições privadas, subsídios europeus, a Embaixada dos Estados Unidos na Grécia, etc.



Os centros educativos estatais são de carácter gratuito. A matrícula em centros educativos privados, no caso de a percentagem nos centros públicos já estar completa, é reembolsada pelo Estado, parcialmente ou totalmente. O apoio económico está disponível para famílias com uma situação socioeconómica vulnerável.

De igual modo, Portugal oferece uma diversidade de bolsas e subsídios dirigidos, principalmente, ao seguimento de estudos em educação superior através de várias entidades, como a agência pública *Fundação para a Ciência e a Tecnologia* (FCT) que apoia a ciência, a tecnologia e a inovação, em todos os âmbitos científicos.

2.6. FUNCIONAMENTO DOS CENTROS EDUCATIVOS

Seguidamente oferece-se informação básica sobre uma série de aspetos fundamentais para entender como se trabalha nos centros educativos.



Tipologia de centros por regime horário: os centros escolares com Ensinos de Regime Geral podem ter horário a tempo inteiro (manhã) ou tempo repartido (manhã e tarde).

Órgãos de funcionamento dos centros educativos

1. **Órgãos de governo unipessoais:** cada um dos membros da Equipa Diretiva:
 - **Diretor/a:** ocupa-se das funções que têm a ver com a organização, a gestão e a representação do centro educativo.
 - **Chefe de estudos:** assume as competências pedagógicas da equipa diretiva.
 - **Secretário/a:** assume funções de gestão e organização administrativa, académica e económica.

2. Órgãos de governo colegiais:

- **Claustro de professores/as:** propõem, analisam e avaliam o funcionamento do centro do ponto de vista da gestão organizacional e pedagógica.
- **Conselho escolar:** é o órgão de participação da comunidade educativa. No mesmo estão representados o corpo docente e diversos órgãos, as famílias, os/as alunos/as, o pessoal de administração e serviços e a autarquia.

3. Órgãos de representação e participação:

- **Associação de mães e pais (AMPA):** são associações voluntárias de pais e mães dos centros educativos. Procuram a participação das famílias na educação dos seus/suas filhos/as através da cooperação e envolvimento em determinadas dimensões da vida escolar.
- **Associação de alunos/as:** são associações voluntárias de alunos/as que procuram uma integração mais ativa na comunidade escolar.

4. Órgãos de planificação, coordenação docente e orientação:

- são órgãos unipessoais ou colegiais que se encarregam de organizar, desenvolver e avaliar os ensinamentos próprios dos centros educativos:
- **Tutor/a:** atende a todos os aspetos que têm a ver com a maturação, orientação e aprendizagem dos alunos/as. Também é a peça que serve de comunicação entre o centro e a família.
 - **Departamento de Orientação:** participa na planificação

e desenvolvimento das ações educativas que têm como finalidade atender as necessidades ou requisitos derivados da atenção à diversidade dos alunos/as. De igual modo, dentro das suas funções está a promoção da comunicação e da cooperação entre o centro e as famílias.

Avaliação, classificação e documentos

dos/as alunos/as: em todos os níveis educativos há três momentos para a avaliação dos alunos/as que correspondem às seguintes modalidades:

- **Avaliação inicial:** realiza-se ao/à aluno/a no momento do início de um curso, etapa ou situação académica específica. Na mesma especificam-se as medidas de atenção precisas que podem ser de tipo curricular e organizacional.
- **Avaliação contínua:** na qual se observa a trajetória de cada aluno/a durante o processo formativo.
- **Avaliação final:** na qual se verifica se o/a aluno/a atingiu os objetivos estabelecidos.

Assistência dos alunos/as ao centro educativo: a assistência diária e pontual dos alunos/as às aulas é obrigatória. O período de aulas semanal começa à segunda-feira e termina à sexta-feira, compreendendo os meses entre setembro e junho.

Os alunos/as de Educação Infantil, Educação Primária e Educação Secundária Obrigatória só podem sair das instalações do centro educativo durante o horário escolar com a autorização dos seus pais ou encarregados de educação e a autorização da direção do centro, sempre na companhia de um adulto.



– **Horário escolar e assistência:** o ano letivo compreende o período de tempo que abrange de setembro a junho. Os centros educativos começam as suas aulas às 8,15 h e finalizam às 13,15 h ou às 16,00 h. Supervisiona-se a assistência dos alunos/as e, até à educação secundária obrigatória, não se permite que saiam das instalações escolares sem autorização.

– **Órgão reitor do centro educativo:** é composto pelo/a diretor/a, responsável de todos os assuntos administrativos e pedagógicos que ocorrem no centro; o/a subdiretor/a do centro, substituto/a nas funções de diretor/a em todas as suas responsabilidades e assistente em questões diárias; o/a secretário/a, responsável de todos os assuntos administrativos; e a associação de docentes que se encarrega do desenvolvimento integral e da educação dos alunos/as.

– **Associação de Pais e Mães:** todos os progenitores dos/as estudantes têm

direito a ser membros da associação de pais. A sua função é debater assuntos educativos importantes, como a segurança escolar, participar no processo de tomada de decisões do centro, bem como organizar atividades e eventos.

– **Associação de Estudantes:** os membros eleitos agem como representantes de todos/as os/as estudantes e ajudam o corpo estudantil a envolver-se mais nos assuntos educativos.



A educação é regulada pelo Estado através do Ministério de Educação. Há um sistema de educação pública e muitos centros educativos privados em todos os níveis educativos. O horário escolar e as férias em Portugal variam de uma região para outra. Os centros educativos estatais têm diferentes horários e feriados, ao contrário dos centros de carácter privado, e as escolas internacionais e estrangeiras seguem o calendário escolar português.

Calendário escolar: o ano letivo geralmente começa entre 8 e 13 de setembro.

Durante o primeiro ciclo de educação primária, as crianças devem assistir a 25 horas de ensino por semana. As aulas começam às 9,00 h e terminam às 15,30 h, e há um intervalo durante a manhã e outro para o almoço. Alguns centros de educação primária têm diferentes horários letivos. Se este for o caso, há a possibilidade de escolher o horário a que gostaria que assistam os seus/suas filhos/as: de manhã das 8,00 h à 13,00 h, ou à tarde da 13,15 h às 18,15 h.

Aos dez anos o horário escolar prolonga-se: o 2º e o 3º ciclo de escolaridade geralmente começam cerca das 8,45 h e terminam às 14,45 h. Os/as alunos/as têm direito a um intervalo para o almoço de uma hora e dois intervalos de 15 minutos de manhã e à tarde.

Férias escolares: compreendem diferentes períodos conforme feriados. As férias do Natal duram à volta de duas semanas: de 20 a 31 de dezembro. Há um intervalo de dois dias para celebrar o Carnaval e um intervalo na Páscoa de dez dias. As férias do verão começam em meados de junho.

2.7. SERVIÇOS COMPLEMENTARES DOS CENTROS EDUCATIVOS

Os centros escolares também oferecem outros serviços.



Cantina escolar: nos centros em que se possibilita este serviço às famílias, as mesmas devem pagá-lo. Há ajudas para suportar estas despesas.

Atividades extraescolares: são as que se realizam no centro escolar mas fora do horário letivo. Têm um custo que as famílias devem pagar. Há ajudas para suportar este tipo de atividades.

Transporte escolar: é um serviço de transporte dos/as alunos/as de um lugar determinado às instalações do centro educativo. Nos centros públicos de ensino obrigatório é gratuito.

Aulas de extensão de horário (aulas matutinas e vespertinas): é um serviço que oferecem alguns centros para dar solução às dificuldades que têm algumas famílias para conciliar os horários de trabalho com os educativos. Há ajudas para suportar estas despesas.



Programa de imersão linguística: é um programa em que os/as alunos/as estrangeiros recebem aulas de língua espanhola fora do seu grupo de referência.



Aulas em horário de tarde (aulas ΔΥΕΡ): dão-se nalguns centros públicos e são dadas à tarde depois do horário escolar regular. Programam-se para ajudar alunos/as não gregos/as com idades compreendidas entre os 4 e 15 anos a aprender a língua grega e preparar-se para a escola. Isto pode ser especialmente útil para aqueles que nunca antes estiveram escolarizados ou não assistiram ao centro escolar durante um longo período de tempo.

Aulas de receção especializadas (aulas de "Zona de prioridades educativas" - ZEP): foram concebidas especificamente para facilitar a integração das crianças migrantes no sistema educativo grego e foram estabelecidas pelo Ministério de Educação. Decorrem durante algumas horas cada manhã em horário letivo. Oferecem aulas adicionais de grego e matemática

e, nalgumas escolas, também se podem incluir ciências e inglês. Contudo, deve-se ter em conta que uma das principais dificuldades que surgem relativamente à integração dos/as estudantes refugiados/as no sistema educativo (tanto em ZEP/ΔΥΕΡ como nas aulas regulares) é a pouca assistência ao centro escolar. Podem deixar de assistir a aulas nalgum momento durante o ano letivo sem notificá-lo ao centro. Isto pode ser devido a que se mudam para um país diferente com a sua família, são realocados numa área diferente e, por consequência, têm de mudar de escola ou a ter baixos níveis de motivação. Pode ser um desafio controlar a assistência escolar destas crianças, bem como conseguir informação sobre se seguiram ou não os seus estudos.

Cantina escolar: nalguns centros públicos podem proporcionar refeições ou lanches às crianças. Algumas destas refeições são subsidiadas através de fundos públicos, enquanto outras se podem proporcionar através de organizações que recebem financiamento para esta questão.





Atividades extraescolares: tais atividades (por exemplo, assistir a uma peça de teatro, visitar um museu, etc.) podem ser organizadas pelo centro educativo e decorrer depois ou durante o horário escolar.



Todos/as os/as estudantes matriculados/as no sistema educativo estatal entre educação pré-escolar e o 9º ano escolar, cuja língua materna não seja o português, têm direito a um apoio adicional de línguas individual fora das suas aulas habituais.

Nos centros estatais, os/as estudantes de 1º ciclo e de educação infantil usufruem de um lanche de carácter gratuito a meio da manhã ou a meio da tarde.

2.8. PARTICIPAÇÃO DA FAMÍLIA NA ESCOLA

É muito importante apoiar a colaboração da família com a escola.



A relação entre família e escola é um elemento bastante importante na educação dos/as alunos/as. A comunicação ajuda as

famílias a compreender os processos que se estão a levar a cabo no centro e desta maneira podem contribuir para os apoiar.

Uma comunicação fluida também facilita o trabalho dos/as professores/as para ajustar as medidas curriculares e organizacionais.

Estar informado sobre o que se faz no centro educativo é, para as famílias, um direito e um dever.

2.9. CORPO DOCENTE

2.9.1. REGULAMENTAÇÃO PARA AS PESSOAS REFUGIADAS

O corpo docente deve estar informado e capacitado para compreender a situação das pessoas refugiadas e a dos seus/suas filhos/as, proporcionando-lhes os conceitos básicos sobre o *status* de pessoa refugiada, bem como informação sobre os organismos envolvidos no processo de asilo.

DECLARAÇÃO UNIVERSAL DE DIREITOS HUMANOS (1948). No artigo 14 reconhece-se o direito de asilo como um dos direitos básicos das pessoas.

- Art. 14. Toda a pessoa sujeita a perseguição tem o direito de procurar e de beneficiar de asilo em outros países.

Do mesmo modo neste documento enunciam-se outros direitos que completam a visão em relação à situação destas pessoas como, por exemplo:

- Art. 13.1. Toda a pessoa tem o direito de livremente circular e escolher a sua residência no interior de um Estado.
- Art. 13.2. Toda a pessoa tem o direito de abandonar o país em que se encontra, incluindo o seu, e o direito de regressar ao seu país.

Este direito não pode, porém, ser invocado no caso de processo realmente existente por crime de direito comum ou por atividades contrárias aos fins e aos princípios das Nações Unidas.

A Espanha, a Grécia e Portugal assinaram este tratado internacional em 1966 comprometendo-se a cumprir as suas decisões.

Isto significa que as pessoas requerentes de asilo devem ter acesso à proteção e à aplicação de procedimentos justos e em conformidade com a sua situação enquanto se tramita e se dirime o seu pedido.

CONVENÇÃO DE GENEVRA SOBRE O ESTATUTO DE REFUGIADOS (1951). No seu artigo 1 define quem é refugiado/a.

- Uma pessoa que, temendo ser perseguida por motivos de raça, religião, nacionalidade, grupo social ou opiniões políticas, se encontra fora do país de sua nacionalidade e que não pode ou, em virtude desse temor, não quer valer-se da proteção desse país, ou que, se não tem nacionalidade e se encontra fora do país no qual tinha sua residência habitual em consequência de tais acontecimentos, não pode ou, devido ao referido temor, não quer voltar a ele.

Também define as responsabilidades

das nações que garantem este asilo e as regras que devem seguir aqueles que se acolherem a esta figura.

CARTA DE DIREITOS FUNDAMENTAIS DA UNIÃO EUROPEIA (2007). A União Europeia reconhece o direito de asilo como um direito fundamental.



CONSTITUIÇÃO ESPANHOLA (1978): reconhece-se também este direito

- Art.13.4): a Lei estabelecerá os termos em que os cidadãos de outros países e os apátridas poderão beneficiar do direito de asilo em Espanha.

Este direito constitucional regula-se juridicamente através da Lei 12/2009, de 30 de outubro, reguladora do direito de asilo e da proteção subsidiária que incorpora as normas emanadas da União Europeia.

O **Pedido de asilo** pode-se solicitar em:

- Gabinetes habilitados para esse fim nos postos fronteiriços, aeroportos e portos internacionais.
- Centro de Internamento de Estrangeiros (CIE), que enviará este pedido ao Gabinete de Asilo e Refúgio.
- Esquadras de polícia autorizadas.
- Gabinetes de Estrangeiros.
- Diretamente no Gabinete de Asilo e Refúgio (OAR).
- Fora do território espanhol: nas embaixadas ou consulados espanhóis quando o requerente estiver fora de Espanha e sempre que se encontrar num país diferente ao da nacionalidade que possuir.

Acolhimento temporário: se o pedido for admitido, a pessoa passa a um estado de acolhimento que é de tipo temporário que vai de 6 a 9 meses.



- As pessoas podem ser alocadas em centros governamentais ou noutras instalações que são geridas por organizações não-governamentais, sem fins lucrativos (ONG).
- Durante este período as pessoas requerentes de asilo recebem diversos tipos de ajudas entre as quais está a escolarização.

Integração e autonomia: algumas organizações ajudam as pessoas no processo de formação, capacitação, procura de emprego, etc., para conseguir uma progressiva independência.



De acordo com a **CONSTITUIÇÃO GREGA:**

- Todas as crianças refugiadas e migrantes menores de idade que vivem na Grécia devem assistir aos centros educativos por um período mínimo, de igual modo que as crianças de origem grega (Lei 3386/2005).

- Todas as crianças refugiadas e migrantes têm direito a realizar a matrícula escolar no sistema de educação pública grego, inclusivamente se não tiverem todos os documentos requeridos no momento da inscrição (Lei 4251/2014, artigo 21, parágrafo 8).

Pedido de asilo (RefugeeInfo, 2019):

- Os/as requerentes de asilo na Grécia continental podem contactar com o serviço de asilo para se pré-inscreverem e conseguir um encontro para o registo completo. Depois de assistirem ao seu encontro de inscrição completa, terão uma entrevista de asilo. Depois da entrevista, devem esperar para conseguir a decisão sobre o seu estado.
- Os/as requerentes de asilo nas ilhas gregas podem solicitar o asilo

durante o procedimento de receção e identificação, que transmitirá o seu pedido ao serviço de asilo. O serviço de asilo registará o seu pedido. Poder-se-á exigir que realizem uma entrevista de admissão. Se se decidir que o seu pedido pode ser examinado na Grécia, terão uma entrevista de asilo, que logo levará à decisão sobre o seu estado.

- Todos os/as requerentes de asilo têm os mesmos direitos educativos que os alunos/as de origem grega.



Requerente de asilo

Em Portugal, os/as requerentes de asilo têm o direito de asilo de acordo com o seguinte:

1. O/a estrangeiro/a ou apátrida que, receando com razão ser perseguido em consequência de atividade exercida no Estado da sua nacionalidade ou da sua residência habitual em favor da democracia, da libertação social e nacional, da paz entre os povos, da liberdade e dos direitos da pessoa humana têm garantido o direito de asilo (Lei de Asilo, 2014).
2. Cidadãos estrangeiros/as ou apátridas que temem justificadamente a perseguição em virtude da sua raça, religião, nacionalidade, convicções políticas ou pertença a determinado grupo social e não possam ou, em virtude daquele receio, não quiserem regressar ao seu país ou residência habitual, também têm direito a receber asilo (Lei de Asilo, 2014).

Alternativamente, quando os/as requerentes não satisfazem os critérios

de uma pessoa refugiada, que se baseiam na Convenção de Genebra sobre Pessoas Refugiadas de 1951 e o Protocolo de 1967 que modificou a Convenção de Pessoas Refugiadas e lhe deu uma abrangência universal, outros tipos de proteção poderiam considerar-se da seguinte maneira:

- Proteção subsidiária: proteção concedida a um/a estrangeiro/a que não é um refugiado/a no sentido da Convenção de Genebra de 1951, mas considera-se que necessita de proteção internacional, pois não pode regressar ao seu país de origem quando existe uma situação de insegurança grave devido a um conflito armado ou à sistemática violação dos direitos fundamentais, as chamadas pessoas refugiadas *de facto*.
- Proteção temporária: proteção excecional para garantir que, no caso de uma afluência massiva de pessoas deslocadas de países terceiros que não podem regressar ao seu país de origem, a sua situação seja legal no território nacional durante um máximo de 2 anos. É um mecanismo que permite que um grupo de pessoas deslocadas entre e permaneça legalmente no país.

O direito à educação

A educação apercebe-se como uma ferramenta para facilitar a integração na sociedade e não se deve subestimar. É vital para o processo de integração das pessoas em novos ambientes. Ao abrigo da Lei de Asilo, as crianças requerentes de asilo têm direito à educação pública em igualdade de condições que as crianças portuguesas e as nacionais de países

terceiros que não têm o português como língua materna. O Ministério de Educação tem a responsabilidade exclusiva de garantir o direito das crianças à educação. Por consequência, os/as filhos/as menores dos/as requerentes de asilo ou de proteção subsidiária e os/as requerentes

de asilo ou de proteção subsidiária menores têm acesso ao sistema de ensino nas mesmas condições dos/as cidadãos nacionais e demais cidadãos para quem a língua portuguesa não constitua língua materna (SEF, Lei de Asilo, artigo 53).

2.9.2. RECURSOS PARA UM ENSINO INCLUSIVO

Os/as docentes devem estar informados e habilitados para uma melhor gestão dos processos de ensino. Estes são apenas alguns exemplos por país.

Organismos, instituições, associações internacionais

- ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL PARA AS MIGRAÇÕES <www.iom.int/es>
- GABINETE DE COORDENAÇÃO DE ASSUNTOS HUMANITÁRIOS <www.unocha.org>
- GABINETE DO ALTO COMISSARIADO DAS NAÇÕES UNIDAS PARA OS DIREITOS HUMANOS <www.ohchr.org/SP/NewsEvents/Pages/LocalGovernmentsForHR.aspx>
- COMITÊ INTERNACIONAL DA CRUZ VERMELHA <www.icrc.org/es>



Organismos, instituições e associações espanhóis

- PORTAL DE IMIGRAÇÃO <<http://extranjeros.mitramiss.gob.es/es/ProteccionAsilo/index.html>>
- ACNUR ESPANHA <www.acnur.org/es-es/el-asilo-en-espana.html>
- CEPAIM <<http://cepaim.org/>>
- CEAR (COMISSÃO ESPANHOLA DE AJUDA AOS REFUGIADOS) <www.cear.es>
- CRUZ VERMELHA ESPANHOLA <www2.cruzroja.es>
- ACCEM <www.accem.es>
- PROVIVIENDA ASSOCIAÇÃO <www.provivienda.org>
- DIVERSIDADES ASSOCIAÇÃO <diversidades.org>
- FUNDAÇÃO RONSEL <<https://fundacionronsel.org>>
- REDE ACOGE <www.redacoge.org/es>

Guias didáticos e materiais

- *Asilo e refúgio. Guia de recursos educativos para os professores.* <www.cear.es/wp-content/uploads/2016/12/CEAR_GUIA-DIDACTICA_web.pdf>
- *Guia para professores.* <www.contravientoymarea.org/teachersupervision/es/pdf/LH_ALL_ES.pdf>
- *Guia de recursos para adolescentes sobre pessoas refugiadas* <www.diphuelva.es/export/sites/dph/cooperacion/.galleries/documentos/GUIA_DE_RECURSOS_OK.pdf>
- Guias de ACNUR <<https://eacnur.org/es/guias-acnur-comite-espanol>>
- Materiais de sensibilização para diversas idades <www.cear.es/sensibilizacion>
- Guia de recursos <https://aragonsolidario.org/wp-content/uploads/2017/02/Recursos_Refugiados_2016-04.pdf>

- Guia Educação Secundária Obrigatória <www.mensajerosdelapaz.eu/mediapool/95/954333/data/Quiero_irme_a_casa.pdf>
- *Guia para Educação Primária* <www.educatolerancia.com/wp-content/uploads/2016/12/materiales_didacticos_ddhh_guia_primaria.pdf>
- *Quilómetros de solidariedade. Guia para diversas etapas educativas.* <www.savethechildren.es/sites/default/files/imce/docs/guiadidactica_km2018_cas_web.pdf>



Organizações, instituições e associações gregas

- **ELIX**: ONG grega que tem o objetivo de promover a educação não formal. <www.elix.org.gr/en>
- **SERVIÇO DE ASILO** <<http://asylo.gov.gr>>
- **ACNUR GRÉCIA** <www.unhcr.org/gr>
- **MINISTÉRIO DE POLÍTICA MIGRATÓRIA** <www.immigration.gov.gr>
- **FRONTEX** <<https://frontex.europa.eu/search-results/?q=greece&p=2>>
- *Associação de diversos países para melhorar a educação dos/as jovens refugiados/as e requerentes de asilo na Europa – PERAE. Refugee education in Greece.* <www.sirius-migrationeducation.org/wp-content/uploads/2018/10/Refugee-Education-Asylum-Greece-final-1.pdf>

Guias e materiais didáticos

- *Guia multilíngue para a educação na Grécia.* <www.minedu.gov.gr/publications/docs2017/Mazi_poliglossos_odigos_gia_tin_ekpaideusi_stin_ellada.pdf>
- *Tarefa de educar as pessoas refugiadas.* <<https://cutt.ly/FeUoAt3>>
- *Guia básico para pais e mães sobre centros educativos gregos.* <www.refugee.info/greece/education--greece/parents-guide-to-greek-schools?language=en>



Organizações, instituições e associações portuguesas

- **SERVIÇO PORTUGUÊS DE ESTRANGEIROS E FRONTEIRAS (SEF)** <www.sef.pt/en/Pages/homepage.aspx>
- **ALTA COMISIÓN DE MIGRACIÓN** <www.acm.gov.pt>
- **SERVIÇO JESUÍTA A REFUGIADOS** <www.jrsportugal.pt/en/home>
- **CRUZ VERMELHA PORTUGUESA** <www.cruzvermelha.pt>
- **PLATAFORMA MUNDIAL PARA ESTUDANTES SÍRIOS** <www.globalplatformforsyrianstudents.org>

Guias e materiais didáticos

- Projeto InHere para apoiar a educação das pessoas refugiadas <www.inhereproject.eu/homepage>
- PPTonline: Curso de Português para todos <<https://pptonline.acm.gov.pt>>
- Alta Comissão de Migração: kit para pessoas refugiadas <www.acm.gov.pt/kitrefugiados>
- Materiais de ACNUR para ensinar português às pessoas refugiadas <www.acnur.org/portugues>
- Gabinete internacional de educação: educação inclusiva <www.ibe.unesco.org/en/resources?search_api_views_

fulltext=International+ICE+natrap+Portugal+1&field_region=All&field_countries%5B%5D=215&f%5B0%5D=&field_program=&field_services=&op=Apply>

- Guias para pessoas refugiadas. <www.refugiados.net/cid_virtual_bkup/integra/guia_ig.html#EDUCATION>, <www.cidadevirtual.pt/cpr/integra/gr_pt.html>

2.10. REFERÊNCIAS

- CERNADAS, F., LORENZO, M., E SANTOS REGO, M. A. (2019). Diversidad cultural y escenarios migratorios. Un estudio sobre formación de profesores. *Educar*, 55(1), 1-19.
- EPSTEIN, J. L., SANDERS, M. G., SHELDON, S., SIMON, B. S., SALINAS, K. C., JANSORN, N. R., VANVOORHIS, F. L., ... E WILLIAMS, J. (2019). *School, Family, and Community Partnerships: Your Handbook for Action*. Thousand Oaks CA: Corwin Press.
- LORENZO, M., GODÁS, A., PRIEGUE, D., E SANTOS REGO, M. A. (2009). *Familias Inmigrantes en Galicia. La dimensión socioeducativa de la integración*. Madrid: Ministério da Educação.
- OECD (2018). *The Resilience of Students with an Immigrant Background. Factors that Shape Well-being*. Paris: OECD Publicação.
- OECD (2019). *The Road to Integration. Education and Migration. OECD Reviews of Migrant Education*. Paris: OECD Publicação.
- REFUGEEINFO (2019). *Education in Greece*. Recuperado de <www.refugee.info/greece/education--greece/education-overview-education?language=en>. [Consultado em 28 de outubro de 2019]
- SANTOS REGO, M. A., GODÁS, A., FERRACES, M.J., E LORENZO, M. (2016). Academic performance of native and immigrant students: A study focused on the perception of family support and control, school satisfaction, and learning environment. *Frontiers in Psychology*, 7.
- SANTOS REGO, M. A., E LORENZO, M. (2009). La participación de las familias inmigrantes en la escuela. Un estudio centrado en la procedencia. *Revista de Educación*, 350, 277-300.

–3–

**GUIA DE INTEGRAÇÃO
PARA PESSOAS REFUGIADAS
NO MERCADO DE TRABALHO**



O Guia para integrar a pessoas refugiadas no mercado do trabalho europeu é parte do Projeto UNINTEGRA, cujo objetivo é contribuir de maneira eficiente para a gestão dos movimentos migratórios causados pelas crises humanitárias. Além disso, os seus objetivos incluem o desenvolvimento de protocolos e ferramentas para atender adequadamente as necessidades das pessoas migrantes. O projeto leva-se a cabo tendo em conta os diversos âmbitos que afetam o processo de integração social de pessoas refugiadas e migrantes em situações vulneráveis,

sendo uma dessas áreas, o mercado do trabalho europeu.

3.1. JUSTIFICAÇÃO/ NECESSIDADES

Desde 2015, aproximadamente 1,3 milhões de pessoas refugiadas/requerentes de asilo deixaram o seu país de origem devido a vários motivos e chegaram a Estados membros da União Europeia (UE), com o fim de melhorar as suas condições de vida (Eurostat, 2016).



Os dados quantitativos recompilados através do projeto de investigação de UNINTEGRA na Grécia, Portugal e Espanha mostraram que as pessoas refugiadas pensam que as variáveis mais importantes para a integração são a formação, o trabalho e a estabilidade.

Os problemas relacionados com o emprego podem afetar diretamente o bem-estar psicológico das pessoas refugiadas e a falta de emprego pode provocar muita infelicidade (ACNUR, 2013). Argumentou-se que, nalguns casos, o emprego pode ser mediador no processo de integração na sociedade de acolhimento. É importante ter em conta que as pessoas refugiadas podem ter uma vasta experiência profissional prévia, bem como capacidades e formação académica que poderiam ser valiosas para o país de acolhimento e poderiam ajudá-las a melhorar ainda mais as suas capacidades (Muller e Beckers, 2018). Contudo, imensos desafios

conduzem a uma variedade de obstáculos que atrasam ou inclusivamente obstaculizam a sua integração no mercado do trabalho da sociedade de acolhimento. Constatou-se que é mais provável que encontrem um emprego que não esteja em consonância com a sua formação ou capacidades prévias (Muller e Beckers, 2018). De igual modo, quando as pessoas refugiadas estão empregadas no país de acolhimento, é mais provável que se ofereçam salários mais baixos que aos nativos (Fundo Monetário Internacional - FMI, 2016). Os estudos demonstraram que, na média, são precisos pelo menos cinco anos para que as pessoas refugiadas se integrem no mercado do trabalho (OCDE, 2016a).

Porém, os estudos destacaram a importância do acesso precoce ao emprego para as pessoas refugiadas, pois o facto de estarem desempregadas durante longos períodos de tempo enquanto esperam que

se levem a cabo os procedimentos de asilo pode ter efeitos prejudiciais no seu bem-estar (Muller e Beckers, 2018). Constatou-se que as dificuldades no emprego podem diminuir à medida que aumenta a duração da estadia das pessoas refugiadas no país de acolhimento, especialmente se aprendem a língua nativa. Portanto, pode-se concluir que facilitar a integração das pessoas refugiadas no mercado do trabalho dos países membros da UE é de muita importância e poderia ser benéfico tanto para as pessoas refugiadas como para o país de acolhimento.

3.2. OBJETIVOS

- Destacar os aspetos mais importantes da integração no trabalho.
- Discutir as variáveis que podem melhorar ou dificultar, em grande medida, o processo de integração no mercado do trabalho.
- Proporcionar recomendações para sugerir formas em que as instituições nacionais podem ajudar as pessoas refugiadas a encontrar emprego no país de acolhimento.

3.3. INTEGRAÇÃO DE PESSOAS REFUGIADAS NO MERCADO DO TRABALHO: QUESTÕES RELACIONADAS COM OS/AS EMPREGADOS/AS

Estimou-se que vão ser precisos 15 anos em todos os países da UE para que 70% das pessoas refugiadas se integrem no mercado do trabalho (Comissão

Europeia, 2017). Em cada país há vários fatores que podem afetar a integração dos/as nacionais de países terceiros no mercado do trabalho. Embora haja algumas políticas europeias comuns, cada Estado impõe diferentes restrições legais e regulações relativamente ao emprego, diferentes durações dos procedimentos de asilo, diferentes procedimentos para o reconhecimento de qualificações, etc. (Comissão Europeia, 2017). Também, outros fatores específicos das pessoas refugiadas, como o nível educativo, a documentação, a experiência profissional prévia, etc., também podem ter um efeito direto na probabilidade de se inserirem profissionalmente em cada país.



Em Espanha, os/as requerentes de asilo têm direito a aceder ao mercado de trabalho a partir dos 6 meses desde a apresentação do pedido. Para melhorar as oportunidades de sucesso neste mercado do trabalho recomenda-se: melhorar as condições linguísticas, realizar o processo de homologação de estudos e atualizar a formação em competências. Há organizações como a Comissão Espanhola de Ajuda ao Refugiado/a (CEAR), que oferecem serviços de formação e emprego, estabelecendo itinerários individualizados de inserção laboral para os participantes.



Na Grécia, os/as requerentes de asilo, que apresentaram formalmente um pedido, têm direito a aceder ao emprego de forma regular. Contudo, na realidade, a taxa de desemprego das pessoas refugiadas na Grécia é alta, e aquelas que estão empregadas, é mais provável que só se ofereçam trabalhos que requerem pouca qualificação (UNESCO, 2018). De



igual modo, as pessoas refugiadas na Grécia, frequentemente, submetem-se a longos procedimentos burocráticos que prolongam o período de desemprego e podem enfrentar dificuldades adicionais, como a de não poder abrir uma conta bancária. Apesar das dificuldades existentes, há histórias bem-sucedidas de integração de pessoas refugiadas no mercado do trabalho na Grécia.



Em Portugal, constata-se que as oportunidades profissionais das mulheres refugiadas podem diferir de acordo com a sua capacidade de resposta e preparação para o trabalho ou a formação devido às responsabilidades familiares ou questões culturais. As mulheres trabalhadoras

nacionais de países terceiros não se veem a si próprias como cidadãs europeias, assumindo que não lhes pagam justamente pelo trabalho que realizam em comparação com o trabalho dos seus vizinhos da comunidade de acolhimento.

3.3.1 CARACTERÍSTICAS INDIVIDUAIS

3.3.1.1. IDADE

A idade poderia ser um obstáculo para a integração no mercado do trabalho. Especificamente, as pessoas refugiadas, que têm mais de 45-50 anos, podem encontrar dificuldades para "começar de novo" e mudar de carreira profissional nesta idade (ACNUR, 2013). Por outro lado, podem ter dificuldades para assistir a aulas, como de línguas, se não assistiram a nenhum outro tipo de aulas em muito tempo. Do mesmo modo, as pessoas jovens refugiadas podem enfrentar outras dificuldades relacionadas com a idade, como não ter terminado os seus estudos, não ter tido a oportunidade de receber algum tipo de formação profissional, etc.

Recomendações:

- As organizações que trabalham com pessoas refugiadas poderiam oferecer aconselhamento profissional adaptado às diversas necessidades de cada grupo de idade (OCDE e ACNUR, 2018).
- Os centros de educação secundária e os centros de formação profissional com estudantes refugiados/as poderiam oferecer ajuda através de orientação profissional.
- Os estágios de curta duração ou circulares poderiam ajudar as pessoas refugiadas mais jovens no começo da sua carreira, desenvolver as suas capacidades e identificar as suas capacidades.

- As organizações que trabalham com nacionais de países terceiros poderiam considerar oferecer aulas de línguas ou outras aulas de formação especificamente para certos grupos de idade concretos, por exemplo, pessoas com idades compreendidas entre os 50-60 anos.

3.3.1.2. SAÚDE MENTAL

Devido às dificuldades que acompanham a migração, as pessoas refugiadas correm um maior risco de padecer de transtornos de saúde mental. Especificamente têm mais probabilidades de ter depressão, ansiedade, transtorno de stress pós-traumático (TEPT) e psicose (Miller e Rasmussen, 2010). Se esses problemas relacionados com a sua saúde mental não se tratam, poderão provocar dificuldades para encontrar e manter um emprego. Portanto, é essencial que as pessoas refugiadas se submetam a avaliações adequadas, obtenham um diagnóstico e sejam enviadas a especialistas para que recebam

o tratamento apropriado. Isto realça a importância dos serviços de saúde, públicos e privados, que entram em contacto com pessoas refugiadas recém-chegadas. Contudo, também se deve ter em conta que a saúde mental das pessoas refugiadas se pode ver influenciada pela sua situação de desemprego (ACNUR, 2013) ou, no caso de pessoas refugiadas empregadas, os níveis de stress podem aumentar devido ao facto de trabalharem num país estrangeiro, em que o contexto cultural e profissional é diferente do seu país de origem (Doki, Sasahara, e Matsuzaki, 2018). Sendo assim, a relação entre o emprego e a saúde mental poder-se-ia descrever como uma relação bidirecional, que pode conduzir ao desenvolvimento de um círculo vicioso.

Além do mais, nalguns casos as pessoas refugiadas não procuram apoio profissional e, inclusivamente, se é dado, não podem assistir às reuniões programadas (ACNUR, 2013). Isto pode ser devido ao temor de serem estigmatizadas, não saberem onde procurar ajuda, ao desconhecimento sobre





o seu estado de saúde mental e não confiar nos profissionais do país de acolhimento.

Recomendações:

- Portanto, é importante que as pessoas refugiadas recebam apoio psicológico não só antes de encontrar um emprego, como também durante a sua inserção profissional.
- Os serviços de saúde, públicos e privados, deveriam avaliar as pessoas refugiadas por problemas de saúde mental à sua chegada ao país de acolhimento.
- Proporcionar informação sobre transtornos de saúde mental e apoio psicológico na língua nativa dos /as nacionais de países terceiros em lugares específicos, como ONG, hospitais e outras entidades que atendem pessoas refugiadas.

3.3.1.3. HABITAÇÃO, REALOCAÇÃO E CAPACIDADE DE MOBILIDADE

Outro problema que surge é que as pessoas refugiadas podem ser realocadas dentro de um mesmo país. Isto pode ser devido a que se realoquem através de planos de habitação, em que se podem alojar numa área diferente, nalguns casos geograficamente longe da sua alocação anterior. Isto provocaria dificuldades na sua

capacidade de mobilidade e continuação do seu emprego, pois em muitos casos não têm carta de condução ou é provável que não possam utilizar o transporte público, se o seu trabalho anterior está longe da sua casa. Igualmente, algumas das pessoas refugiadas querem continuar a sua viagem dentro dos Estados membros da Europa procurando refúgio noutros países. Esta situação constrói uma “mentalidade de impermanência”, que é um obstáculo interno para a sua integração na sua atual sociedade de acolhimento. Especificamente, isto poderia afetar os seus níveis de motivação para encontrar emprego no seu país atual e também poderia afetar a probabilidade do/a empresário/a de as contratar.

Recomendações:

- Os contratos de trabalho a curto prazo poderiam ser benéficos para as pessoas refugiadas que quiserem mudar-se para outro país.
- As organizações que trabalham com pessoas refugiadas devem tratar de reunir este grupo com os empresários que se encontram perto da área geográfica em que vivem.
- Se as pessoas refugiadas beneficiam de um plano de habitação e é provável que sejam realocadas, as

organizações poderiam ajudá-las a encontrar emprego, pois requerer-se-iam capacidades transferíveis, que se poderiam adaptar facilmente às oportunidades de emprego se necessitarem de ser realocadas. Isto é, trabalhando como intérpretes ou costureiras, profissões que não se veriam afetadas pela sua realocação, em comparação com trabalhar como pescadores, o que não seria útil se forem realocados numa área de interior.

3.3.1.4. APOIO PARA O CUIDADO DAS CRIANÇAS

As famílias refugiadas, frequentemente, não podem aceder a um emprego por motivos de conciliação do trabalho, pois têm crianças pequenas e não têm quem as cuide durante o horário de trabalho. Isto é especialmente problemático para as famílias monoparentais (ACNUR, 2013).

Recomendações:

- As entidades que trabalham com pessoas refugiadas poderiam oferecer-lhes recursos de apoio para o cuidado das crianças perto das suas casas.
- Relacionar pessoas refugiadas com empresários que oferecem serviços de cuidado infantil.

3.3.2. LÍNGUA

A língua é um elemento fundamental para facilitar ou obstaculizar a integração das pessoas refugiadas num novo país. O desconhecimento da língua da comunidade de acolhimento poderia tornar-se num grande obstáculo que impediria a sua inserção no trabalho. Encontrou-se que até mesmo nos processos normalizados que decorrem no

início de um contrato, como preencher impressos, podem ser difíceis se o/a empregado/a não compreende a língua (ACNUR, 2013). Além disso, os empresários podem ser renitentes a contratar pessoas que não falem a língua local por temor a não se poderem comunicar adequadamente com eles. De facto, os estudos demonstraram que aprender a língua local tem efeitos diretos na probabilidade de encontrar emprego. Contudo, a relação entre a língua e o emprego parece ser bidirecional, pois também demonstraram que o emprego melhora a capacidade de aprendizagem da língua local (ACNUR, 2013). De todos os modos, os requisitos linguísticos podem ser mais leves para alguns trabalhos



mais técnicos que requerem capacidades específicas, como o trabalho agrícola, a costura, a pesca, etc.

Recomendações:

- As entidades que trabalham com pessoas refugiadas devem proporcionar cursos de línguas gratuitos. Se não for possível que a organização os ofereça, devem ajudar este grupo a contactar com outras organizações que oferecem aulas de línguas.
- Poder-se-iam oferecer aos nacionais de países terceiros aulas de línguas que se adaptem às necessidades de um emprego específico; isto é, vocabulário específico que seria útil em determinados nichos profissionais (Eurocities, 2017).
- As organizações que trabalham com pessoas refugiadas poderiam associar-se com empresários que estejam interessados em contratar pessoas refugiadas e poderiam oferecer estágios que incluam experiência profissional e aulas de línguas simultâneas (Eurocities, 2017).

3.3.3. CAPACIDADES PRÉVIAS

3.3.3.1. RECONHECIMENTO DE QUALIFICAÇÕES E HOMOLOGAÇÃO DE DIPLOMAS

Outro fator importante que pode ter um grande efeito na empregabilidade é o reconhecimento das qualificações prévias do país de origem destas pessoas. O facto de este grupo não ter documentos que certifiquem as suas qualificações anteriores, em conjunto com a dificuldade para contactar com as instituições que expediram esses certificados, pode ser uma limitação da perspectiva do empresário. Constatou-se que os empresários não costumam aceitar documentos informais de qualificações anteriores (ACNUR, 2013). Igualmente, cada país pode ter uns processos estabelecidos que delimitam o reconhecimento de qualificações prévias. No entanto, este procedimento pode demorar imenso, o que aumenta a duração do desemprego. Também se argumentou que, nalguns casos, inclusivamente quando as pessoas refugiadas tenham terminado estudos



universitários no seu país de origem, podem sofrer discriminação, pois os seus diplomas podem não ser considerados do mesmo nível que os obtidos no país de acolhimento (ACNUR, 2013).

Recomendações:

– O desenvolvimento de um quadro comum europeu para o reconhecimento de qualificações das pessoas refugiadas e para a avaliação académica e profissional dos seus resultados académicos (conhecimentos, capacidades e competências) seria muito benéfico (Conselho Europeu sobre Refugiados e Exiliados - ECRE, 1999). Devem-se sistematizar iniciativas como o Passaporte de Qualificação Europeu para Refugiados (EQPR) (Conselho de Europa, 2017). Além disso, o projeto UNINTEGRA propôs um protocolo de validação das competências académicas e das credenciais das pessoas refugiadas para ajudar a criar sensibilização na sociedade de acolhimento e facilitar o processo de integração. Especificamente, este protocolo tem o fim de integrar as diversas iniciativas existentes relativamente à validação de qualificações anteriores. Isto incluiria: o desenvolvimento de uma rede de universidades e agências europeias e de países terceiros, o desenvolvimento de uma única plataforma em linha para o reconhecimento das qualificações académicas e profissionais e um procedimento de referência que melhore as iniciativas existentes relativamente ao reconhecimento das qualificações prévias.

- Se as qualificações prévias das pessoas refugiadas não cumprem os padrões das qualificações do país de acolhimento, deveriam receber cursos adicionais, como cursos de "atualização" (ECRE, 1999).
- As organizações que trabalham com pessoas refugiadas devem ajudá-las a efetuar todos os procedimentos requeridos para o reconhecimento das qualificações a fim de as dirigir no caminho mais apropriado.

3.3.3.2. EDUCAÇÃO DE PESSOAS ADULTAS, EDUCAÇÃO PERMANENTE E FORMAÇÃO PROFISSIONAL

Assim como as dificuldades que surgem com o reconhecimento de qualificações prévias, as pessoas refugiadas também podem enfrentar desafios relativamente à experiência profissional prévia. Particularmente argumentou-se que em alguns casos os/as empresários/as preferem que os seus/suas empregados/as tenham experiência profissional prévia no país de acolhimento e não só experiência profissional prévia do seu país de origem. Contudo, quando uma pessoa acaba de chegar a um novo país, não é possível que já tenha experiência profissional. Como resultado, pode-se sugerir que as pessoas refugiadas assistam a cursos de formação permanente ou requalificação para conseguir conhecimentos adicionais sobre o emprego no país de acolhimento. Embora isto possa ser benéfico para elas no futuro, também poderia reduzir a sua capacidade de encontrar emprego, sendo isto uma prioridade para as pessoas refugiadas (ACNUR, 2013). Por outro lado, os/as empresários/as também referiram



que gostariam de poder contactar com os /as empresários/as do seu país de origem, algo que na maioria dos casos é impossível.

Ainda se pode dar o caso de que inclusivamente quando as pessoas refugiadas têm experiência profissional prévia numa área específica, se solicite que se familiarizem com esse mesmo âmbito no país de acolhimento (OCDE e ACNUR, 2018). Por este motivo, os empresários deveriam proporcionar essa informação aos nacionais de países terceiros.

Recomendações:

- Os/as empresários/as devem oferecer aos/às empregados/as refugiados/as a oportunidade de conseguir experiência ao proporcionar aprendizagens curtas, em que possam receber formação (OCDE e ACNUR, 2018).
- As organizações que trabalham com pessoas refugiadas poderiam

proporcionar programas adicionais de formação profissional adaptados a âmbitos específicos. Se isto não for possível, deveriam ajudá-las a contactar com esses programas oferecidos por outras entidades.

- As organizações e os empresários /as poderiam cooperar com universidades ou outras instituições educativas que ofereçam planos de formação profissional para que as pessoas refugiadas possam assistir a cursos de formação.

3.3.4. OBTENÇÃO DE INFORMAÇÃO IMPORTANTE ATRAVÉS DE REDES SOCIAIS E REDES INSTITUCIONAIS

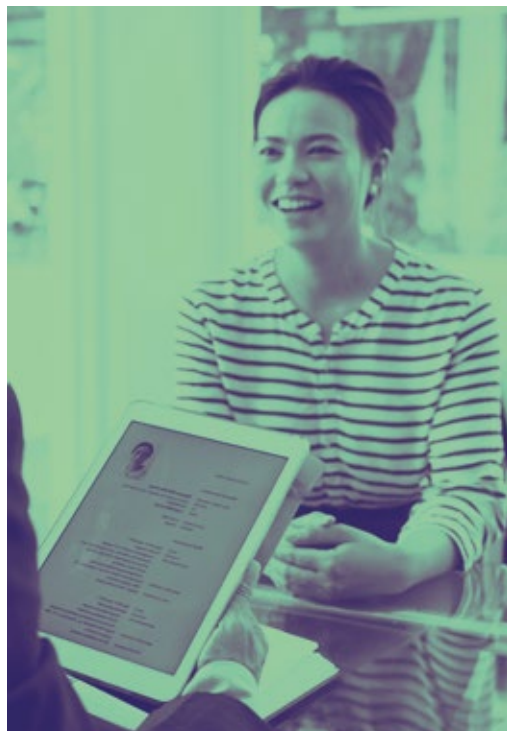
Um desafio para as pessoas refugiadas recém-chegadas a um país é conhecer informação importante sobre ofertas de emprego e oportunidades de formação. Além do mais, às vezes os/as nacionais de países terceiros podem-se confundir relativamente a que fonte de informação é credível e que fonte está mais atualizada (OCDE e ACNUR, 2018). As redes sociais poderiam ser uma fonte de informação de confiança. Porém, se as pessoas refugiadas ainda não estão ligadas a uma rede no país de acolhimento, esta pode não ser uma opção para elas, pelo menos ao princípio. Uma segunda fonte de informação poderia ser através de redes institucionais, isto é, organizações que trabalham com este grupo, como as ONG. Ter contacto com ONG e outras entidades pode ajudar as pessoas refugiadas a conseguir informação importante sobre emprego. De igual modo, as ONG podem ajudar a ampliar as suas redes sociais encorajando-as a participar em diversas atividades proporcionadas pela entidade ou ajudando-as a entrar em

contacto com outras organizações. No entanto, a falta de redes de apoio pode ser um obstáculo para a integração no mercado do trabalho. Isto pode influir de forma mais negativa nas famílias monoparentais, que sem as redes sociais não podem encontrar ajuda para cuidar as crianças, o que por sua vez pode ser uma barreira ainda maior para encontrar trabalho.

Descobriu-se que quando as pessoas refugiadas constroem redes sociais podem começar a conseguir informação sobre ofertas de emprego, mas é mais provável que estes postos vagos sejam menos competitivos e com salários baixos (ACNUR, 2013).

Recomendações:

- As organizações deveriam poder proporcionar informação sobre o emprego a todas as pessoas refugiadas, bem como informar este grupo as fontes de informação de confiança e onde devem procurar informação.
- As entidades poderiam sugerir aplicativos, como Apps4Refs, que propõe organizações de confiança, por exemplo, as ONG com as que as pessoas refugiadas podem contactar e também podem sugerir sítios web válidos que incluam informação atualizada sobre empregos e ofertas de trabalho.
- As organizações que trabalham com pessoas refugiadas deveriam ajudá-las a conhecer os procedimentos formais que poderiam ser úteis relativamente à procura de emprego, como o registo em agências de emprego. Se for necessário, as organizações



- deveriam ajudar este grupo a registar-se nessas agências para aumentar a sua probabilidade de se inserirem profissionalmente.
- As organizações deveriam facilitar às pessoas refugiadas expandir as suas redes de apoio ajudando-as a participar em atividades que lhes interessem.
- Argumentou-se que o voluntariado poderia colaborar tanto a ampliar a rede de apoio social, como a facilitar a integração no mercado do trabalho, ao agir como um facilitador para logo ser contratado por esse/a empresário/a (ACNUR, 2013). Sendo assim, as organizações poderiam encorajar as pessoas refugiadas a participar em iniciativas de voluntariado.



3.3.5 PREPARAÇÃO E AJUDA

3.3.5.1. CONFIGURAÇÃO DO CURRÍCULO

Muitas vezes pode-se dar o caso de as pessoas refugiadas não terem nenhum documento com elas quando chegam ao país de acolhimento. Ao faltarem esses documentos, também se poderia incluir o currículo. Os currículos podem ser essenciais para procurar emprego, assim este grupo pode-se enfrentar a dificuldades na sua configuração num novo país. Em primeiro lugar, é possível que não saibam como escrever na língua local ou em inglês e, portanto, precisam de ajuda para o fazer. Ainda existe a possibilidade de nunca terem feito um currículo antes, como é o caso de jovens que se vão inserir profissionalmente pela primeira vez.

Recomendações:

- As organizações que trabalham com pessoas refugiadas devem proporcionar apoio específico adaptado às suas características individuais na configuração ou aperfeiçoamento do seu currículo.
- Os currículos também podem incluir outras atividades em que este

grupo participou, como atividades na comunidade, incorporação em grupos e voluntariado (OCDE e ACNUR, 2018).

- Os currículos devem ser escritos na língua local.

3.3.5.2. PROMOÇÃO DAS CAPACIDADES NA ENTREVISTA

Depois de as pessoas refugiadas contactarem com possíveis empresários, devem realizar uma entrevista do trabalho, é importante que recebam ajuda para prepará-la. Isto poderia ser especialmente útil para as pessoas refugiadas que nunca assistiram a uma entrevista de trabalho, como é o caso dos jovens, as que acedem ao mercado do trabalho pela primeira vez ou para todas aquelas que necessitam de informação sobre as diferenças socioculturais no mercado do trabalho que poderiam existir entre o seu país de origem e o de acolhimento. Além disso, a língua pode afetar o processo da entrevista, se a pessoa refugiada não falar a língua local e necessitar de assistir à entrevista com um/a intérprete.

Recomendações:

- As organizações que trabalham com pessoas refugiadas deveriam ajudá-las a preparar-se para as entrevistas oferecendo-lhes informação sobre este processo de seleção e também permitindo-lhes praticar através de exercícios de jogos de papel.
- As práticas com um/a intérprete ou mediador cultural também poderiam ser úteis, pois familiarizariam este grupo com o processo e poderiam ajudá-las a sentir-se mais cómodas.

3.3.5.3. PREPARANDO AS PESSOAS REFUGIADAS PARA SEREM ECONOMICAMENTE INDEPENDENTES

Um dos fatores que sugerem que as pessoas refugiadas se integraram com sucesso no país de acolhimento é a independência económica (Schick et al., 2016). Inserir-se profissionalmente tem implicações diretas para a vida dos/as nacionais de países terceiros no país de acolhimento e na sua capacidade

de se tornarem pessoas autónomas e autossuficientes (ACNUR, 2019a). Contudo, chegar a ser economicamente independente não é imediato e as pessoas refugiadas poderiam beneficiar de um apoio contínuo antes de encontrar emprego, bem como durante a sua vida profissional, para abordar qualquer desafio relacionado com a sua independência económica.

Recomendações:

- As organizações poderiam proporcionar aconselhamento financeiro e legal a este grupo, adaptado às necessidades de cada pessoa.
- As organizações poderiam oferecer cursos de formação, como gestão financeira, economia familiar, etc. (Mousa, 2019).

3.3.6. UMA HISTÓRIA BEM-SUCEDIDA: A PERSPETIVA DAS PESSOAS REFUGIADAS

Um exemplo de um caso bem-sucedido de integração de pessoas





refugiadas no mercado do trabalho na Grécia é proporcionado por ACNUR (2019b). Especificamente, o caso refere-se a uma família de refugiados do Iraque, que vive na ilha de Kos. Embora se considere extremamente difícil para os requerentes de asilo encontrar emprego na Grécia, a família pôde encontrar trabalho apenas três meses depois da sua chegada à ilha numa empresa técnica. O pai, que trabalhava como engenheiro civil no seu país de origem, declarou que a sua prioridade era encontrar um trabalho, para ganhar autonomia, dado que não queria depender de um apoio externo para poder manter a sua família. O pai foi ver o dono da empresa e disse-lhe que podia fazer tudo o que fosse preciso, o que o levou à sua contratação. Agora pode manter a sua família e alugar a sua própria casa. O empresário decidiu contratar a sua mulher também e a sua filha está-se a preparar para começar a escola no próximo ano letivo.

3.4. INTEGRAÇÃO DE PESSOAS REFUGIADAS NO MERCADO DO TRABALHO: QUESTÕES RELATIVAS AOS/ÀS EMPRESÁRIOS/AS

Os/as empresários/as têm um papel essencial na integração das pessoas refugiadas no mercado do trabalho, pois é através deles que este grupo pode encontrar emprego. Por este motivo, a Comissão Europeia (2017) destaca a importância de incluir os/as empresários/as nas políticas de integração através do fornecimento de informação, segurança jurídica, manutenção da motivação para desenvolver esta tipologia de contratos e fazer coincidir as necessidades dos empresários com as capacidades das pessoas refugiadas.



Em Espanha as oportunidades para encontrar trabalho aumentam à medida que o/a requerente de emprego domina a língua e demonstra capacidades



e competências procuradas pelos empresários. Neste sentido, os Gabinetes de Emprego das diversas comunidades autónomas oferecem cursos de formação para desempregados/as a que a população refugiada maior de 16 anos teria acesso. Outras organizações não-governamentais oferecem também cursos e ações formativas encaminhados à inserção profissional das pessoas refugiadas. A coordenação de diversas ações está inserida no programa *Rede Ariadna* que é um espaço de cooperação entre entidades sociais, ONG e a Administração Estatal e o Fundo Social Europeu.



Na Grécia implementaram-se algumas iniciativas para apoiar tanto os/as empresários/as como as pessoas refugiadas, a fim de facilitar a integração no mercado do trabalho. Por exemplo, o "*ergossimo*", que é um método especial de pagamento, estabeleceu-se para casos em que o/a empregado/a não tem direito à

prestação de emprego habitual, como no caso das pessoas migrantes (SIRIUS, 2019). De igual modo, todas as pessoas refugiadas e requerentes de asilo têm direito a conseguir um número de Segurança Social (AMKA) e um número de identificação fiscal (AFM), requisitos necessários para poder trabalhar legalmente na Grécia e conseguir seguro e assistência médica (RefugeeInfo, 2019). Organizações que trabalham com este grupo na Grécia, por exemplo, ACNUR através do programa ESTIA, ajuda as pessoas refugiadas a conseguir ambos os números (ACNUR, 2019c). Também a utilização do Passaporte Europeu de Qualificação para Pessoas Refugiadas (Conselho de Europa, 2018) pode ajudar as entidades a identificar as suas capacidades e qualificações e relacioná-las com os empresários.



Em Portugal é crucial fornecer formação e introduzir as pessoas refugiadas nos centros de trabalho, recrutadores e

plataformas de procura de emprego, incluindo a plataforma em linha <www.refujobs.acm.gov.pt/en> pode possibilitar oportunidades de trabalho acessíveis para as pessoas refugiadas. Além disso, os cursos de formação profissional são importantes para que se adaptem as suas capacidades às necessidades de qualificação em Portugal. Muitos países europeus, incluindo Portugal, ainda são renitentes em relação à integração profissional deste grupo devido ao risco de perder empregos e bem-estar social. É necessário promover a integração económica das pessoas refugiadas (Aiyar et al., 2016).

3.4.1. EDUCANDO A SOCIEDADE DE ACOLHIMENTO: COMBATER OS PRECONCEITOS

As pessoas refugiadas podem-se aperceber-se como um grupo estigmatizado.

A sociedade de acolhimento (incluindo os/as empresários/as) pode estar mal informada sobre os direitos dos/as nacionais de países terceiros. Se os/as empresários/as têm preconceitos para a contratação deste grupo, isto não lhes permitiria incluí-los no seu quadro de pessoal nem dar-lhes as boas-vindas de maneira positiva no ambiente profissional. Nalguns casos, os empresários podem não ser conscientes destas atitudes para com as pessoas refugiadas, mas as suas ações podem estar em linha com os seus preconceitos (OCDE e ACNUR, 2018). A representação negativa deste grupo nos meios de comunicação também pode contribuir para construir estereótipos. Esses conceitos errados não permitem que os/as empresários/as reconheçam as suas competências, talentos e capacidades. Portanto, isto poderia afetar a sua decisão de contratar uma pessoa refugiada. É



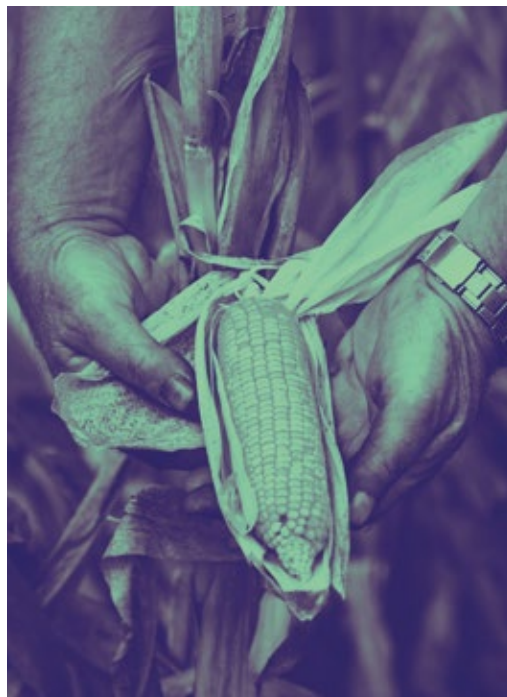
bastante importante que a sociedade de acolhimento seja educada neste tema. Isto ajudaria a criar sensibilização no país de acolhimento e combater os preconceitos, o que afetaria positivamente a integração no mercado do trabalho e na sociedade em geral.

Recomendações:

- Todos os ambientes de trabalho deveriam implementar uma política de igualdade de oportunidades e não se deveria aceitar nenhum tipo de discriminação no ambiente de trabalho (OCDE e ACNUR, 2018).
- As pessoas que trabalham em entidades, como as ONG, que contactaram com pessoas refugiadas podem proporcionar referências sobre as relações estabelecidas (OCDE e ACNUR, 2018).
- As organizações podem ajudar a educar a sociedade de acolhimento e combater os preconceitos contra as pessoas refugiadas através de atividades educativas que estariam abertas à participação de todos os membros da sociedade. Em escolas, feiras de emprego, etc.
- Os/as empresários/as podem implementar contratos por tempo limitado, em que podem trabalhar por um período específico de tempo (por exemplo 6 meses) para que tanto a pessoa refugiada como o/a empresário/a se conheçam e logo decidam se querem continuar a trabalhar juntos (OCDE e ACNUR, 2018).

3.4.2. EDUCANDO O/A EMPRESÁRIO/A

Pode dar-se o caso de que os/as empresários/as não sejam completamente conscientes daquilo que significa



exatamente cada status de residência dos migrantes, como requerente de asilo, pessoa refugiada, proteção internacional, etc. (OCDE e ACNUR, 2018). TAMBÉM, é possível que não conheçam os direitos que acompanham cada status, o tempo necessário para que se realizem os procedimentos de asilo e se as autorizações se devem renovar, etc. Por consequência, os/as empresários/as podem ser renitentes a contratar pessoas que não receberam o status de refugiados/as. Além do mais, devido a que não contrataram pessoas refugiadas no passado podem estar preocupados por qualquer trabalho adicional que se puder acrescentar ao contratá-las, como os procedimentos burocráticos (ocde e acnur, 2018). Tudo isto implica que os/as empresários/as não estão adequadamente informados sobre os direitos legais das pessoas refugiadas e os

procedimentos que se devem implementar para contratá-las.

Recomendações:

- As organizações que trabalham com pessoas refugiadas devem informar os possíveis empregadores/as sobre os direitos associados a cada status de residência (OCDE e ACNUR, 2018). Isto poder-se-ia fazer criando um folheto breve com toda a informação necessária que se poderia distribuir a todos os empregadores potenciais.
- Os empregadores/as em colaboração com organizações, como as ONG, poderiam, inicialmente, oferecer aprendizagens a curto prazo não vinculantes, que poderiam ser uma espécie de período de transição.

3.4.3. AJUSTAMENTO ENTRE AS NECESSIDADES DOS/AS EMPREGADORES/AS E AS CAPACIDADES DAS PESSOAS REFUGIADAS

Outro problema comum que surge relativamente à integração das pessoas refugiadas no mercado do trabalho é que se oferecem trabalhos que requerem menos capacidades daquelas que têm (Muller e Beckers, 2018). Isto dá como resultado salários mais baixos e uma maior probabilidade de que permaneçam desempregados/as, tendo efeitos negativos na economia (OCDE, 2016b; Muller e Beckers, 2018). Argumentou-se que uma forma de superar esta barreira é identificar os/as empregadores/as que querem contratar pessoas com capacidades específicas; isto é, relacionar as capacidades das pessoas refugiadas com as necessidades dos/das empregadores/as (OCDE e ACNUR, 2018).

Recomendações:

- Os/as empregadores/as deveriam poder conseguir informação sobre as capacidades das pessoas refugiadas. A OCDE e ACNUR, 2018 sugeriram que isto se pode conseguir com sucesso através de feiras de emprego.
- Os programas online, como o programa alemão "Jobs4refugees", podem ajudar a relacionar as pessoas refugiadas com trabalhos específicos (OCDE e ACNUR, 2018). Isto poder-se-ia aplicar às diversas ofertas de emprego de cada país com o desenvolvimento de programas adaptados às necessidades de cada uma delas.
- As organizações que trabalham com pessoas refugiadas poderiam ajudá-las a conhecer empregadores/as, que têm mais probabilidades de contratar trabalhadores com capacidades semelhantes às que elas têm (OCDE e ACNUR, 2018).

3.4.4. UMA HISTÓRIA BEM-SUCEDIDA: PERSPETIVA DOS/AS EMPREGADORES/AS

Um exemplo de um caso bem-sucedido de integração de pessoas refugiadas no mercado do trabalho na Grécia, da perspectiva do/da empregador/a, proporcionada pela Agência de Notícias de Atenas-Macedónia através de DailyThess (2017), inclui o trabalho realizado por uma ONG em Salónica chamada NAOMI. Esta entidade ofereceu às pessoas refugiadas procedentes da Síria, Irão, Palestina e África a oportunidade de trabalhar como costureiras no seu atelier de costura. O seu objetivo era ajudar estas pessoas e proporcionar-lhes autonomia. As pessoas refugiadas recebem formação

em diversos tipos de costura e aprendem a transformar a roupa. É importante destacar que algumas das pessoas que foram contratadas pela ONG costumavam trabalhar na costura no seu país de origem, proporcionando assim um exemplo de

como as suas capacidades se ajustavam às necessidades do/da empresário/a. Um dos empresários de NAOMI mencionou: "queremos oferecer empregos a estas pessoas que solicitaram asilo na Grécia e ajudá-las a integrar-se gradualmente".

3.5. REFERÊNCIAS

- ACNUR (2013). *A new beginning. Refugee Integration in Europe*. Recuperado de <www.unhcr.org/protection/operations/52403d389/new-beginning-refugee-integration-europe.html>. [Consultado em 28 de outubro de 2019].
- ACNUR (2019a). *Caring for others, building a future for themselves*. Recuperado de <www.unhcr.org/mt/4158-caring-for-others-building-a-future-for-themselves.html>. [Consultado em 28 de outubro de 2019].
- ACNUR (2019b). *Iraqi family finds work and independence on Greek island of Kos*. Recuperado de <www.unhcr.org/gr/en/11437-iraqi_family_finds_work_and_independence.html>. [Consultado em 28 de outubro de 2019].
- ACNUR (2019c). *UNHCR welcomes Greek government measures to strengthen refugee integration*. Recuperado de <www.unhcr.org/gr/en/11245-unhcr-welcomes-greek-government-measures-to-strengthen-refugee-integration.html>. [Consultado em 28 de outubro de 2019].
- AIYAR, S., BARKBU, B., BATINI, N., BERGER, H., DETRAGIACHE, E., DIZIOLI, A., EBEKE, C., ... TOPALOVA, P. (2016). The refugee surge in Europe: Economic challenges. *National Institute Economic Review*, 235(1), 16-31.
- COMISSÃO EUROPEIA (2017). *Peer Review on Integration of Refugees into the Labour Market*. Synthesis Report. Recuperado de <<https://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=en&catId=1274&furtherNews=yes&newsId=9009>>
- CONSELHO DE EUROPA (2017). *European Qualifications Passport for Refugees*. Recuperado de <<https://rm.coe.int/european-qualifications-passport-for-refugees-leaflet-web/168094326d>>. [Consultado em 28 de outubro de 2019].
- DAILYTHESS (2017). *Refugees found work in a sewing laboratory*. Recuperado de <www.dailythess.gr/doulia-se-ergastiri-raptikis-vrikan-prosfyges>. [Consultado em 28 de outubro de 2019].
- DOKI, S., SASAHARA, S., E MATSUZAKI, I. (2018). Stress of working abroad: a systematic review. *International archives of occupational and environmental health*, 91(7), 767-784.
- EUROCITIES (2017). *Labour market integration of refugees and asylum seekers*. Recuperado de <http://nws.eurocities.eu/MediaShell/media/Labour_market_integration_of_refugees_and_asylum_seekers.pdf>. [Consultado em 28 de outubro de 2019].
- EUROPEAN COUNCIL ON REFUGEES AND EXILES – ECRE (1999). *Good Practice Guide on the Integration of refugees in the European Union*. Recuperado de <<https://ec.europa.eu/>

- migrant-integration/librarydoc/good-practice-guide-on-education-for-refugees-in-the-european-union>. [Consultado em 28 de outubro de 2019].
- EUROSTAT (2016). *Asylum in the EU Member States*. Recuperado de <<http://ec.europa.eu/eurostat/documents/2995521/7203832/3-04032016-APEN.pdf>>. [Consultado em 28 de outubro de 2019].
- INTERNATIONAL MONETARY FUND - IMF. (2016). *The Refugee Surge in Europe: Economic Challenges. IMF Staff Discussion Note*. Recuperado de <<https://www.imf.org/external/pubs/ft/sdn/2016/sdn1602.pdf>>. [Consultado em 28 de outubro de 2019].
- MILLER, K. E., e RASMUSSEN, A. (2010). War exposure, daily stressors, and mental health in conflict and post-conflict settings: bridging the divide between trauma-focused and psychosocial frameworks. *Social Science & Medicine*, 70(1), 7-16.
- MOUSA, D. (2019). *An opportunity to rebuild a life: how access to employment helps Syrian refugees become self-sufficient*. Denmark: Danish Refugee Council.
- MULLER, J. e BECKERS, P. (2018). *From skills to work: guidelines for designing policies to strengthen labour market integration of refugees in the EU*. Netherlands: IOM.
- OECD (2016a). *Making integration work*. Paris: Author.
- OECD (2016b). *Getting Skills Right: Assessing and Anticipating Changing Skill Needs*. Paris: Author.
- OECD & ACNUR (2018). *Engaging with employers in the hiring of refugees. A 10-point multi-stakeholder action plan for employers, refugees, governments and civil society*. Recuperado de <<https://www.oecd.org/els/mig/UNHCR-OECD-Engaging-with-employers-in-the-hiring-of-refugees.pdf>>. [Consultado em 28 de outubro de 2019].
- REFUGEEINFO (2019). *Working in Greece*. Recuperado de <<https://www.refugee.info/greece/working-in-greece--greece/getting-a-socialsecurity-number-amka/?language=en>>. [Consultado em 28 de outubro de 2019].
- SCHICK, M., ZUMWALD, A., KNÖPFLI, B., NICKERSON, A., BRYANT, R. A., SCHNYDER, U., MÜLLER, J., e MORINA, N. (2016). Challenging future, challenging past: The relationship of social integration and psychological impairment in traumatized refugees. *European journal of psychotraumatology*, 7(1).
- SIRIUS (2019). *Policy Barriers and Enablers*. Recuperado de <www.sirius-project.eu/sites/default/files/attachments/SIRIUS%20WP3%20-%20D3.2_0.pdf#page=321> . [Consultado em 28 de outubro de 2019].
- UNESCO (2018). *Refugee Integration in Mainland Greece: Prospects and Challenges*. Recuperado de <https://eprints.ncl.ac.uk/file_store/production/259738/660F551C-EC5D-420D-99F8-35100FAF3E75.pdf>. [Consultado em 28 de outubro de 2019].

-4-

**GUIA DE INTEGRAÇÃO
PARA PESSOAS REFUGIADAS**
NAS COMUNIDADES
DE ACOLHIMENTO



O Guia da Comunidade é parte do projeto UNINTEGRA que tem o objetivo de contribuir de maneira eficiente para a gestão dos movimentos migratórios causados por crises humanitárias. De igual modo, os seus objetivos incluem o desenvolvimento de protocolos e ferramentas para atender adequadamente as necessidades das pessoas migrantes. O projeto leva-se a cabo tendo em conta as diversas áreas que afetam o processo de integração social de pessoas refugiadas e migrantes em situações vulneráveis, sendo

uma dessas áreas as comunidades de acolhimento na Europa.

4.1. JUSTIFICAÇÃO/ NECESSIDADES

O aumento no número de pessoas refugiadas que se deslocam e realocam na Europa deu origem a vários desafios para os países europeus desde 2015. Por isso os debates políticos e públicos começaram a ser uma tendência. Aparentemente, as preocupações políticas e económicas



assentaram as bases para posturas polarizadas sobre a hospitalidade e a solidariedade face à hostilidade e à exclusão (De Haene, Neumann, e Pataki, 2018). Contudo, a Convenção sobre o Estatuto de Refugiado de 1951 e os seus protocolos posteriores, juntamente com as convenções europeias para a proteção de pessoas refugiadas (por exemplo o Regulamento de Dublin), garantiram os direitos das pessoas refugiadas à não discriminação, à não penalização e à não devolução. A integração local, a repatriação (voluntária) ou o reassentamento são as três principais soluções duradouras para este grupo (Pressé e Thomson, 2008). Este Guia incide especificamente na integração das pessoas refugiadas nas comunidades de acolhimento europeias, procurando contribuir para as políticas de integração dirigidas a este grupo em toda a Europa.

A integração das pessoas refugiadas no país de asilo é vital para aquelas que talvez não possam regressar ao seu país de origem durante muito tempo. O termo integração tem várias definições, políticas e procedimentos de implementação. Embora a definição de integração não seja consensual, a integração deve ser

entendida como um processo bidirecional entre os membros das comunidades de acolhimento e as pessoas refugiadas. Ager e Strang (2008) sugerem um quadro conceptual para a integração que permite a análise dos resultados das políticas. Sendo assim, a integração é uma das soluções-chave permanentes e seguras para as famílias e pessoas refugiadas (Goodwin-Gill, 2014). Dirigida pelo Alto Comissariado das Nações Unidas para os Refugiados (ACNUR), a comunidade internacional também considera a repatriação voluntária ao país de origem e o reassentamento a um país terceiro como soluções duradouras para a difícil situação das pessoas refugiadas (Pressé e Thomson, 2008). Este estudo incide na integração de pessoas refugiadas e requerentes de asilo nos países europeus, principalmente oferecendo um guia geral para a sua integração (local) nas comunidades de acolhimento. Por consequência, a integração tem vários domínios centrais, como habitação, saúde, emprego e educação (Ager e Strang, 2008). Quais são as pautas recomendadas para a integração bem-sucedida das pessoas refugiadas nas comunidades europeias?

4.2. OBJETIVOS

- Explicar de forma simples a infraestrutura existente para a integração no país de acolhimento.
- Analisar o papel dos agentes que desempenham um papel ativo com este grupo, como ONG, autarquias, instituições educativas, etc.
- Propor algumas pautas para a integração das pessoas refugiadas.

4.3. INFRAESTRUTURA PARA A INTEGRAÇÃO

A integração das pessoas refugiadas nas comunidades de acolhimento exige esforços conjuntos de vários agentes nas sociedades europeias. Há papéis cruciais que constituem a infraestrutura adequada para a integração. A cooperação entre as partes interessadas, por exemplo ONG, instituições locais, autarquias, instituições governamentais e educativas, é indispensável.



Espanha conta com o sistema de acolhimento de proteção internacional que é formado pelos Centros de Acolhimento a Refugiados (CAR) e diversas entidades sem fins lucrativos. Estas instituições gerem e desenvolvem projetos e recursos para facilitar a integração social do grupo a que atendem. O sistema de acolhimento é constituído por diversos itinerários de preparação para a autonomia que contemplam a avaliação das necessidades dos requerentes. Isto traduz-se na perceção de diversas prestações em função da situação específica de cada pessoa.



Na Grécia, diversos agentes colaboram para facilitar a integração das pessoas refugiadas na comunidade de acolhimento. Por exemplo, um dos planos de alojamento (bem como o programa de ajuda económica) que se disponibiliza para requerentes de asilo e pessoas refugiadas na Grécia proporciona-se através da cooperação de ONG, autoridades locais e do governo grego. Além disso, a cidade de Atenas criou uma iniciativa chamada Centro de Coordenação para Assuntos de Pessoas Migrantes e Refugiadas em Atenas (ACCMR), que tem o objetivo de facilitar a integração deste grupo que vive em Atenas através da colaboração de autarquias, ONG, organizações internacionais, bem como grupos comunitários de pessoas refugiadas e migrantes <<https://www.accmr.gr/en/the->



[athens-coordination-center.html](#)>. De igual modo, a estratégia grega para a integração do Ministério de Política Migratória tem o fim de facilitar a integração de 10.000 pessoas refugiadas no prazo de um ano através da sua estratégia de integração (Comissão Europeia, 2018).

Os centros educativos também dão as boas-vindas a crianças refugiadas e melhoram o processo de integração através de aulas de receção e outras atividades de integração. As instituições educativas muitas vezes colaboram com instituições externas, por exemplo, as entidades sociais para abordar as necessidades deste grupo, como os problemas de saúde e a comunicação com as suas famílias. Finalmente, outro projeto de colaboração entre diversas partes interessadas é implementado pelas

ONG: Antigone, o Conselho Grego para os Refugiados e o Sorriso da Criança, financiado pelo gabinete federal alemão *Hilfe zur Selbsthilfe*. O seu objetivo era diminuir o número de pessoas refugiadas e requerentes de asilo que estavam em perigo, oferecendo casas seguras, apoio legal e psicossocial, bem como tratamento especializado (Antigone, 2019).



Na administração do Governo português, a integração primária, como os serviços de habitação, ajuda e receção, proporciona-se através de uma rede de entidades de acolhimento. A infraestrutura para a integração em Portugal inclui entidades sociais, ONG, escolas e entidades públicas (principalmente segurança social). A Plataforma Portuguesa para as Pessoas Refugiadas, por exemplo, é um leque de



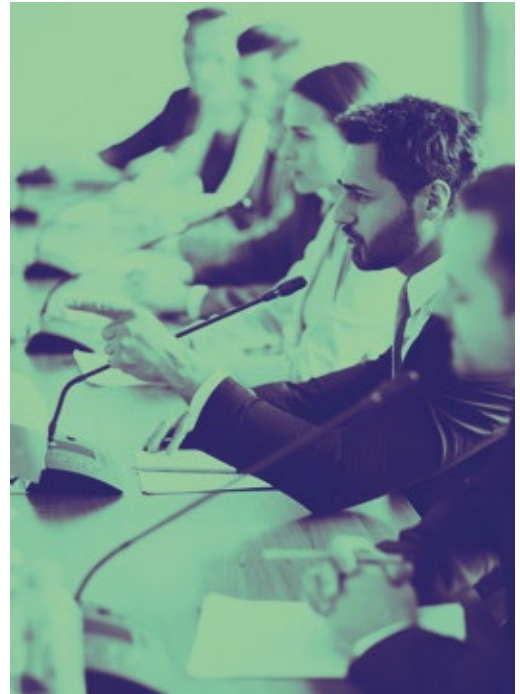
cerca de 93 organizações que albergam à volta de 40% das pessoas refugiadas, requerentes de asilo e proteção subsidiária.

4.3.1. PAPEL DAS ONG

Antes da viagem das pessoas refugiadas para a Europa, as organizações não-governamentais desempenham um papel de assistência e integração temporária das pessoas refugiadas nos campos através de ajuda humanitária, difusão de valores e princípios, e ações educativas, como o caso da Turquia e Grécia. Nos acampamentos, há ações de preparação para o reassentamento ou a realocação num novo país. Um dos programas na Grécia oferece: serviços de alojamento em apartamentos equipados; um montante económico para satisfazer as necessidades básicas de cada família e apoio psicossocial.

4.3.2. PAPEL DAS INSTITUIÇÕES LOCAIS DE ACOLHIMENTO

As instituições locais de acolhimento, que poderiam ser ONG ou entidades sociais, nos países de acolhimento apoiam as pessoas refugiadas em habitação, saúde e educação. Apoiam as famílias refugiadas até que se possam adaptar ao novo contexto: as sociedades europeias, neste caso. Assim pois, as entidades de acolhimento fazem um seguimento das famílias refugiadas e capacitam-nas para serem autónomas. Apresentam as famílias à nova sociedade e envolvem-nas nos sistemas públicos. Portanto, as pessoas refugiadas poder-se-iam inscrever nos serviços de emprego para procurar oportunidades de trabalho. Podem ir aos serviços sociais para conseguir apoio, incluindo ajudas económicas. As instituições de acolhimento também



introduzem as pessoas refugiadas no sistema público de saúde.

4.3.3. PAPEL DAS AUTARQUIAS

As autarquias têm um papel a desempenhar na integração local das pessoas refugiadas nos países de acolhimento. Podem oferecer cursos de formação e melhorar a comunicação entre pessoas refugiadas e da comunidade de acolhimento através de atividades culturais.

4.3.4. PAPEL DO GOVERNO

Os governos podem promover a integração posterior das pessoas refugiadas através dos ministérios de educação, saúde e assuntos interiores. Os governos estão convidados a desenvolver políticas inclusivas que garantam a igualdade entre os diversos status de

peessoas migrantes. Isto é, raras vezes se emitem políticas especiais para as pessoas refugiadas. Dados os sistemas burocráticos na Europa, os governos deveriam facilitar o acesso das pessoas refugiadas ao sistema social, educativo e económico do país. À medida que os governos ofereçam igualdade de oportunidades para este grupo e para os cidadãos do país, o longo processo de integração estaria no caminho correto.

4.3.5. PAPEL DAS INSTITUIÇÕES EDUCATIVAS

O papel das instituições educativas é fundamental para a integração dos estudantes e das famílias na sociedade. As atividades curriculares e extracurriculares podem proporcionar um meio para a inclusão deste grupo. Além disso, os centros educativos desempenham um papel ao envolver os progenitores locais e imigrantes/refugiados/as na educação e na interação intercultural das crianças, contribuindo assim para a integração geral das pessoas refugiadas nas comunidades de acolhimento em toda a Europa. De igual modo, a investigação, a formação e as

associações levadas a cabo pelos centros de educação superior podem mobilizar novas políticas a nível local, regional e continental. Por exemplo, a associação da Comissão Europeia com um consórcio de universidades, UMINHO, USC e NKUA, para a investigação sobre pessoas refugiadas e requerentes de asilo demonstram esse contributo, como o presente projeto UNINTEGRA financiado pelo *Asylum, Migration and Integration Fund* da UE em colaboração com universidades líderes

4.4. ABORDAGENS RECOMENDADAS PARA A INTEGRAÇÃO

Há muitas perspetivas e níveis para analisar os processos de integração. O nível das políticas públicas é importante para promover um terreno propício para o diálogo, o fortalecimento, a inclusão e a integração socioeconómica. O nível da comunidade também é essencial, dado que é o âmbito mais efetivo para abordar a preparação para a integração das pessoas, concentrando-se nos seus benefícios e nos contributos históricos das pessoas imigrantes e refugiadas às suas comunidades. Há exemplos destacados de integração bem-sucedida deste grupo nos países europeus. Sendo assim, o conhecimento mútuo entre as comunidades e o reconhecimento dos contributos são vitais.



A primeira ação para canalizar um processo de integração é a da informação. É necessário que as pessoas que trabalham na administração pública estejam informadas do status de refugiados, das





suas necessidades e interesses. De igual forma deve ocorrer noutras organizações do terceiro sector. É também preciso que estes agentes disponham do conhecimento necessário sobre a regulamentação aplicável ao caso e sobre os programas e ações em que estas pessoas se podem enquadrar para gerir a sua situação. Devem-se habilitar espaços e fóruns para visibilizar a situação real das pessoas refugiadas em cada comunidade de acolhimento, de modo que o conhecimento mútuo facilite o processo de integração. Devem-se elaborar diversos projetos de ação diferenciando âmbitos de incidência (educação, saúde, trabalho...). Estes projetos darão resposta às necessidades básicas que têm as pessoas refugiadas.



Na Grécia, os agentes locais e urbanos colaboram entre si para apoiar as pessoas refugiadas e ajudar a sua integração na comunidade grega. A manutenção e o estímulo desta abordagem de colaboração é essencial para facilitar a integração deste grupo. Um exemplo dessa colaboração é o programa de Apoio de Emergência para a Integração e o Alojamento (ESTIA), que tem o fim de proporcionar aos requerentes de asilo na Grécia serviços de alojamento, dinheiro em numerário e apoio social. O programa foi criado por ACNUR, é financiado pela Comissão Europeia e é executado por ACNUR em cooperação com o Ministério de Política Migratória grego, autarquias e inúmeras ONG gregas (ACNUR, 2019).



Em Portugal, o bem-estar das pessoas refugiadas pode ser relativamente diferente conforme a área em que se encontrarem. Em muitas regiões, especialmente nas zonas rurais, as instituições de acolhimento trabalham em solitário com as famílias refugiadas, sem o apoio de outras entidades colaboradoras. Portanto, recomenda-se uma abordagem de associação entre agentes ativos nos processos de integração para que as pessoas refugiadas beneficiem de igualdade de oportunidades.

4.4.1. NOVA POLÍTICA DE INTEGRAÇÃO

Na teoria, há diversas definições para a integração, da adaptação mútua à inclusão social, entre outras. Na prática, muitos países europeus estão envolvidos nos programas de reassentamento e realocação de pessoas refugiadas nos seus territórios. Contudo, a integração é um processo complexo, especialmente quando se exacerbam os conflitos e cresce a afluência deste grupo na Europa. Sendo assim, as novas políticas de integração centram-se em satisfazer as necessidades tanto das pessoas refugiadas como das da comunidade de acolhimento, proporcionando um acesso igualitário à educação, ao emprego e aos serviços sociais, bem como garantindo a segurança e proteção dos valores de ambos.

Muitos países europeus adotam uma abordagem com medidas genéricas para conseguir resultados positivos na integração. Isto é, os instrumentos de políticas genéricas incluem referências à integração de pessoas refugiadas, tais

como formação em línguas, serviços de saúde e acesso à habitação. Há sérias tentativas entre os países europeus para se aproximarem de maneira integral e não tratá-las como um grupo separado (Scholten et al., 2017). Porém, as abordagens das novas políticas devem introduzir inovações, pois a maior parte das políticas regionais de integração foram experimentais e não cumpriram as políticas nacionais de cada país ou vice-versa (Scholten et al., 2017). As novas políticas devem integrar as seguintes perspectivas: (1) O nível local é um impulsor da inovação em conjunto com a saúde; (2) Abordagem paralela de migração e integração, em vez das abordagens atuais, em que o processo começa durante a admissão para evitar perder tempo (ver Engbersen et al., 2015); (3) Abordagem de saúde e integração de pessoas refugiadas; e (4) Priorizar a integração no trabalho, como a integração de competências na Noruega, Dinamarca e Áustria, e a coordenação de serviços, como o *Dutch Task Force Work and Integration of Refugees*.

4.4.2. DIÁLOGO INTERCULTURAL E FORMAÇÃO

A inclusão do "outro" em nós próprios é um ponto de partida importante para uma pessoa refugiada ou da comunidade de acolhimento para o diálogo intercultural (Vieira, Marques, Gomes, e Vieira, 2017). A formação para difundir o conhecimento e o intercâmbio cultural entre ambas as comunidades é crucial para a integração. Por exemplo, o estabelecimento de plataformas de apoio a este grupo poderia ser o centro que interligue entidades de acolhimento, comunidades e indivíduos.



4.4.3. CONHECIMENTO MÚTUO E ELIMINAÇÃO DE ESTEREÓTIPOS E PRECONCEITOS

Conhecer o outro, aceitá-lo e respeitá-lo pode facilitar a eliminação de estereótipos e abordar os preconceitos. Ambas as comunidades devem debater os estereótipos e respeitar as especificidades das suas culturas.

4.4.4. NÍVEIS OBJETIVOS DE INTEGRAÇÃO

A integração deve ser dirigida de maneira integral, isto é, a diversos níveis e com diversas partes interessadas. Abordar estes níveis horizontal ou verticalmente não é suficiente. Primeiro, a nível nacional é importante que, desde as políticas públicas, se redijam leis e normas para conseguir uma integração bem-sucedida. Em segundo lugar, o nível médio é importante pois as autarquias podem ajudar a educar as atitudes para a integração. Em terceiro lugar, as iniciativas locais a nível de comunidades

e vizinhança poderiam aproximar entre si as pessoas. Finalmente, as instituições educativas são um ambiente igualmente importante para poder desenvolver, através do desporto, das excursões ou outras atividades extracurriculares, espaços que ajudem os/as estudantes (e as famílias) a interagir e conhecer-se.

4.5. PAUTAS PARA UMA INTEGRAÇÃO BEM-SUCEDIDA

A integração das pessoas refugiadas nos países europeus pode contar com o apoio de agentes ou entidades envolvidas, como autarquias, plataformas de apoio a pessoas refugiadas, organizações de acolhimento, serviços sociais ou centros de emprego.



Para garantir o sucesso da integração social é fundamental que a administração local (a mais próxima às pessoas) se envolva ativamente neste processo. Em



Espanha existe uma Rede de Municípios de Acolhimento de Refugiados inserida no quadro da Federação Espanhola de Municípios e Províncias (FEMP). Esta rede tentará, aplicando um protocolo, facilitar às pessoas refugiadas uma vida digna e garantir a sua integração cidadã atendendo às necessidades individuais e familiares.



Para que a integração das pessoas refugiadas na comunidade de acolhimento grega seja bem-sucedida, é preciso a colaboração dos agentes envolvidos nacionais e internacionais, isto é, ONG, o governo grego, instituições do sector público e privado e outras organizações nacionais e internacionais. Todos os agentes devem seguir as políticas e diretrizes vigentes para a integração das pessoas refugiadas. Além do mais, as atividades de investigação em curso podem ajudar a avaliar e melhorar as pautas existentes.



A motivação, a cooperação e a capacidade de resposta são cruciais para implementar as diretrizes para uma integração bem-sucedida em Portugal. As comunidades de acolhimento deveriam responder às políticas de integração. Os esforços municipais são vitais para encorajar os cidadãos a responder à integração. Isto poderia ser abordado através de campanhas de sensibilização em que os cidadãos conheçam mais sobre a situação de pessoas refugiadas e migrantes, e o seu contributo para a sociedade e, portanto, eliminem os estereótipos.

Assim pois, com base na investigação do UNINTEGRA, e a análise da literatura recente, apresentamos um esquema de pautas para a integração das pessoas refugiadas em várias categorias da seguinte maneira:

4.5.1. SERVIÇOS PÚBLICOS

- É essencial facilitar procedimentos públicos, como o apoio aos serviços sociais para os/as menores, acesso ao sistema de saúde e aos serviços legais. Ao receber pessoas refugiadas, as entidades deveriam organizar workshops de orientação sobre esses procedimentos. A utilização de aplicativos móveis personalizados que oferecem serviços práticos para pessoas refugiadas como APP4REFS pelo projeto UNINTEGRA <<https://app4refs.org/#CategoriesGridPage:info>> na Grécia poderia ser vital como guia para este grupo com as entidades de assistência legal, serviços oficiais, organizações humanitárias, serviços de emergência e assistência médica entre outra informação importante.
- Conhecer como funciona o sistema de saúde e como aceder a ele é indispensável para as pessoas refugiadas.

4.5.2. LÍNGUA E EDUCAÇÃO

- Aprender a língua é fundamental para a integração. Os países europeus oferecem cursos gratuitos através dos ministérios com competências em educação, instituições educativas e entidades sociais. A competência linguística não só permite desenvolver novas capacidades, como também pode melhorar o seu bem-estar e autonomia socioeconómica.
- Os países de acolhimento deveriam proporcionar acesso à educação e ao reconhecimento e equivalência

das qualificações. Deveriam apoiar a educação das crianças refugiadas para evitar a sua desmotivação. Isto é, a desmotivação pode exacerbar a sua situação socioeconómica e deteriorar o seu futuro. Por exemplo, a investigação do UNINTEGRA com os/as diretores/as dos centros educativos recomenda aumentar o orçamento destinado às escolas públicas para que possam aumentar o apoio aos/às estudantes refugiados/as e nacionais de países terceiros, bem como aos estudantes de certas minorias étnicas.

- Os centros educativos, privados ou públicos, são um espaço adequado para a integração das famílias e dos seus/suas filhos/as, por isso é importante que os progenitores saibam como funciona o sistema educativo do país de acolhimento e o papel que desempenham as famílias na educação.
- As interações sociais entre colegas na escola melhoram a integração. A relação com os colegas e professores ajuda as crianças a formar um quadro de referência sobre a nova sociedade (Paat, 2013).

4.5.3. FORMAÇÃO

- A formação é importante para as pessoas refugiadas, pois ajuda a diminuir as brechas e evitar que os/as cidadãos subestimem as capacidades das pessoas refugiadas.
- Oferecer cursos de formação pode ajudar os/as empresários/as europeus a conseguir o melhor das pessoas refugiadas ou migrantes inseridos no trabalho.

4.5.4. VALORES SOCIAIS

- As comunidades de acolhimento deveriam promover a interculturalidade e a diversidade para uma integração efetiva. Por exemplo, o Canadá oferece uma das melhores experiências a este respeito.
- Os países de acolhimento devem promover a tolerância, a reconciliação e a compreensão mútua para apoiar a integração nas comunidades locais.
- Os direitos das pessoas da sociedade de acolhimento e das pessoas refugiadas não devem ser incompatíveis, isto é, a promoção da igualdade e do respeito são necessários.
- As famílias têm de proporcionar às crianças o núcleo em que se inicia a integração (Wimelius, Eriksson, Isaksson, e Ghazinour, 2017). Resumindo, advoga-se pela coesão familiar, pois influi na integração das crianças (Paat, 2013) especialmente em termos de participação dos progenitores na educação e orientação dos seus/suas filhos/as.
- O apoio às pessoas refugiadas deve ter como princípio promover a autonomia.

4.5.5. INTERVENÇÕES EFETIVAS

- As intervenções das entidades sociais para influir no comportamento são cruciais.
- Os programas complementares para pessoas refugiadas podem ser úteis, como o caso da Noruega. As famílias refugiadas podem consultar um guia nacional sobre muitos aspetos da vida na sociedade de acolhimento, o

que pode melhorar as suas relações com a comunidade.

- As iniciativas que promovem a interação, como os eventos desportivos, poderiam ser benéficas.

4.5.6. INVESTIGAÇÃO

A investigação sobre gestão deve passar da investigação organizacional fechada a enfrentar os desafios relacionados com as pessoas vulneráveis e as causas sociais. Sendo assim, a avaliação de audiências é importante para as futuras políticas e intervenções europeias tendo presente o objetivo do processo de integração nas comunidades de acolhimento.

- Envolver a população-alvo (pessoas do país de acolhimento e pessoas refugiadas) na tomada de decisões, planificação e configuração de intervenções (Cf. Kheireddine, 2018) e políticas. Recomendam-se iniciativas práticas, conhecendo de perto a visão dos líderes comunitários, das pessoas refugiadas e da comunidade de acolhimento.
- Utilizando uma abordagem que influi no comportamento, inquirindo os grupos-alvo e realizar provas-piloto com eles antes de recomendar políticas de integração.

4.5.7. SENSIBILIZAÇÃO

- Difundir o conhecimento sobre as pessoas refugiadas através do diálogo e das técnicas de jogo de papéis. Recomenda-se um jogo de papéis, como *youth on the run*, que explica a viagem das pessoas refugiadas aos jovens da comunidade de acolhimento para romper mitos, criar



- respeito e promover a tolerância.
 - Promover a participação na sociedade de acolhimento (Cf. Sorgen, 2015).
 - Abordar a reticência social e a exclusão com o intercâmbio de visitas entre pessoas refugiadas e da sociedade de acolhimento. Este grupo deve participar em eventos locais para conhecer os cidadãos.
 - Enfrentar a segregação através de uma abordagem intercultural.
- Por consequência, é mais provável que se produza uma integração bem-sucedida se houver um apoio explícito para a diversidade e a interculturalidade na comunidade de acolhimento (Paat, 2013).
- Promover valores e princípios humanitários através de consórcios de instituições de educação superior, a Comissão Europeia, ONG, desportos e acampamentos de verão para os menores.

4.6. REFERÊNCIAS

- ACNUR. (2019). *ESTIA Accommodation Capacity Weekly Update*. Recuperado de <<http://estia.unhcr.gr/en/estia-accommodation-capacity-weekly-update-4-june-2019/>>. [Consultado em 28 de outubro de 2019].
- AGER, A., E STRANG, A. (2008). Understanding integration: A conceptual framework. *Journal of refugee studies*, 21(2), 166-191.
- ANTIGONE (2019). *Targeted housing and integrated supported services for most vulnerable refugees*. Recuperado de <<http://www.antigone.gr/en/projects/project/38/description/>>. [Consultado em 28 de outubro de 2019].

- COMISSÃO EUROPEIA (2018). *New Greek strategy for integration targets 10,000 refugees in one year*. Recuperado de <<https://ec.europa.eu/migrant-integration/news/new-greek-strategy-for-integration-targets-10000-refugees-in-one-year/>>. [Consultado em 28 de outubro de 2019].
- DE HAENE, L., NEUMANN, E., E PATAKI, G. (2018). Refugees in Europe: Educational policies and practices as spaces of hospitality? *European Educational Research Journal*, 17(2), 211-218.
- ENGBERSEN, G., DAGEVOS, J., JENNISSSEN, R., BAKKER., L., E LEERKES, A. (2015). *No time to lose: from reception to integration of asylum migrants*. WRR-Policy Brief 4. The Hague: WRR.
- GOODWIN-GILL, G. S. (2014). The international law of refugee protection. En E.Fiddian-Qasmiyeh, G. Loescher, K. Long, & N. Sigona (Eds.), *The Oxford handbook of refugee* <www.oxfordhandbooks.com/view/10.1093/oxfordhb/9780199652433.001.0001/oxfordhb-9780199652433-e-021>. [Consultado em 28 de outubro de 2019].
- KHEIREDDINE, B. (2018). *A Social Marketing approach to (in)tolerance between Refugees and Host Communities in Lebanon* (Tesis Doctoral). Recuperado del repositorio de la Universidade do Minho (ID000352166).
- PAAT, Y. F. (2013). Working with immigrant children and their families: An application of Bronfenbrenner's ecological systems theory. *Journal of Human Behavior in the Social Environment*, 23(8), 954-966.
- PRESSÉ, D., E THOMSON, J. (2008). The resettlement challenge: Integration of refugees from protracted refugee situations. *Refugee: Canada's Journal on Refugees*, 25(1), 94-99.
- SCHOLTEN, P., BAGGERMAN, F., DELBUCHÉ, L., KAMPEN, V., WOLF, J., E YPMA, R. (2017). *Policy innovation in refugee integration*. Rotterdam: Erasmus University.
- SORGEN, A. (2015). Integration through participation: The effects of participating in an English conversation club on refugee and asylum seeker integration. *Applied Linguistics Review*, 6(2), 241-260.
- VIEIRA, A., MARQUES, J. C., GOMES, M. P., E VIEIRA, R. (2017). The inclusion of the other in ourselves: reception and comprehension of refugees in Portugal. *Intercultural Education*, 28(2), 196-205.
- WIMELIUS, M. E., ERIKSSON, M., ISAKSSON, J., E GHAZINOUR, M. (2017). Swedish reception of unaccompanied refugee children-promoting integration? *Journal of international migration and integration*, 18(1), 143-157.

Este projeto visa contribuir para uma gestão eficiente dos fluxos migratórios, dando resposta às necessidades de integração de nacionais provenientes de países terceiros que necessitam de proteção internacional a dois níveis: inicialmente, trabalhando diretamente com os/as recém-chegados/as abordando as suas necessidades de integração, assim como fomentando atitudes positivas nas comunidades de acolhimento e, em segundo lugar, promovendo procedimentos regulamentares inclusivos nas comunidades de acolhimento.

O projeto **UNINTEGRA** é coordenado pela Universidade de Santiago de Compostela Compostela (Espanha) e tem como parceiros a National and Kapodistrian University of Athens (Grécia), a Universidade do Minho (Portugal), a Fundação Acsar (Espanha), a Balmes University Foundation (Espanha) e o Conselho de Santiago de Compostela. É financiado pelo *Fundo para o Asilo, a Migração e a Integração* (AMIF) da Comissão Europeia. Este guia é um dos resultados do projeto de investigação realizado na Grécia, Portugal e Espanha pelas universidades participantes.



University leading full and stepwise approach to the integration of refugees



O apoio da Comissão Europeia à produção desta publicação não constitui um aval do seu conteúdo, que reflete unicamente o ponto de vista dos autores, e a Comissão não pode ser considerada responsável por eventuais utilizações que possam ser feitas com as informações nela contidas.

