



INSTITUTO
UNIVERSITÁRIO
DE LISBOA

**Projeto de Intervenção Social:
Para além do meu Povo – Integração da população imigrante no
Município da Amadora**

Vera Lúcia Xavier de Pina Furtado

Mestrado em Serviço Social

Orientador:
Doutor Pablo Álvarez-Pérez, Professor Auxiliar,
Iscte-Instituto Universitário de Lisboa

Novembro, 2020



SOCIOLOGIA
E POLÍTICAS PÚBLICAS

Departamento de Sociologia e Políticas Públicas

**Projeto de Intervenção Social:
Para além do meu Povo – Integração da população imigrante no
Município da Amadora**

Vera Lúcia Xavier de Pina Furtado

Mestrado em Serviço Social

Orientador:
Doutor Pablo Álvarez-Pérez, Professor Auxiliar,
Iscte-Instituto Universitário de Lisboa

Novembro, 2020

Agradecimentos

Agradeço desde já ao meu professor Dr. Pablo Álvarez-Pérez, pela paciência, dedicação e atenção em todo este processo que foi a criação do projeto, que sem o mesmo não o teria concluído. A ele, que sempre me apoiou, ouviu, ajudou, e tentando sempre aconselhar-me no melhor caminho, um enorme obrigada.

Um agradecimento especial à minha mãe Carla, tia Cadê e prima Jéssica, que foram e são, os pilares da minha vida e graças a elas sou a mulher que sou hoje. Aos meus irmãos que nos momentos de maior aflição sempre me fizeram rir e descontraír.

Agradeço ao meu padrasto Betinho, que nunca deixou de acreditar em mim, e com um percurso semelhante sempre me deu a mão quando mais precisava.

Agradeço às minhas amigas, pela força que me deram neste processo, nas noites de apoio e nunca me fazerem esquecer que tudo é possível mesmo quando eu acreditava que não era. Agradeço estarem presentes nesta etapa da minha vida que acaba aqui.

Gostaria de agradecer aos pais do meu namorado Dona Vera e Senhor António, pelo apoio incondicional que me deram neste processo todo.

Queria agradecer, ao meu namorado Pedro, pela paciência em todos os momentos mais conturbados, pelas noites em que me fez companhia, pelas mensagens de apoio, por nunca desistir de mim e acreditar nas minhas capacidades, mais que eu. Por todo o amor, conforto, amparo, a ti um obrigada.

Agradeço finalmente, ao meu pai, que apesar de não se encontrar entre nós, é a minha inspiração e luz nos momentos mais difíceis e a ele dedico todo este trabalho, porque independentemente do que fizesse, sei que estaria orgulhoso de mim.

Resumo

Na sociedade moderna as migrações são o foco dos países e estados mundiais. Vivemos, atualmente, num mundo multicultural e globalizado. Entre os assuntos de extrema importância relacionados com a integração da comunidade imigrante num país destacam-se, as questões relacionadas com a empregabilidade e a qualificação da comunidade imigrante. Particularmente, a comunidade feminina imigrante reflete essas mesmas questões de maneira mais amplificada. Este projeto foca-se no impulsionar de novas dinâmicas de qualificação e empregabilidade, introduzindo as competências interculturais como uma delas.

A escolha das temáticas reflete-se na ausência do aprofundamento destas questões noutros projetos de carácter intercultural, assim como nos dados extraídos do diagnóstico feito.

O presente trabalho de projeto tem como objetivo a integração da comunidade feminina imigrante Brasileira e Cabo Verdiana do Município da Amadora utilizando, a rede social local como mecanismo de intervenção, tendo como pano de fundo a inserção socio laboral.

Pretende-se trabalhar em prol da qualificação desta comunidade que carece de certas ferramentas para obter uma qualidade de vida melhor. Espera-se, contudo, que os objetivos traçados sejam concretizados na medida em que forneçam um novo modelo de ação para intervir nas questões relacionadas com a empregabilidade qualificada, numa perspetiva orientada para as mulheres imigrantes em Portugal.

Palavras-chave: Trabalho de Projeto Intercultural, Serviço Social, Competências Interculturais, Diversidade Cultural, População Imigrante, Cabo Verde e Brasil.

Abstract

In modern society, migration is the focus of world countries and states. We currently live in a multicultural and globalized world. Among the extremely important issues related to the integration of the immigrant community in a country, the issues related to employability and qualification of the immigrant community stand out. In particular, the female immigrant community reflects these same issues more broadly. This project focuses on boosting new dynamics of qualification and employability, introducing intercultural skills as one of them.

The choice of themes is reflected in the lack of deepening of these issues in other projects of an intercultural character, as well as in the data extracted from the diagnosis made.

The present project work aims to integrate the Brazilian immigrant and Cape Verdean female community from the Municipality of Amadora using the local social network as an intervention mechanism, with the background of socio-employment insertion.

It is intended to work for the qualification of this community that lacks certain tools to obtain a better quality of life. However, it is hoped that the objectives set out will be achieved as they provide a new model of action to intervene in issues related to qualified employability, in a perspective geared towards immigrant women in Portugal.

Keywords: Intercultural Project Work, Social Work, Intercultural Skills, Cultural Diversity, Immigrant Population, Cape Verde and Brazil.

Siglas

CI - Competências Interculturais

SI - Sensibilidade Intercultural

AS – Assistentes Sociais

SC – Serviço Social

Índice de Figuras

Figura 2.1 – Fluxos migratórios por habitante	20
Figura 2.2 – Número total de estrangeiros em Portugal segundo nacionalidade (2008 - 2019) .	21
Figura 2.3 – Evolução ao longo dos anos de aquisição de nacionalidade Portuguesa (2008 - 2019)	22
Figura 2.4 – Tipologia de pedidos para a nacionalidade Portuguesa (2019).....	22
Figura 2.5 – Total de pedidos por Nacionalidade (2019).....	23
Figura 2.6 – Número de imigrantes por faixa etária (2008)	24
Figura 2.7 – Número de imigrantes por faixa etária (2019).....	24
Figura 2.8 – Nados-vivos de mães portuguesas e estrangeiras residentes (2000-2019).....	25
Figura 2.9 – Natalidade de mães Portuguesas e Estrangeiras por cada grupo populacional (2011-2019)	25
Figura 2.10 – Taxa de natalidade feminina de mães portuguesas e estrangeiras (2011-2018 em permilagem).....	26
Figura 2.11 – Comparação entre Risco de Pobreza e Exclusão Social, População Portuguesa e Estrangeira (2010 - 2018)	26
Figura 2.12 – Crianças dos 0 aos 17 anos em risco de pobreza, de nacionalidade portuguesa e estrangeira (2010/2018 - %)	27
Figura 2.13 – Risco de pobreza ou exclusão social consoante o território (2012- 2019).....	27
Figura 2.14 – Percentagem total de imigrantes recém empregados no ano corrente (2010-2019)	28
Figura 2.15 – Trabalhadores por conta de outrem, de nacionalidade portuguesa e estrangeira (2017 - %)	29
Figura 2.16 – Comparação da taxa de desemprego entre a população estrangeira e portuguesa (2011-2019)	30
Figura 2.17 – Comparação dos anos 2010 e 2019 dos Imigrantes Ativos em Portugal (%)	30
Figura 2.18 – Evolução da proporção de alunos de nacionalidade estrangeira e portuguesa matriculados em vias não regulares no 3º CEB e no ensino secundário (Anos letivos – 2011/12, 2016/17)	32
Figura 2.19 – Percentagem de alunos inscritos no ensino superior de nacionalidade portuguesa e estrangeira (anos letivos de 2003/2004 e 2018/2019).....	32
Figura 2.20 – População Estrangeira predominante no distrito de Lisboa, por nacionalidade (2019)	34
Figura 2.21 – Distribuição da população estrangeira por Freguesia do Município da Amadora (2019)	36
Figura 2.22 – Alunos por nacionalidades inscritos no ano letivo 2017/2018	37

Índice de Quadros

Quadro 1.1 – Modelo de Destão da Diversidade Cultural.....	6
Quadro 2.1 – Risco de Pobreza e Exclusão Social por Sexo, População Portuguesa e Estrangeira (2004-2018)	28
Quadro 2.2 – Alunos estrangeiros no ensino secundário e ensino básico e em vias de ensino não regulares em Portugal (Anos Letivos 2011/2012 – 2016/2017).....	31
Quadro 2.3 – População Estrangeira Lisboa e Amadora (2008-2019).....	33
Quadro 2.4 – Nacionalidades Predominantes no Distrito de Lisboa por sexo (2008-2019).....	35
Quadro 2.5 – Nacionalidades predominantes no Município da Amadora por sexo (2008-2019).....	36
Quadro 2.6 – Análise SWOT.....	39
Quadro 3.1 – Projetos, Campanhas e Programas da Camara Municipal da Amadora voltados para a Interculturalidade	42
Quadro 3.2 – Benchmarking - Projetos Interculturais Nacionais.....	46
Quadro 3.3 – Proposta do Modelo de Avaliação.....	53
Quadro 3.4 – Proposta do Modelo de Avaliação.....	60

Índice

Agradecimentos	i
Resumo	iii
Abstract	v
Siglas	vii
Índice de Figuras	ix
Índice de Quadros	xi
Capítulo I - Enquadramento Teórico	1
1. Cultura	1
2. Diversidade Cultural	2
2.1. Considerações sobre a Diversidade Cultural	3
2.2. Modelos de Gestão da Diversidade Cultural	5
3. Interculturalidade	8
4. Competências Interculturais	9
5. Serviço Social, Competências e Sensibilidade Intercultural	13
5.1. Competências Interculturais	13
5.2. Sensibilidade Intercultural	15
5.3. Serviço Social Comunitário e a Inserção Socio-laboral	16
Capítulo II: Diagnóstico	19
1. Movimentos Migratórios	20
2. Nacionalidade	20
3. Risco de Pobreza e Exclusão Social	26
4. Emprego	28
5. Educação	31
6. Incidência territorial do Projeto	33
6.1. Município da Amadora	35
6.2. Análise dos fatores externos ao projeto e hierarquização de necessidades	39
Capítulo III: Projeto “Para além do meu Povo”	41
1. Denominação do Projeto	41
1.1 Justificação e Pertinência	41
1.2 Objetivos	51
1.3 Plano de Ação	52
1.4 Destinatários/população – alvo	58

1.5	Área Geográfica	58
1.6	Área de Intervenção	58
1.7	Entidades Intervenientes	58
1.8	Resultados a Atingir	58
1.9	Proposta do Modelo de Avaliação	59
2.	Análise crítica – reflexiva sobre o processo	62
	Bibliografia	65
	Fontes	69
	Anexos	71

Capítulo I - Enquadramento Teórico

1. Cultura

A cultura desempenha um papel importante em sociedade, perpetua os valores, os costumes e tudo o que tornam uma cultura única, em simultâneo, é fonte de criatividade e de mudança em sociedade, oferece a oportunidade de aprendizagem e desenvolvimento com a partilha da mesma (Giddens, 2010). Representa um padrão de comportamento, e este padrão é distinto para outras pessoas não pertencentes a essa cultura, tornando-se, portanto, algo “estranho”. A forma como os indivíduos encaram o mundo, parte da identidade cultural dos mesmos e o modo como estes repercutem os seus valores nas suas vidas, as suas crenças, os seus interesses, entre outros aspetos, definem e orientam as suas ações. Perotti (1997) identifica que, no dia-a-dia do indivíduo, nas tarefas mais simples (vestir, comer, organização do meio familiar, entre outros detalhes), é também refletido o impacto da cultura. Para Perotti (1997), a cultura, permite a junção de três pilares essenciais para a vida: a natureza, “base” da nossa vida, o homem, protagonista principal, e a sociedade e como a mesma se constrói em torno da cultura. O encontro destes três pilares, segundo o mesmo autor, origina a cultura.

Gray & Allegretti (2003), ao definirem o conceito de cultura, ressaltam que, é algo em constante mutação, que moldado pela história e pelos seus eventos, pelos contextos sociais, pelas forças políticas, etc., e nem sempre é fácil articular a cultura. Botelho (2001) argumenta que, através da interação social dos indivíduos, influenciando os seus modos de pensar e sentir, constroem os seus valores, manuseiam as suas identidades e diferenças e estabelecem as suas rotinas, produzem a cultura. Ou seja, a cultura é uma produção do meio social-cultural. A cultura é algo que se adquire, e para tal é necessário que exista algo a transmitir. segundo Giddens (2010), diante das diferentes interpretações do termo cultura, é essencial ter em consideração duas conceções fundamentais:

1. Modos de vida que caracterizam um grupo - o nosso dia-a-dia é uma constante de comportamentos e atitudes que são realizados inconscientemente, a nossa cultura arrecada grande parte destes comportamentos e formas de expressão que diferem de cultura para cultura.

2. Fator de desenvolvimento humano – Identidade, um efeito que a sociedade contemporânea criou subjacente à cultura em si, que se trata das subculturas e contraculturas que de certa forma vão eliminando certas tradições e herança cultural. Consistem, segundo Giddens (2010), “em grupos que rejeitam a maior parte das normas e valores vigentes numa sociedade – podem promover pontos de vista alternativos à cultura dominante.” (Giddens, 2010, p. 25). Promovem, portanto, a alternativa à cultura inicial, que apesar de apresentar um ponto positivo para oferecer às pessoas a possibilidade de se expressarem e agirem de acordo com as suas opiniões e valores, entre outros aspetos, perde em parte os padrões transmitidos de geração em geração. Mas, sabendo como se caracteriza a sociedade atual este aspeto é desenvolvido pela constante comunicação

entre sociedades e a sobreposição das mesmas. A cultura reflete-se no nosso dia-a-dia pelo nosso comportamento e perspetiva sobre o mundo, reflete-se nas nossas decisões e na forma como as tomamos, por influência direta dos valores inculcados e passados de geração em geração.

O facto da identidade das pessoas não ser determinada apenas pelas suas origens num determinado país, mas por várias "culturas" e características diferentes (por exemplo, género, educação e profissão, idade, local de nascimento e residência, nacionalidade (ou nacionalidades) país, inclinações políticas, orientação sexual etc.) é de fundamental importância." (Hrehová e Senóvá 2019, p.230)

2. Diversidade Cultural

A diversidade é uma realidade inegável. Como Cox e Beale (1997) e BAWS¹ (2018) referem, a diversidade agrega um conjunto de pressupostos diversos, como, a etnia, o posicionamento em sociedade (estratificação social), a idade, a sexualidade, o género (incluindo transgéneros, entre outros) e convergência dessas e de outras características, que evidenciam que existem diferentes interpretações que o conceito de diversidade pode adquirir, visto que este conceito não se designa para um foco específico, mas para um conjunto de múltiplos aspetos e distintos entre si. O conceito de diversidade é utilizado para representar a diferença, considerando-se que a utilização dos termos *diversidade* e *diferença*, é feita como sinónimos, apesar da variedade que representam (Devore e Schlesinger, 1995).

A Cultura faz parte da diversidade como uma dimensão da mesma, segundo a Declaração Universal sobre a Diversidade Cultural (2002), que refere que "A cultura adquire formas diversas através do tempo e do espaço. Essa diversidade manifesta-se na originalidade e na pluralidade de identidades que caracterizam os grupos e as sociedades que compõem a humanidade. Constitui o património comum da humanidade e deve ser reconhecida e consolidada em benefício das gerações presentes e futuras." (Declaração Universal sobre a Diversidade Cultural, 2002).

Segundo Vásquez Aguado et al. (2008), as culturas existem, isso é um facto indiscutível em qualquer civilização. A partir do momento que ocorre um reconhecimento da diferença cultural e a sua "diferença" é considerada algo de positivo para a sociedade, enriquecedor e dinâmico, permite a compreensão e integração dos indivíduos, de modo geral, em outras sociedades. Ou seja, é criado um mecanismo que permita a integração em algo significativo para a sociedade. (Vásquez Aguado et al. 2008)

Em sociedade é possível agrupar diferentes representações culturais, e assim, a diversidade cultural representa as diferentes culturas e as suas particularidades. Bracons (2019), salienta que "A diversidade cultural é fonte de distinção, de diferença, mas é de igual modo, fonte de enriquecimento mútuo, se se admite que o que diferencia uns dos outros é base de partida para a construção de um mundo pluricultural²." (Bracons, 2019, p.31)

¹ BAWS – The professional Association for Social Work and Social Workers.

² Conjunto de várias culturas, pluri - mais que uma.

Para compreender em que medida as culturas humanas diferem entre si, temos a perspectiva de Lévi-Strauss (1952). Segundo este autor, é necessário entender, que “as culturas humanas não diferem entre si do mesmo modo nem no mesmo plano.” (Lévi-Strauss, 1952, p.4) e para se perceber esta afirmação tem de se ter em consideração os seguintes aspetos:

- Estamos, em presença de sociedades justapostas no espaço, umas ao lado das outras, umas próximas, outras mais afastadas, mas, afinal, contemporâneas. Ou seja, a ligação entre culturas na teoria explica a dimensionalidade que estas apresentam, mas na prática estão divididas por meras fronteiras.
- É necessário ter em consideração que, as formas da vida social que se sucederam no tempo não se podem conhecer por experiência direta, pois a sociedade contemporânea é fruto e perpetuação (idealizada) do passado. Lévi-Strauss (1952) constata, “(...) a diversidade das culturas é de fato no presente, e também de direito no passado, muito maior e mais rica que tudo o que estamos destinados à dela conhecer.” (Lévi-Strauss, 1952, p.4)

A característica que cria distinção entre culturas seria, na teoria, o seu posicionamento geográfico. O que na realidade, segundo Lévi-Strauss (1952) é uma ideia errada para poder justificar a sua diferença. Se assim fosse, “isso só seria rigorosamente verdadeiro se cada cultura ou cada sociedade estivesse ligada e se tivesse desenvolvido no isolamento de todas as outras.” (Lévi-Strauss, 1952, p.6). Estas nunca se encontram isoladas, apesar de aparentarem, se for o caso é pela divisão que por vezes ocorre em grupos. Os fatores que levam a existir o conceito de Diversidade Cultural como realidade social, não passam simplesmente pela diferença cultural, mas por um conjunto de características próprias das culturas, ao se afirmarem e criarem a sua identidade.

2.1.Considerações sobre a Diversidade Cultural

A abordagem das questões sobre a diversidade e a diversidade cultural, tem sido, predominantes na prática de Serviço Social, o que se reflete na influência tanto da prática quanto da educação para o serviço social. (Edwards, 2016)

A fraca valorização da Diversidade Cultural é uma problemática existente na nossa sociedade, que resulta na discriminação, opressão, exclusão direta ou indireta de uma minoria específica, pelas suas particularidades e pela “diferença” que a mesma representa. Por esta mesma razão a mesma foi tida em consideração no processo de criação deste projeto.

Nesse sentido, é um ataque direto à dignidade das pessoas que a compõem, o que dificulta a sua integração em sociedade (Pin, Lombardia e Gallifa, 2007). Assim, a defesa da diversidade está intimamente ligada à luta pelos Direitos Humanos. A luta pela eliminação do preconceito, discriminação e intolerância, incentivando respeito à diversidade, à participação de grupos

socialmente discriminados e à discussão das diferenças, reflete a integridade de qualquer profissional de Serviço Social.

De forma a fazer jus aos objetivos da profissão e doutrina do Serviço Social, é necessário, que a compreensão pela diversidade cultural e pelo outro, seja um ponto fundamental para a intervenção do assistente social.

As diferenças culturais segundo Bennett (2016), são algo extremamente importante, e por muito que exista uma integração das diferentes culturas numa sociedade, é importante ter em consideração que não deverão assimilar completamente a integração das mesmas, perdendo o seu valor e identidade, visto que as diferenças, podem criar uma sinergia para gerar valor. Esta será a melhor forma de manter a cultura como algo próprio e em simultâneo, permitir a sua valorização em sociedade. A Declaração Universal sobre a Diversidade Cultural (2001), evidencia no artigo 2º:

“É fundamental garantir uma interação harmoniosa entre pessoas e grupos com identidades culturais plurais, variadas e dinâmicas, bem como a sua vontade de viver em conjunto.” (Declaração Universal sobre a Diversidade Cultural, 2001).

Como argumenta Pin, Lombardia e Gallifa (2007), para o benefício das gerações presentes e futuras é necessário preservar a pluralidade e originalidade das culturas, visto que, são uma fonte essencial de inovação e criatividade para o desenvolvimento humano e, nesse sentido, é uma herança comum da humanidade. A defesa da diversidade cultural é eticamente indispensável em prol da plena realização da dignidade humana.

Na perspetiva de BAWS (2018), visto que o assistente social procura contribuir para mudanças sociais, em prol de indivíduos e grupos marginalizados pela sociedade, o seu papel, passa por criar possibilidades para a valorização da Diversidade Cultural (BAWS, 2018). Bennett (2016) reforça esta ideia, no sentido em que aponta para a sinergia que as culturas possam ter, para gerar valor, e contribuir assim para a valorização da Diversidade Cultural, mas para isso, é necessário manter as diferenças culturais.

Bennett (2016), refere ainda que, “O facto de a ideia de diversidade existir num contexto paradigmático e cultural não a torna mais fraca, mas exige que entendamos esses contextos, se desejamos argumentar pelo seu valor.” (Bennett, 2016, p.2). É necessário, refletir na importância que é dada à valorização da diversidade cultural, que tem como especial enfoque, os valores de aceitação, compreensão e tolerância perante a diferença cultural, de modo a que seja possível proporcionar a construção de um caminho que almeje a aceitação e integração das culturas distintas.

É evidente, que este aspeto não remete somente para a integração em sociedade, mas também para um processo de dinâmicas entre as diferentes comunidades culturais umas com as outras.

Os assistentes sociais devem encarar que o comportamento humano é moldado (não só, mas também) pela cultura, perceber a sua função em sociedade e reconhecer as suas potencialidades.

(BASW, 2018) Para criar/gerar valor para as diferenças culturais, devemos questionar a diversidade cultural, e em simultâneo criar argumentos e trazê-los à luz para valorizar a mesma.

2.2. Modelos de Gestão da Diversidade Cultural

Os Modelos de Gestão da Diversidade Cultural passam por um conjunto de medidas e programas que possam, de certa forma, contribuir para uma melhor integração das diferenças culturais em sociedade, evitando, deste modo a assimilação. Assimilação é um processo de adaptação do imigrante à sociedade recetora, que exige que este adquira a cultura, os costumes e os modos de vida da comunidade hospedeira, deixando os seus de lado, desaparecendo assim a sua condição estranha ou diferente. É então que a sociedade de adoção o reconhecerá como um deles, produzindo assim a plena integração do imigrante. Segundo Osuna et al. (2006), “A responsabilidade por esse processo adaptativo recai exclusivamente sobre imigrantes, e é unilateral. São eles que devem fazer um esforço para alcançar a conformidade do seu modo de vida com os padrões cívicos da sua nova terra.” (Osuna et al. 2006, p.126)

Dalton e Netto (2014), definem gestão de competências para a Diversidade Cultural como "atitudes, conhecimentos, habilidades e comportamentos necessários para gerir a diversidade de maneira eficaz no nível individual e operacional". (Dalton & Netto, 2014, p.3)

A gestão da diversidade deve necessariamente ter um duplo aspeto: respeito e proteção da tradição, por um lado, e o desenvolvimento de áreas de interação e troca, por outro. (Pin, Lombardia e Gallifa, 2007, p.14)

A assimilação, não é considerada a resposta para as comunidades imigrantes, mas a integração e inclusão das mesmas surge como essa resposta. O conceito *integração* apresenta diferentes dimensões. Segundo Vicente Blanco (2004) como citado em Osuna et al. (2006) existem três tipos diferentes e diferenciados de integração:

a) Integração social, económica e / ou trabalhista, que se refere à inserção de imigrantes no mercado de trabalho, o grau de cobertura das suas necessidades primárias (moradia, saúde, educação, etc.) e a situação familiar.

b) Integração cultural, entendida como a tentativa de assimilar o imigrante com as crenças, valores e modo de vida dominantes da sociedade anfitriã.

c) Integração jurídica, que supõe a situação legal regular do estrangeiro, conforme a Lei, no território. (Vicente Blanco 2004 como citado em Osuna, 2006, p.135)

No Quadro 1 apresentam-se Exemplos de Modelos da Gestão da Diversidade construídos ao longo do tempo para sistematizar as ideias principais a ter em consideração no que se refere à Gestão da Diversidade.

Quadro 1.1 - Modelos de Gestão da Diversidade Cultural

Modelos	Fundamentação / Finalidade	Características
<p>1. Cox e Beale (1997)</p> <p>Modelo dividido em três fases, para a Gestão da Diversidade a nível organizacional.</p>	<p>As três etapas de Cox e Beale (1997), têm como objetivo não só reforçar a importância da Diversidade, como também, proporcionar caminho para uma reflexão no meio organizacional no que toca às questões que remetem para a diferença no contexto de trabalho.</p>	<p>1º A consciencialização – inteirar-se de como a diversidade afeta os comportamentos e resultados organizacionais.</p> <p>2º Interiorização do Conhecimento – noção sobre impacto das questões sobre a diversidade. Reconhecer, num nível acentuado, a importância da competência em diversidade para o bom desempenho de indivíduos, grupos e organizações.</p> <p>3º Ação – agir após a tomada de conhecimento, adaptar a ação consoante a compreensão da diversidade, e como o conhecimento sobre a mesma pode ser aplicado a nível organizacional.</p>
<p>2.(Aneas 2009: 108)</p> <p>O Modelo de Competências Interculturais da CIT (Competências Interculturais Transversais)</p>	<p>É composto por duas macro competências:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Diagnosticar; - <i>Afrontar</i>. 	<p>Diagnosticar os aspetos da tarefa, o relacionamento social e a organização afetada pela cultura.</p> <p><i>Afrontar</i>, isto é, responder a esses aspetos detetados integrando e transferindo componentes conceituais, comportamentais e atitudes por meio da comunicação intercultural, equipamentos e resolução de problemas. Essas habilidades integram conhecimento, atitudes e comportamentos.</p>
<p>3. (Vilà 2003:3)</p> <p>Modelo de competência comunicativa intercultural.</p>	<p>Um modelo dividido em duas competências centrais, consideradas por Vilà (2003), essenciais para a compreensão da gestão da Diversidade Cultural.</p>	<p>“Competência cognitiva – conhecimento e consciência de elementos, comunicativos e culturais da própria cultura e de outras.</p> <p>Competência afetiva – Capacidades de emitir respostas emocionais positivas e controlar as negativas.</p> <p>Competência comportamental – Habilidades verbais e não verbais que evidenciam uma adaptação de uma conduta a situação e ao contexto.” (Vilà,2003, p.3)</p>

<p>4. Dalton e Netto (2014) Modelo</p>	<p>Segundo Dalton e Netto (2014), “(...) no nível individual, os gerentes exigem competências interpessoais, intrapessoais e interculturais para gerir a diversidade de maneira eficaz.” (Dalton e Netto, 2014, p.6)</p> <p>Ambos acreditam que, é necessário que os funcionários, especialmente nos cargos de chefia, que reflitam e exteriorizem os seus pontos fortes e fracos relacionados com a gestão da diversidade. (Dalton e Netto, 2014) E consigam, em simultâneo, criar mecanismos para lidar com as diferenças dos funcionários e gerir essa diversidade.</p>	<p>Autoconsciência - é considerada a base de todas as outras competências. Inclui a capacidade de reconhecer e entender as próprias crenças e como elas afetam a vida e o trabalho.</p> <p>Cross-cultural (consciência transcultural) - Esse grupo de competências é o que se relaciona com a compreensão de outras culturas e o saber como se comportar com pessoas de diferentes origens étnicas. (Dalton e Netto, 2014, p.6)</p>
<p>5. Boas Práticas Interculturais (BPI) Vázquez Aguado, et al. (2008).</p>	<p>A definição de BPI se refere, portanto, à gestão da diversidade cultural pelos agentes envolvidos, dentro dos critérios básicos de justiça social, igualdade de oportunidades, liberdade individual, coesão social e valores democráticos.</p>	<p>Numa escala ascendente de 1 a 5, os elementos definidores descritos acima podem determinar que um serviço/atividade intercultural é um BPI quando:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. A diversidade cultural existe dentro de um contexto reconhecido. 2. Uma estrutura de referência não hierárquica é estabelecida para os processos de interação desenvolvidos entre sujeitos de diversas origens culturais. 3. A diversidade cultural é aceite e tolerada. 4. Existe adaptação social à diversidade cultural. 5. A interculturalidade é promovida como um valor positivo. (Vázquez-Aguado et al., 2010, p.305)
<p>6. Interculturalidade (Modelo)</p>	<p>Segundo Romero (2010), “(...) a interculturalidade é também um modelo válido para abordar como proposta e de forma prática o tratamento e a gestão da diversidade sociocultural em termos nacionais e internacionais.” (Romero, 2010, p. 31)</p>	<p>Vázquez Aguado et al (2008), reforçam este ponto, “A interculturalidade como prática social, uma maneira de perceber e agir dentro de uma sociedade culturalmente diversa, de maneira a enfatizar a relevância do indivíduo no reconhecimento da diversidade cultural que atravessa o diálogo entre culturas como elemento de coesão social e com base em igual dignidade e valores comuns.” (Vázquez Aguado et al., 2008, p.12)</p>

As competências Interculturais, apesar de não estarem incluídas no *quadro 1.1*, são outro instrumento que auxilia a gestão da diversidade cultural, compreendendo as suas características e formulando condições para a sua gestão. Segundo, Pin, Lombardia e Gallifa (2007), “A diversidade é uma das fontes de desenvolvimento sustentável, pois se traduz na geração de alternativas e possibilidades de escolha para todos. A criatividade surge e se desenvolve plenamente quando uma cultura, afundando as suas raízes na tradição, entra em contato com outras culturas.” (Pin, Lombardia e Gallifa, 2007, p.14)

São necessárias ferramentas para gerir a Diversidade Cultural de forma eficaz. Não se trata apenas de respeitar a Diversidade Cultural. A assimetria que caracteriza o estado atual do mundo força a implementação de ações e políticas que promovam o intercâmbio cultural e melhorem a acessibilidade de todos às informações e manifestações culturais.

3. Interculturalidade

A Interculturalidade apresenta dois significados paralelos, por um lado o conceito no seu sentido mais lato e por outro a prática social. Segundo Walsh (2001), a Interculturalidade consiste num processo dinâmico e permanente de relação, comunicação e aprendizagem entre culturas em condições de respeito, legitimidade mútua, simetria e igualdade. Pode apresentar as três características seguintes:

- a) Servir de um intercâmbio que se constrói entre pessoas, conhecimentos, saberes e práticas culturalmente diferentes, procurando desenvolver um novo sentido entre elas na sua diferença;
- b) Proporcionar um espaço de negociação e de tradução onde as desigualdades sociais, económicas e políticas, e as relações e os conflitos de poder da sociedade não são mantidos ocultos e sim reconhecidos e confrontados;
- c) Ser vista como uma tarefa social e política que interpela o conjunto da sociedade, que parte de práticas e ações sociais concretas e conscientes e tenta criar modos de responsabilidade e solidariedade - Uma meta a alcançar. Remete para uma perspetiva/instrumento que visa promover deliberadamente a inter-relação entre diferentes grupos culturais presentes em uma determinada sociedade. (Walsh, 2001)

Na definição de Vásquez Aguado et al. (2008), a Interculturalidade, como prática profissional, dá-se quando os profissionais intervêm em contextos interculturais em que elementos sociais e indivíduos culturalmente distintos interagem. Não se aplica somente às diferenças “gerais” culturais (país de origem, costumes, valores), mas também, ao conjunto de diferenças que vai para além do standard como, extremos verticais (geográficos) e horizontais (histórico-temporais), da mesma cultura (conflitos geracionais ou inter-regionais). (Vasquez Aguado et al. 2008)

A Interculturalidade é algo construído ao longo do tempo, tanto o seu conceito como a sua aplicabilidade. Sucede-se no momento histórico atual através da globalização e das suas

transformações a níveis como a economia, políticas e o avanço tecnológico, que permitiu que a interação entre as pessoas culturalmente distintas fosse mais frequente e em grande escala. (Vásquez Aguado, et al. 2008). O seu papel ganha uma dimensão significativa em sociedade, nas áreas de atuação através dos grupos sociais, que irá surgir no contexto das lutas contra os processos crescentes de exclusão social. Adquire uma importância crucial para a afirmação dos grupos sociais, minoritários, que lutam pelos seus direitos e possibilidade de afirmar a sua identidade. (Fleuri, 2001)

Bennett (2004) refere que, “A adição de "inter-" a "cultural" sinaliza a mudança para um segundo nível do tipo lógico, independentemente de como seja chamado - competência ou adaptação intercultural (ou intercultural); ou, mais particularmente, conhecimentos, atitudes e habilidades interculturais.” (Bennett,2004, p.3)

A Interculturalidade, concebe as culturas em contínuo como processo de elaboração, construção e reconstrução. Cada indivíduo que preserve o orgulho em pertencer a uma determinada cultura, tem de compreender que o sentimento de identidade é o mesmo para a cultura distinta deste, e por esse mesmo motivo necessita refletir sobre a identidade do “outro”, e não deverão existir argumentos/entraves que partam do pressuposto que as diferentes culturas não podem coabitar apesar das suas diferenças. Reconhecer a nossa identidade plural tal como a do outro é fundamental. (Rodrigo, 2013) Neste sentido, a Interculturalidade promove a diversidade cultural, a aceitação e harmonia dessa mesma diversidade, permitindo a integração de diferentes culturas numa sociedade, promovendo o diálogo e coesão social entre as diversas culturas.

4. Competências Interculturais

Na atualidade, as sociedades interagem cada vez mais, tal como os indivíduos nelas inseridos, pelo que, a competência profissional para o desenvolvimento do profissional torna-se algo em constante evolução. A capacidade de comunicar, e adaptar às mais adversas situações, são competências essenciais nos dias que correm. (Ewijik, 2018) Competências são um conjunto de habilidades, conhecimentos e atitudes que são adquiridas pelo indivíduo para poder ter uma melhor performance no seu local de trabalho proporcionando vantagem ao profissional sobre os restantes. (Fleury e Fleury, 2001) Uma competência caracteriza-se por, segundo Pritchard (1999) como citado em Pedersen (2004) o adquirir de um conjunto de ferramentas/ capacidades tanto sociais como pessoais que permitam que o seu desempenho em contacto com o outro seja o mais apropriado possível e que possa corresponder às necessidades do mesmo. (Pritchard, 1999 como citado em Pedersen, 2004, p.6)

Existem inúmeras definições sobre Competência Intercultural (CI), razão pela qual o conceito foi desenvolvido e modificado ao longo dos tempos e em perspetivas diferentes. Bennett (2004), apresenta uma definição simples e clara da CI, que é segundo este autor, a capacidade de construir experiências culturais alternativas. Neste sentido, as competências Interculturais são formadas com base nas necessidades de compreensão para a sociedade sobre os grupos excluídos/

minorias étnicas, no desenvolvimento pessoal e social dos profissionais e nas características intrínsecas a qualquer cultura. É a capacidade de adquirir competências para interagir com as diferentes culturas e saber, como interagir com as mesmas e em que medida, a comunicação é realizada de forma eficaz. (Rodrigo, 2013) Ou seja, permite o desempenho correto dos profissionais ao intervirem em contextos interculturais, atendendo aos requisitos necessários para uma integração cultural completa. (Aneas, 2009)

O desenvolvimento de competências interculturais, é, um processo contínuo de aprendizagem, que requer uma constante avaliação da intervenção para, posteriormente adaptar às condições às competências necessárias fora das competências essenciais para qualquer contexto intercultural. (Deardorff, 2011)

Segundo Hammer (2011), no século XXI o desenvolver da competência intercultural é uma das capacidades centrais que qualquer indivíduo deveria ter visto, que, vivemos em constante contacto com mais de uma cultura. Este desenvolvimento inclui certas nuances importantes como, a superação das diferenças culturais, a compreensão das mesmas, a reflexão em torno dos comportamentos culturais e a autoconsciência cultural, o reconhecimento da própria cultura. (Hammer, 2011)

Uma CI, é a capacidade de interagir positivamente com as diferenças culturais do outro e, conseguir obter sucesso a partir dessa interação. Hrehová e Senóvá (2019) A mesma, não se resume a um conhecimento e estudo acrescido sobre as diferentes culturas, que resulte somente na promoção da sua interação, mas sim, um instrumento que permite trabalhar em direção a fins comuns. (Bennett, 2015)

As Competências Interculturais, pela sua complexidade apresentam um conjunto de componentes muito específico. Barrett (2012), apresenta com base no leque de pesquisas realizadas neste campo e nos vários modelos conceituais que foram propostos, os seguintes componentes que formam o núcleo da competência intercultural:

“Atitudes - respeito por outras culturas; curiosidade sobre outras culturas; vontade de aprender sobre outras culturas; abertura a pessoas de outras culturas; vontade de não julgar; vontade de tolerar ambiguidade; e valorizando a diversidade cultural.

Habilidades - habilidades de ouvir pessoas de outras culturas; habilidades de interagir com pessoas de outras culturas; habilidades de adaptação a outros ambientes culturais; habilidades linguísticas, sociolinguísticas e discursivas, incluindo habilidades para gerenciar falhas na comunicação; habilidades na mediação de intercâmbios interculturais; habilidades para descobrir informações sobre outras culturas; habilidades de interpretar culturas e relacionar culturas entre si; empatia; multi perspetividade; flexibilidade cognitiva; e habilidades na avaliação crítica de perspetivas, práticas e produtos culturais, incluindo os da própria cultura.

Conhecimento - autoconsciência cultural; consciência comunicativa, especialmente das diferentes convenções linguísticas e comunicativas em diferentes culturas; conhecimento

específico da cultura, especialmente conhecimento das perspectivas, práticas e produtos de grupos culturais específicos; e conhecimento cultural geral, especialmente o conhecimento de processos de interação cultural, social e individual.

Comportamentos - comportar-se e comunicar-se de forma eficaz e adequada durante encontros interculturais; flexibilidade no comportamento cultural; flexibilidade no comportamento comunicativo; e ter uma orientação para a ação, ou seja, uma disposição para a ação na sociedade, a fim de melhorar o bem comum, principalmente por meio da redução do preconceito, discriminação e conflito.” (Barrett, 2012, p. 2-3)

A Competência Intercultural como qualquer outra competência requer dimensões para a sua aplicação, no sentido em como esta opera. Segundo Martinez (2006) como citado em Fernández-Borrego et al. (2016) “A competência intercultural tem diferentes dimensões: Consciência intercultural, entendida como a capacidade de visualizar e revisar seus próprios preconceitos e preconceitos; Conhecimento cultural, que inclui aprender sobre outras culturas e valores que entram em jogo na relação profissional-usuário; Habilidades culturais, como o uso correto da linguagem e o desenvolvimento de intervenções personalizadas; e o encontro intercultural, concebido como interações interculturais estimulantes do compromisso e motivado por esse encontro.” (Martinez 2006 como citado em Fernández-Borrego et al. 2016, p.448)

Vilà (2003)³, encontrou uma disposição fatorial de cinco elementos: envolvimento na interação, respeito às diferenças culturais, confiança na interação, grau de prazer na interação e atenção durante a interação. Se os indivíduos não têm consideração sobre a importância que a sua cultura representa como entenderão o dever imperativo em aceitar a diferença cultural e respeitá-la? Isto torna-se mais que uma problemática pessoal, mas sim institucional, visto que, a nível corporativo este aspeto deveria ser o mais importante de abordar nos tempos atuais. Os profissionais devem partir de um autoconhecimento e construir a sua autoestima, serem abertos com uma posição de igualdade de simetria.

Bennett (2004), capta duas visões/orientações do mundo: etno-relativa, uma forma de encarar a diferença cultural, aceitando a sua importância e adaptando a perspectiva a ter em conta ou integrando todo o conceito numa definição de identidade. As pessoas que adquirem uma capacidade cognitiva mais complexa, criam uma visão dos outros menos reduzida, ou seja, mais ampla e com menos tendência a fazer juízos de valor. Moldam as suas perspectivas e são mais suscetíveis à capacidade de se adaptar e à mudança. Alsina-Rodrigo (1997) é o seu oposto, uma visão etnocêntrica, que podem ser formas de evitar a diferença cultural, negando sua existência, levantando defesas contra ela ou minimizando sua importância. Porquê que as visões interculturais diferem de indivíduo para indivíduo? A experiência é sempre algo a considerar, contudo, a experiência e interação intercultural diferem de caso para caso. Alsina-Rodrigo (1997),

³ Adaptou -se à escala intercultural de sensibilidade de Chen e Starosta (2000)

combina dois modelos para alcançar uma CI, os domínios cognitivo e emocional, onde a conjugação dos mesmos possibilita a elaboração de uma conduta intercultural apropriada, divide-se em dois parâmetros:

1º Reconhecer a nossa cultural, e estar em constante processo de aprendizagem sobre a mesma, aliado ao processo de redescobrimto. Os nossos processos comunicativos e os do “outro”.

2º Reconhecer a cultura do “outro” como gostaríamos que a nossa fosse reconhecida, praticar empatia, não só pela cultura em si, mas pelo que ela representa para todos os indivíduos, inclusive para nós mesmos. Conhecer as outras culturas, e o poder de posicionamento. (Alsina-Rodrigo, 1997)

Segundo Alsina-Rodrigo (1997) e Bennett (2015), comunicação não é apenas uma troca de impressões. É acima de tudo, uma construção de significado. Para alcançar uma certa competência cognitiva intercultural, é necessário colocar em prática processos comunicativos. Um discurso pode ter visões diferentes sobre leitura, às quais somente pessoas com um bom conhecimento de pessoas com um bom conhecimento da cultura de origem podem obter. A comunicação intercultural é um campo emergente, é evidente que, um conhecimento acrescido das diferentes representações culturais permitirá uma comunicação intercultural melhorada.

A competência emotiva segundo Alsina-Rodrigo (1997), verifica-se quando, utilizando as capacidades emotivas, o indivíduo seja capaz de produzir e de receber respostas emocionais positivas previamente, no decorrer e posteriormente às interações interculturais. O contacto intercultural, todavia, pode gerar um obstáculo recorrente, a ansiedade, evidenciado por Rodrigo (2003), como resposta, pelo que é fundamental e indispensável ser-se tolerante perante o contexto e fazer frente à ambiguidade. Também, a capacidade/habilidade empática, que representa acima de tudo a capacidade de se posicionar no contexto do outro e desta forma compreender as referências culturais do mesmo, e, agir em conformidade, é fundamental.

As motivações para o desenvolvimento da CI dependendo do contexto, apresentam as mais variadas razões, contudo Alsina-Rodrigo (1997), evidencia um conjunto que considera “essencial” para este desenvolvimento e que são, o interesse pelas outras culturas, curiosidade (principal), desejos de aprender, romper barreiras culturais, desejos de nos reconhecermos e reconstruir a nossa identidade. É extremamente importante referir que, adquirir competências interculturais e outros mecanismos de gestão da diversidade, não remete, para uma “extraordinária” capacidade de adaptação que se reflita na perda da identidade do próprio/a, mas sim uma reflexão, interiorização e intervenção realizada de forma cautelosa, informada, orientada para o sucesso e respeitando cada situação.

É necessário, um esforço na reformulação de estratégias e políticas no que toca às competências interculturais e à sua implementação, bem como nos parâmetros da aceitação do

outro, com o objetivo de promover a integração social, a educação, o desenvolvimento e a comunicação entre os diversos grupos e indivíduos que coabitam em sociedade.

5. Serviço Social, Competências e Sensibilidade Intercultural

5.1. Competências Interculturais

A prática do assistente social perante uma sociedade multicultural, tem uma maior exigência profissional do que, a prática profissional dentro da cultura majoritária. (Bø, 2014)

Os assistentes sociais, ao lidarem com a diversidade cultural, precisam de um conhecimento, habilidades e atitudes conhecidas como competência intercultural, segundo Alsina- Rodrigo (1997) é definida como “(...) capacidade de negociar significado cultural e de executar respostas comunicativas eficientes, com um grau aceitável de compreensão para interlocutores.” (Alsina-Rodrigo, 1997, p.13).

Perez-Foster et al. (1996) como citado em Edwards (2016), refere, que Serviço Social trabalha com utentes em vários meios culturais e sociais, e a relação entre estes envolve questões psicológicas complexas de significados consciente e inconsciente.

Segundo Littlechild (2012), as relações interculturais são complexas. Nesse sentido, entendê-las de forma a formar conhecimento sobre as mesmas também é complexo e singular. Os assistentes sociais sem um conhecimento prévio teórico, dificilmente conseguirão encarar e responder aos complexos conjuntos de causas e efeitos relativos aos conflitos em potencial dentro de diferentes culturas (Littlechild, 2012). Os assistentes sociais devem retirar das diferentes práticas culturais os seus pontos fortes, as suas vantagens, e as suas estratégias indiretas devem, em simultâneo, rever e desenvolver constantemente esses valores e conhecimentos em sua própria prática. O Serviço Social com as diferenças culturais exige tal exercício. (Littlechild, 2012)

Segundo Bracons (2019) , a competência é um valor da profissão, encoraja e impulsiona os profissionais a aumentar gradualmente o seu conhecimento profissional e aplicá-lo na sua prática; a competência é, pois, um padrão ético. (Bracons, 2019)

Para as diferentes áreas de atuação em Serviço Social (população com problemáticas em adição, população idosa, sem-abrigo, entre outras) o assistente social necessita utilizar diferentes ferramentas para poder tornar a sua intervenção eficiente. De forma a gerir a Diversidade Cultural e os seus contextos, é necessário, que o assistente social adquira ferramentas voltadas para estes contextos, tais como as competências interculturais. Os assistentes sociais ao intervirem com uma população culturalmente diversa encontrarão sujeitos que não falam o idioma do país em que residem, pessoas que têm uma formação cultural diferente da que o profissional conhece, indivíduos que sofrem experiências pós-traumáticas, como refugiados e que podem ser alvos de racismo e discriminação por causa de sua cor de pele. (Bø, 2014). Ajustar métodos, intervenções e diagnósticos em contextos interculturais deveria ser considerado essencial na intervenção dos assistentes sociais ao gerir a diversidade cultural.

Bø (2014) enumera 3 conhecimentos básicos que o assistente social tem de adquirir antes de intervir em contextos interculturais:

- Conhecimento sobre as condições de vida para os diferentes grupos na sociedade;
- Conhecimento sobre questões de migração – lei;
- Conhecimento sobre racismo e discriminação.

Ao operar num contexto intercultural, os assistentes sociais, estabelecem como objetivo primordial a coesão social que resulta da prevenção da rutura do tecido social ou da sua reparação. Segundo (Vázquez-Aguado, et. al. 2010), “As intervenções sociais interculturais, envolvem a promoção e o estabelecimento de modelos de relacionamento e diálogo produzidos pelo conhecimento mútuo, respeito e valorização / valorização de diferentes culturas em situações de discriminação e desigualdade social por razões culturais. (Vázquez-Aguado, et. al. 2010, p.304).

A ausência de coesão social provocada pelos desequilíbrios e injustiças sociais resulta numa relação inadequada de convivência entre indivíduos num ambiente culturalmente diverso. (Vázquez-Aguado, et. al. 2010).

Devore & Schlesinger (1995) e Bø (2014), apontam para a posição de poder que os assistentes sociais têm para com os seus sujeitos de intervenção, visto que estes apresentam uma posição de poder e controlo sobre a intervenção. Assim, os Assistentes Sociais devem, portanto, reforçar a sua consciência sobre como as suas predisposições culturais determinam como encaram os problemas da sua intervenção com os seus utentes. Em simultâneo, encaram os seus utentes como representantes de culturas específicas e com posição subordinada das minorias e respetivas consequências negativas que assumem. Segundo Devore & Schlesinger (1995) “Ajudar clientes minoritários significa mudar os sistemas de estratificação.” (Devore & Schlesinger,1995, p.35).

A perspetiva intercultural está orientada à para a construção de uma sociedade democrática, plural, humana, que articule políticas de igualdade com políticas de identidade. Ou seja, a luta pela justiça social integra a “bagagem cultural” da pessoa, sem exceções (Gray e Fook, 2004). Como refere Romero (2010), “A perspetiva intercultural é simultaneamente utopia, método e processo: uma utopia que anima e motiva a práxis, um método prático para construir projetos e alianças e um processo não isento de conflitos.” (Romero,2010, p.36). Quanto maior for a exposição à cultura maior será a capacidade de adotar um comportamento tolerante e empático. O indivíduo, transforma a sua opinião, formulada previamente, e após encontros culturais/interculturais, pode negá-la ou aceitá-la, mas a interação encontra-se realizada. Bennett (2004), “(...) Adaptação intercultural é a capacidade de ter uma experiência cultural alternativa. Os indivíduos, que têm acesso apenas à sua própria visão de mundo cultural, são incapazes de experimentar a diferença entre a sua própria perceção e a das pessoas culturalmente diferentes.” (Bennett, 2004, p.10-11). A diversidade deve ser encarada e interiorizada como uma capacidade de estar em sociedade. (Bø,2014).

5.2. Sensibilidade Intercultural

A importância dada a um comportamento “culturalmente sensível” é diferente de indivíduo para indivíduo, contudo, o assistente social atua nas questões que envolvem mudanças na vida dos seus utentes e este, como qualquer outro profissional, deve comprometer-se a respeitar e agir em conformidade com as diferenças que o próprio possa ter do utente. Neste sentido, deve promover a identidade cultural dos utentes, dentro de seus valores e perceções que evoluíram com o tempo. (Littlechild, 2012) Na prática social, especialmente numa prática culturalmente sensível, o assistente social não deve apenas e somente, ter em consideração as questões que envolvam a cultural e a experiência que a mesma transmite, mas também considerar a perspetiva psicológica, social, económica e política, e a inter-relação entre essas várias perspetivas (Gray & Alleguitti, 2003). No Serviço Social, Sousa e Almeida (2016), reforçam a importância dada às questões relacionadas com o respeito pela diversidade refletida na prática dos assistentes sociais e a sensibilidade que é necessária para lidar com diferentes culturas. Como é referido no Código Deontológico dos Assistentes Sociais (2018), “Compete ao Assistente Social, reconhecer a sociedade como espaço de diversidade e de relações multiculturais” (CDAS, 2018, p. 14). Em alguns casos, “não fazer mal” e “respeito à diversidade” podem representar valores conflitantes, por exemplo, onde, em nome da cultura, os direitos, incluindo o direito à vida, de grupos como as mulheres, da comunidade LGBT (entre outros), são violados (IFSW e IASSW, 2014). Os assistentes sociais têm de adotar no seu dia a dia, uma postura mais “sensível” no que toca as questões que envolvem a identidade cultural, de forma a reforçarem os seus esforços para acabar com a discriminação, a opressão, e outras formas de injustiça social.

A Sensibilidade Cultural (SI) é algo que necessita ser desenvolvido. Sousa e Almeida (2016) juntamente com Bennett, (1986), argumentam que, a mesma, não é uma qualidade inerente e intrínseca ao ser humano, e muito menos ao profissional de serviço social.

O conhecimento é a chave para a perceção sobre todo o tipo de informação que podemos recolher, é um recurso usado para ser-se competente em aspetos que envolvam a diversidade cultural, e por esta mesma razão, o conhecimento está presente, segundo Álvarez-Pérez, Fernández-Borrego, Vázquez-Aguado (2014), em todas as dimensões da SI, ou seja, o conhecimento é de importância extrema para a sua compreensão. O conhecimento nestes parâmetros passa por um conhecimento cultural que abrange as diferentes culturas os seus comportamentos, um estudo sobre as posições das diferentes culturas na história, entre outros aspetos, fundamentais para desenvolver uma Sensibilidade Intercultural.

A SI deve desenvolver-se num processo educacional, e neste processo a sua importância será cada vez mais notória, tal como a sua utilização na prática profissional. Está intimamente associada à conduta ética profissional e aos valores do Serviço Social (Sousa & Almeida, 2016). Os profissionais de Serviço Social na sua praxis, consciente ou inconscientemente, em contextos

interculturais, reúnem esforços para adotar comportamentos e atitudes que permitam o diálogo sem presença de aspetos emocionais pejorativos para a intervenção.

5.3. Serviço Social Comunitário e a Inserção Socio-laboral

O conceito de comunidade pode albergar dois coletivos distintos, em primeira instância, ao referir a comunidade, podemos estar a referir um “todo” local, nacional ou internacional. Em segunda e distinta instância, podemos referir comunidade local a um nível mais “afunilado”, que segundo Fernández (2009), se caracteriza pelos seguintes modelos:

- Um grupo homogéneo, que partilhe a mesma identidade cultural e por sua vez se “fecha” na sua comunidade;
- Um grupo heterogéneo, ou seja, multicultural;
- Um subgrupo, formado pelas características em falta ou desequilibradas, como os fatores socioeconómicos ou culturais;
- Por fim, uma comunidade ligada pelas relações de vizinhança e proximidade, os chamados bairros. (Fernández, 2009, p.1)

Segundo Carvalhosa, Domingos e Sequeira (2010), “A intervenção comunitária tem como objetivo específico provocar uma mudança na comunidade.” (Carvalhosa, Domingos e Sequeira 2010, p. 479). O trabalho comunitário ou a intervenção comunitária potencia práticas de inclusão. Tem como objetivo segundo, Santos (2001), “(...) melhorar as condições de vida daqueles que habitam um local (a comunidade e o seu espaço geográfico e cultural) tomando em linha de conta a especificidade desse local.” (Carvalhosa, Domingos e Sequeira, 2010, p.479) Ou seja, provocar uma mudança na comunidade.

O Desenvolvimento comunitário/local, segundo Santos (2001), “Distingue-se do desenvolvimento de uma população em geral porque procura o desenvolvimento equilibrado e integrado de uma comunidade, com o máximo respeito pelos seus valores próprios e procurando tirar partido da sua riqueza histórica.” (Santos, 2001, p.1). Este tipo de intervenção visa criar mecanismos que potenciam práticas de inclusão. Segundo Fernández (2009), uma comunidade, como foi descrito acima, pode configurar-se em diferentes modalidades, em que a nova realidade do mundo multicultural é o contacto intercultural. (Fernández,2009) Neste sentido, para ir de encontro ao desenvolvimento comunitário, que se prenda no contacto intercultural, deve-se evitar a assimilação cultural, ao proteger a identidade cultural, com a intervenção cada vez mais voltada para a inclusão de culturas distintas, mas que façam parte integrante da comunidade em que se encontram inseridas (Fernández, 2009). Através da rede social local, das parcerias que as diferentes entidades/instituições criam, os recursos da comunidade, além de se expandirem para diferentes áreas, são reaproveitados, criando “condições” para as comunidades gerarem o seu próprio desenvolvimento.

Neste sentido, segundo Trickett (2009) como citado em Carvalhosa, Domingos e Sequeira (2010), para a intervenção comunitária, é essencial e prioritário, a compreensão do contexto de

comunidade. Ressaltam que, esta compreensão do princípio de que algumas situações e comunidades, não são, muitas vezes, culturalmente homogêneas, “(...) que alguns costumes locais podem ser considerados prejudiciais ou em oposição aos valores da intervenção (...) (Trickett 2009 como citado em Carvalhosa, Domingos e Sequeira, 2010, p. 479-480).

Para a inserção através da intervenção comunitária, são necessários vários pontos a ter em conta. A inserção não se faz, única e exclusivamente através da “inclusão”, mas por um conjunto de pressupostos inerentes ao ser humano para poder viver em sociedade, tais como, a cidadania, educação, saúde, acesso a cultura, acesso a política. No meio destes pressupostos e pilares essenciais temos a inserção laboral. Segundo, Esteves et al. (2007), “A integração no mercado de trabalho representa uma das mais estruturantes dimensões da integração das pessoas imigrantes nas sociedades de acolhimento (...)” (Esteves et al. 2007, p. 9). Um indivíduo que esteja a integrar uma comunidade distinta daquela em que nasceu, terá, na maioria dos casos, a vontade e desejo de se integrar, de se sentir incluído nesta nova realidade que será a sua vida. Independentemente de mudar de cidade, mas pertencendo a mesma cultura, ou mudar de país e emergir numa cultura e hábitos diferentes.

Neste sentido, segundo Esteves et al. (2007) “O emprego configura-se como estrutura fundamental de integração, contribuindo para o reforço de laços de pertença, do sentimento de inclusão e do reforço identitário, para além da segurança económica e financeira decisiva para a vida das pessoas imigrantes (Esteves et al. 2007, p.9). O sentimento de pertença, passa, por um sentimento de inclusão, mas também pela própria validação do indivíduo como ser produtivo para a sociedade, que acompanha o seu crescimento e a sua constante mutação, pelo que, estar inserido no mercado de trabalho reflete isto mesmo.

Capítulo II: Diagnóstico

A elaboração de um diagnóstico, reflete a análise feita sobre os dados que foram recolhidos. Segundo Ander-Egg e Idáñez (2007), o Diagnóstico constitui então um dos elementos chave para o desenrolar do trabalho na esfera social, na medida em que “procura um conhecimento real e concreto de uma situação sobre a qual se vai realizar uma intervenção social e dos diferentes aspetos que é necessário ter em conta para resolver a situação – problema diagnosticado.” (Ander-Egg e Idáñez, 2007, p. 16). A integração é um processo multidimensional, e segundo o Observatório das Migrações (2019), os indicadores de integração de imigrantes clarificados em 2010 na Declaração de Zaragoza, são organizados em quatro dimensões – emprego, educação, inclusão social e cidadania ativa. (Landecker 1951 como citado em Observatório das Migrações, 2019, p. 11).

Neste diagnóstico pretende-se realizar uma análise, consoante as informações específicas sobre a integração da população imigrante em Portugal. Esta análise, com base nas variáveis, movimentos e processos migratórios, aquisição de nacionalidade, risco de pobreza, empregabilidade e níveis de educação, pretende ir de encontro às dimensões referidas.

Serão apresentados dados da população estrangeira e da população portuguesa mediante as variáveis, o que reflete a necessidade, para este diagnóstico, de compreender em que medida a população residente portuguesa se encontra integrada versus a população residente estrangeira, de modo a perceber-se as diferenças das duas populações em causa.

As fontes de dados pesquisadas foram INE, Pordata, Eurostat e o SEFSTAT. Os dados obtidos nestas bases de dados estatísticos, permitiram observar a evolução das variáveis da população imigrante em Portugal, e por sua vez identificar onde se encontram necessidades para a construção de um projeto que seja coerente. Analisar como a população imigrante integra a sociedade portuguesa, permite uma recolha de informação para hierarquizar necessidades desta mesma população.

Para a elaboração deste diagnóstico, estava previsto, uma recolha de dados primários no terreno. Devido à atual situação de pandemia, esta recolha não foi possível concretizar-se pela falta de acesso às instituições e aos seus funcionários que originalmente estavam previstos participar neste processo, o que levou a escolher as fontes de dados secundários. Os documentos selecionados para complementar o diagnóstico, são os relatórios estatísticos: Relatório Estatístico Anual: Indicadores de Integração de Imigrantes/ Imigração em números (2019); SEF- Relatório de Imigração, Fronteiras e Asilo (2018); o Observatório das Desigualdades e o Observatório das Migrações. A escolha das variáveis reflete a necessidade de entender a integração da população estrangeira em Portugal, que é o pilar essencial da vida de qualquer cidadão na comunidade onde reside.

Neste diagnóstico e projeto o público alvo é a população estrangeira/imigrante em Portugal. Os dados atualizados das diferentes variáveis são dos anos 2017/2018/2019, que proporcionam uma visão longitudinal mais consistente da realidade onde intervir.

1. Movimentos Migratórios

Portugal é um país de migrações, flutua entre períodos de mais saídas de portugueses, e períodos de mais entradas de imigrantes. A Taxa Bruta de crescimento migratório em 2000 era de 6,5%, enquanto que em 2018 ocorreu um decréscimo para 1,1%, ou seja, uma diferença significativa de 5,4%. Em 2001, 7,6% da população era estrangeira já em 2018 essa percentagem diminuiu significativamente, para uma percentagem de 4,2%, o que corresponde a uma diferença de 3,4%.

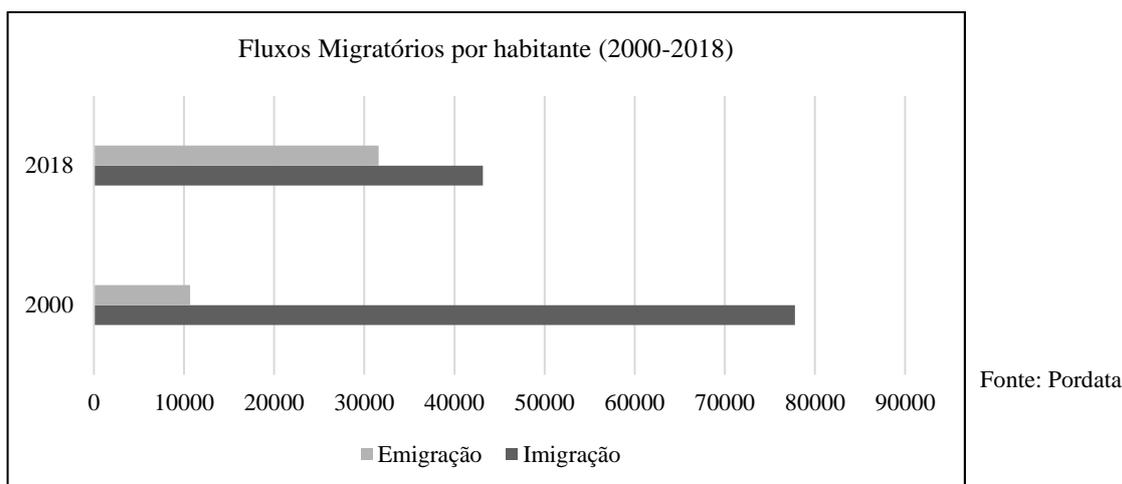


Figura 2.1 – Fluxos migratórios por habitante

Como podemos observar na Figura 2.1, comparando 2000 e 2018, a imigração foi sempre superior à emigração.

Em 2000, 77 775 (8,0%) indivíduos imigraram, enquanto que somente 10 667 (1,0%) emigraram, o que corresponde a uma diferença de 67,108 indivíduos. Em 2018 o mesmo fenómeno acontece só que em números diferentes e mais aproximados, já que imigraram 43 170 indivíduos (4,4%) e emigraram 31 600 (3,2%), ou seja, uma diferença de 11 570.

2. Nacionalidade

A população estrangeira em Portugal representava em 2000, 1,9% da população residente, e em 2019, em todos os distritos do país incluindo as ilhas, eram 590 348 indivíduos, o que representa 6,0% da população total no país, ou seja, em 19 anos o valor triplicou.

Portugal é um país que apresenta uma diversidade significativa, com certas predominâncias no que toca a certos grupos que imigram para o país. No total Portugal tem 192 nacionalidades. Entre esta panóplia de nacionalidades, 15 são as que se destacam como predominantes, como podemos observar na Figura 2.2.

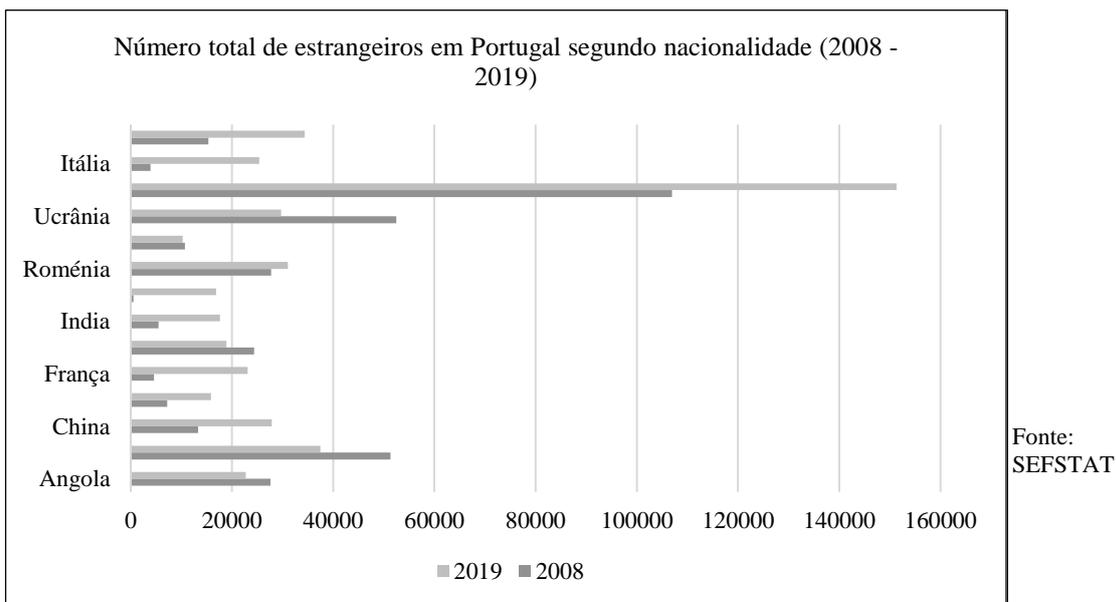


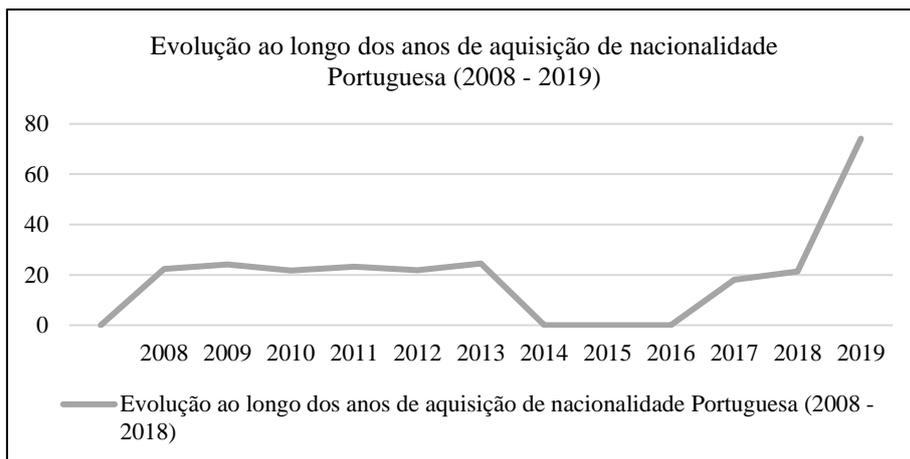
Figura 2.2 – Número total de estrangeiros em Portugal segundo nacionalidade (2008 - 2019)

Portugal por ser um país que teve colónias em países africanos (PALOP), poderia apresentar uma população estrangeira PALOP superior às restantes nacionalidades presentes no país, mas como podemos observar na Figura 2.2, os dados remetem para outra realidade.

Entre os anos 2008-2019 deu-se um aumento significativo de população brasileira, inglesa, chinesa, romena e italiana em Portugal, enquanto se verificou um decréscimo nas comunidades africanas de Angola, Cabo Verde, Guiné-Bissau, e São Tomé e Príncipe. Tanto no país como em Lisboa, e no Município da Amadora temos uma concentração equilibrada entre a população feminina imigrante e a população imigrante masculina.

Portugal encontra-se entre os principais países da OCDE com mais aquisições de nacionalidade por total de estrangeiros residentes (6%) (INE, 2019).

Como podemos observar na Figura 2.3, ocorreu entre os anos 2008 e 2019 oscilação na aquisição de nacionalidade portuguesa. O total de população estrangeira que adquiriu nacionalidade portuguesa foi de 74116. Em 2008 ocorreu uma subida na aquisição da nacionalidade, que se manteve sem grandes alterações nos anos seguintes 2009, 2010, 2011, 2012 e 2013.



Fonte: Pordata e SETSTAT

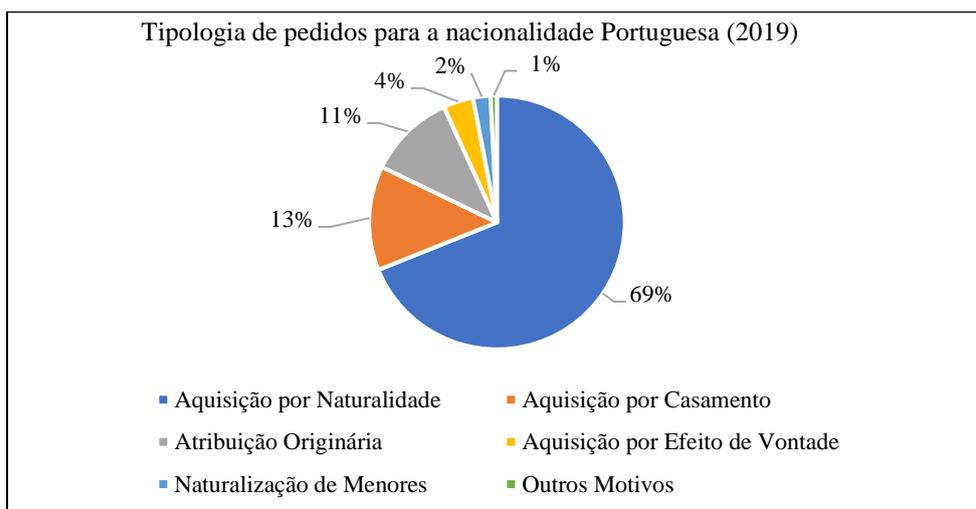
Figura 2.3 – Evolução ao longo dos anos de aquisição de nacionalidade Portuguesa (2008 - 2019)

Entre 2013 e 2014 ocorreu uma descida com diferença de 3 352, a qual pode ser justificada com os anos de crise em Portugal em que a imigração também desceu drasticamente. Em 2016 ocorreu uma recuperação que foi aumentando até 2019.

Entre 2018 e 2019 os pedidos de aquisição dispararam, passando de 21 333 para 74 116, ou seja, uma diferença de 52 783, que corresponde a um aumento de 27,9% em apenas um ano.

À luz dos dados apresentados na Figura 2.3, o número de estrangeiros a submeter o pedido de obtenção da nacionalidade portuguesa, tem vindo a aumentar exponencialmente, sendo 2019 o ano que regista mais pedidos. É igualmente importante, refletir sobre a razão pela qual são feitos os pedidos.

Na formulação de pedidos de nacionalidade existem várias vertentes, sendo também várias as razões pela qual são feitos estes pedidos. Entre as várias razões o SEF, divide em 6 categorias os pedidos de aquisição da nacionalidade portuguesa, como podemos observar na Figura 2.4.



Fonte: SEF – Relatório de Imigração, Fronteiras e Asilo (2019)

Figura 2.4 – Tipologia de pedidos para a nacionalidade Portuguesa (2019)

Como podemos observar na Figura 2.4, existe uma predominância nos pedidos por aquisição de Naturalidade, seguidos pela aquisição por Casamento.

O pedido de aquisição de nacionalidade portuguesa, significa, além da legalização do indivíduo no país, o acesso à saúde, ao emprego, a escolarização, à cidadania e no caso de Portugal, poder circular livremente no espaço europeu.

A população imigrante em Portugal, que, tenha como objetivo a permanência em solo português, remete para este pedido de nacionalidade, daí também, o número significativo de pedidos em 2019 da nacionalidade portuguesa pela população imigrante, representa 43,7% da população estrangeira em Portugal, quase metade. Entre as diversas nacionalidades predominantes em Portugal, 10 são as que formulam mais pedidos, como se apresenta na Figura 2.5.



Figura 2.5 – Total de pedidos por Nacionalidade (2019)

A nacionalidade com maior população em Portugal é a brasileira, que coincide com aquela que formulou mais pedidos de nacionalidade, seguida de Israel, e Cabo Verde.

A população brasileira que efetuou pedido de nacionalidade portuguesa representa 34,6% da população brasileira residente em Portugal, seguido de Israel (4,9%), Cabo Verde (24,2%), Angola (6,7%), Ucrânia (8,1%), Guiné-Bissau (4,7%), Turquia (2,1%) , São Tomé e Príncipe (1,5%) , Nepal (2,1%), e por fim Índia (2,1%).

Relativamente à imigração por género, em 2008, o número de homens que imigraram para Portugal representou 10,1% e as mulheres representaram 9,2%, valores muito semelhantes. Em 2019 os valores para a população imigrante, tanto masculina como feminina rondaram os 17,3%.

Como podemos observar nas Figuras 2.6 e 2.7 as percentagens de imigrantes por faixa etária são distintas.



Figura 2.6 – Número de imigrantes por faixa etária (2008)



Figura 2.7 – Número de imigrantes por faixa etária (2019)

As pirâmides etárias representadas nas Figuras 2.6 e 2.7 apresentam valores aproximados. Tanto em 2008 como em 2019, a população que menos adquiriu nacionalidade portuguesa, dentro dos grupos etários, é a população estrangeira de 65 anos ou mais. É também a população que menos imigra para Portugal. A faixa etária que apresenta maior peso, encontra-se, na categoria de 25 aos 29 anos com um aumento de 6565 indivíduos, o que representa uma percentagem de 14,2% e uma diferença de 43007 indivíduos entre ambos os anos.

Em 2000 o número de nados-vivos da população feminina estrangeira em Portugal era 5822, mas num espaço de 19 anos o número praticamente duplicou para 10 683, como podemos observar na Figura 2.8.

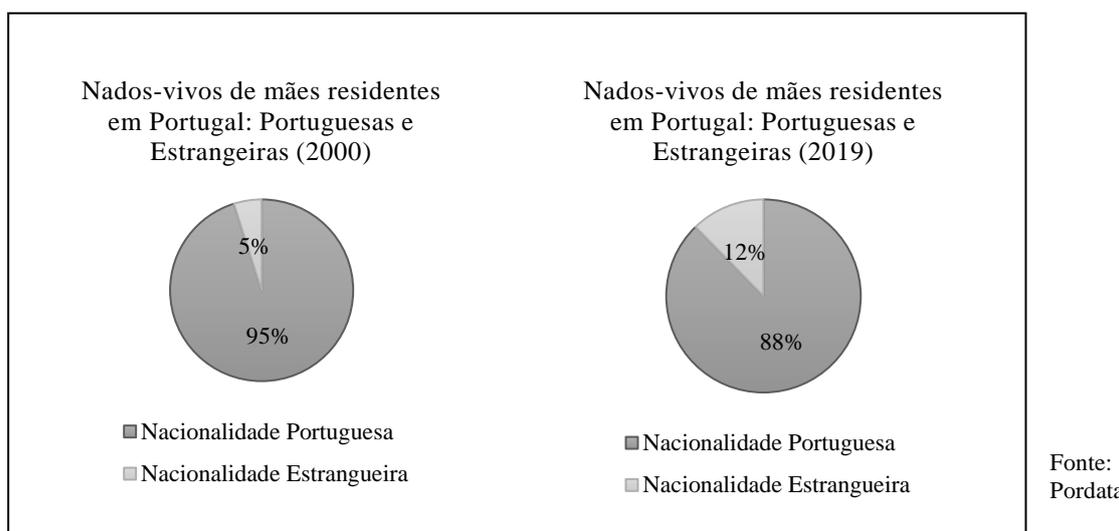


Figura 2.8 – Nados-vivos de mães portuguesas e estrangeiras residentes (2000-2019)

A natalidade das mulheres de nacionalidade estrangeira aumentou 7% em 19 anos. Este aumento é significativo, traduzindo-se não só na residência da população imigrante em Portugal, mas na sua permanência para gerar uma família e estabelecer raízes no país.

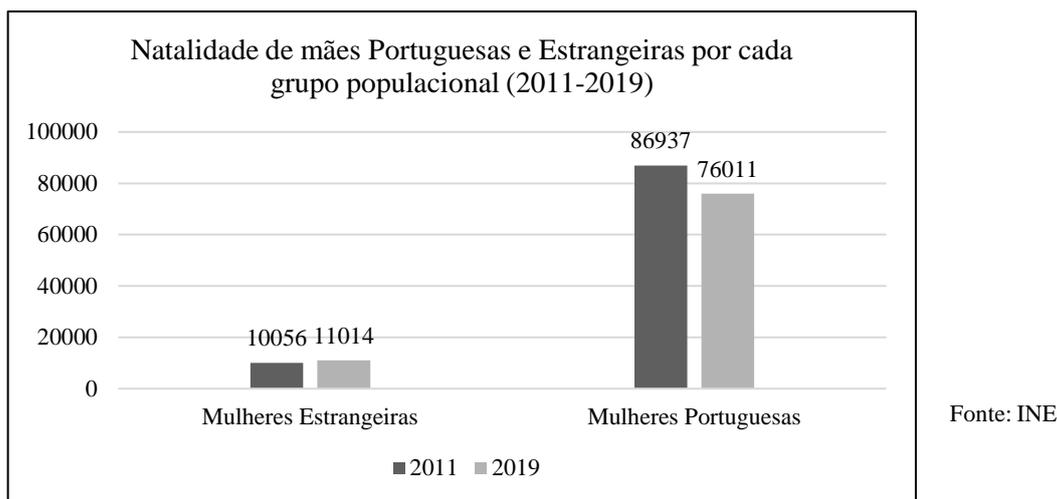
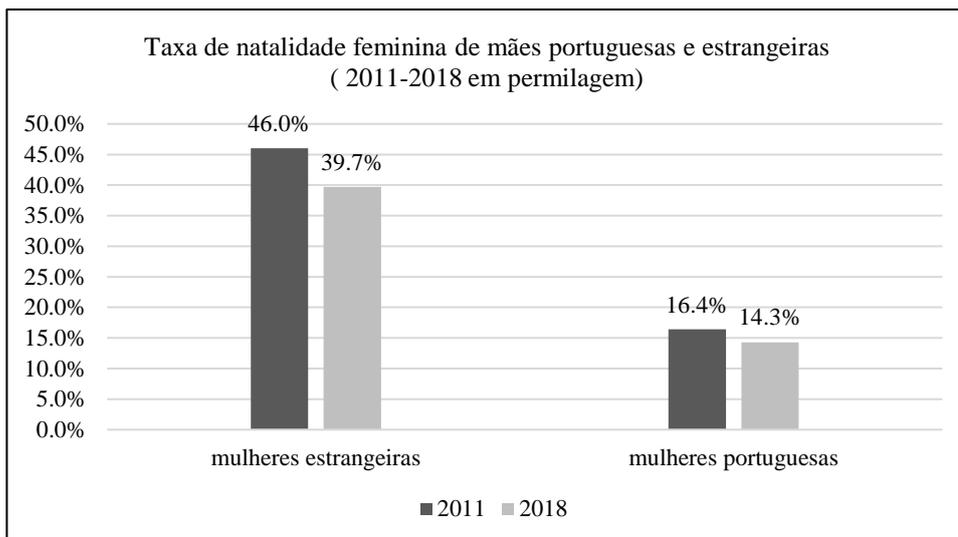


Figura 2.9 – Natalidade de mães Portuguesas e Estrangeiras por cada grupo populacional (2011-2019)

Como podemos observar nas Figuras 2.8 e 2.9, apesar da diferença entre o número de mães portuguesas e mães estrangeiras, a natalidade de mães estrangeiras impulsiona a natalidade do país, que em média é baixa. No ano 2019, os estrangeiros em Portugal representaram cerca do 6% do total da população do país. Nesta população, os nados vivos representam 1,9% do total.

Apesar de na Figura 2.9, ser evidente que a natalidade das mulheres portuguesas é superior à das mulheres estrangeiras, estes valores não refletem a verdadeira proporção dos nascimentos visto que, em Portugal temos mais mulheres portuguesas que estrangeiras, mas contudo, como podemos observar na Figura 2.10, a taxa de natalidade feminina é muito superior nas mulheres estrangeiras, tanto em 2011 como em 2018.



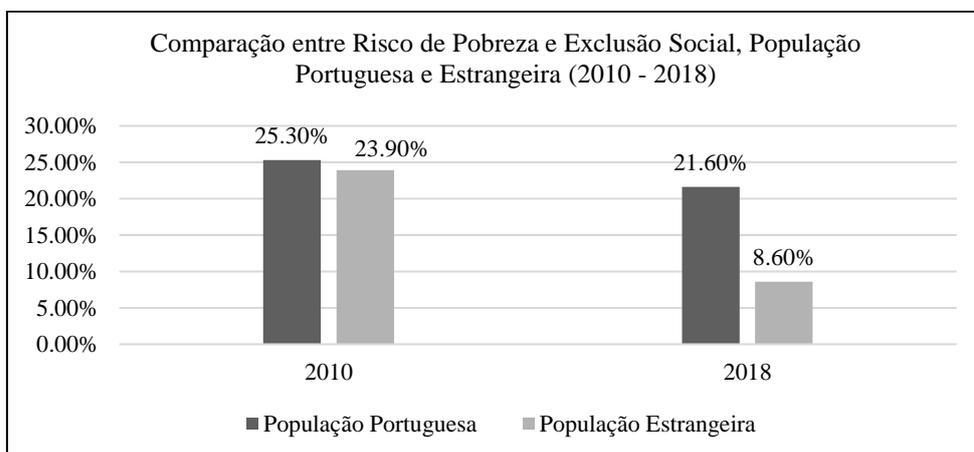
Fonte: INE

Figura 2.10 – Taxa de natalidade feminina de mães portuguesas e estrangeiras (2011-2018 em permilagem)

Portugal é um país em que a natalidade é inferior à população idosa, ou seja, a renovação geracional é baixa. A contribuição da natalidade das mães estrangeiras é um ponto extremamente positivo para fazer a natalidade do país aumentar.

3. Risco de Pobreza e Exclusão Social

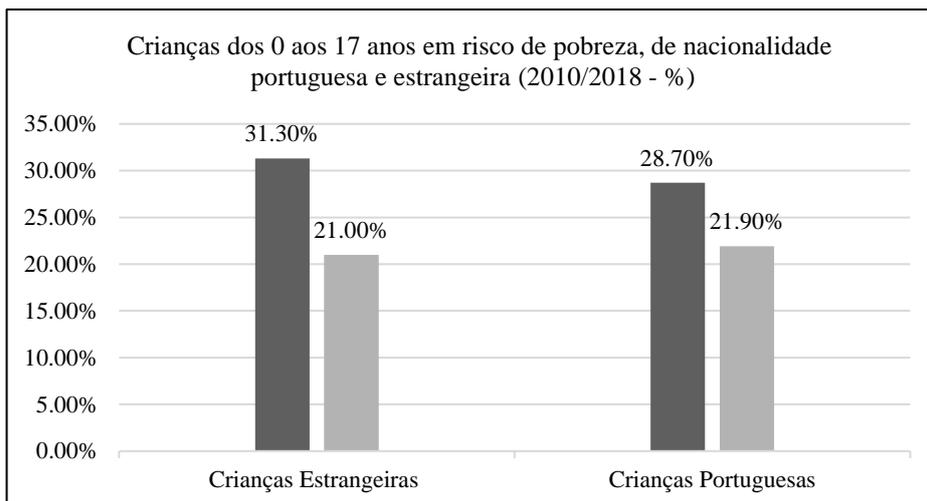
Entre os anos 2004 e 2019 o risco de pobreza e exclusão social da população residente em Portugal desceu 5,9%. Comparando a percentagem da população em risco de pobreza e exclusão social portuguesa e estrangeira em 2010 e 2018, a população portuguesa continua a obter valores superiores aos valores da população estrangeira, como podemos observar na Figura 2.11.



Fonte: INE e EUROSTAT

Figura 2.11 – Comparação entre Risco de Pobreza e Exclusão Social, População Portuguesa e Estrangeira (2010 - 2018)

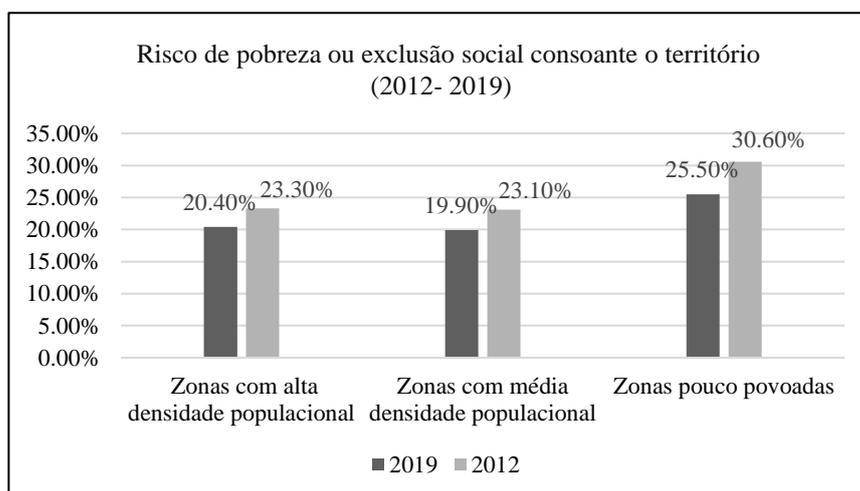
Entre 2010 e 2018 ocorreu uma descida acentuada de risco de pobreza e exclusão social na comunidade estrangeira em Portugal com 18 ou mais anos sendo o valor em 2010 de 23,9% e em 2018, 8,6%, ou seja, uma diminuição de 15,3%. Em pessoas com mais de 18 anos, o risco para 2010 era de 25,3% e de 21,6% para 2018, o que significa uma descida de 15,3%. Contudo, o risco de exclusão e pobreza para a população portuguesa manteve-se elevada.



Fonte: INE e EUROSTAT

Figura 2.12 – Crianças dos 0 aos 17 anos em risco de pobreza, de nacionalidade portuguesa e estrangeira (2010/2018 - %)

Como podemos observar na Figura 2.12, em 8 anos ocorreu um decréscimo de crianças em risco de pobreza (dos 0 aos 17 anos), em 2010 apresentam uma percentagem de 31,3%, já em 2018 apresentam uma diminuição significativa para 21,0%. Este dado alia-se ao risco de pobreza e exclusão social da população imigrante, uma vez que são grandezas que estão diretamente relacionadas e se os números diminuem nesta variável também terão o mesmo comportamento na outra. Quando comparamos 2010 e 2018 verificamos que a percentagem de crianças dos 0 aos 17 anos, em risco de pobreza de nacionalidade portuguesa e estrangeira, ambas diminuíram, contudo, continuam ambas altas, sendo que 2 em cada 10 crianças está em risco de pobreza, para ambas a comunidades.



Fonte: INE.

Figura 2.13 – Risco de pobreza ou exclusão social consoante o território (2012- 2019)

O risco de pobreza ou exclusão social, também apresenta outra condicionante, uma vez que varia consoante o território, como podemos observar na Figura 2.13.

Em 2019, numa zona com elevada densidade populacional verifica-se uma percentagem de 20,4% no risco de pobreza ou exclusão social, enquanto que numa zona com densidade populacional média a percentagem é de 19,9%, e em zonas pouco povoadas verifica-se que é

25,5%, ou seja, existe uma ligeira diferença entre zonas pouco povoadas e as de média/alta densidade populacional. Em 2012 verificam-se tendências semelhantes.

Quadro 2.1 – Risco de Pobreza e Exclusão Social por Sexo, População Portuguesa e Estrangeira (2004-2018)

Fonte: Portada	População Portuguesa Homens	População Estrangeira Homens	População Portuguesa Mulheres	População Estrangeira Mulheres
2004	28,8%	25,0%	26,0%	27,7%
2018	21,0%	20,5%	22,1%	21,9%

Comparando o Risco de Pobreza e Exclusão Social do sexo masculino com o do feminino, como podemos observar no Quadro 2.1, tanto na população estrangeira como na população portuguesa, as diferenças são mínimas, ou seja, ambos os sexos nos anos considerados sofrem igualmente o risco de pobreza e exclusão social. Verifica-se também pelos dados disponíveis que no que toca aos grupos etários, os valores também são semelhantes, tanto para a população portuguesa como estrangeira.

Estes dados remetem para uma conclusão muito valorativa, visto que não existem diferenças significativas no risco de pobreza/ exclusão social entre a população estrangeira e a população portuguesa, ou seja, ser estrangeiro em Portugal, não constitui (mais) um fator de exclusão social.

4. Emprego

Entre os anos 2010 e 2019, ocorreu um aumento de 9,8% da população imigrante empregada em Portugal. Em 2010 os imigrantes empregados representavam 53,2% do total de população imigrante, enquanto em 2019 são 74,6%, correspondendo a um aumento de 21,4%, como podemos observar na Figura 2.14.

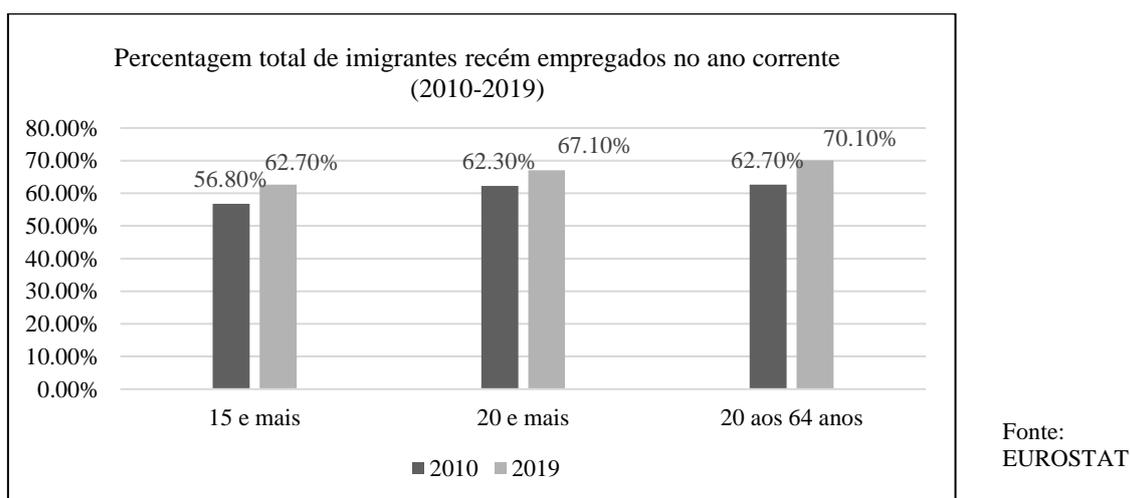


Figura 214 – Percentagem total de imigrantes recém empregados no ano corrente (2010-2019)

Segundo o INE (2020), os estrangeiros representam um contributo muito positivo para a sustentabilidade do sistema de segurança social, verificando-se um saldo de +651,3 milhões de

euros com contribuintes estrangeiros. (INE, 2020). Em 2018, segundo o Observatório das Migrações (2019), as taxas de atividade dos estrangeiros suplantavam as dos nativos, em Portugal em +14,2%.

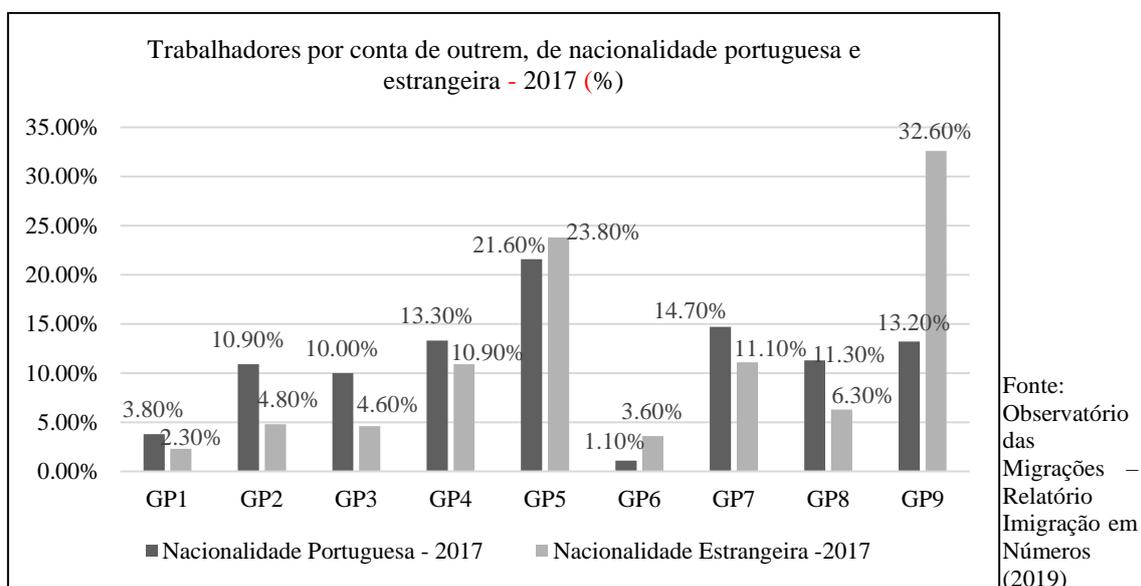


Figura 2.15 – Trabalhadores por conta de outrem, de nacionalidade portuguesa e estrangeira - 2017 (%)

Da análise da Figura 2.15 podemos evidenciar dois grupos profissionais relevantes, o GP5⁴ que representa os trabalhadores dos serviços pessoais e o GP9 que corresponde aos trabalhadores não qualificados. No GP5 verificam-se valores elevados, mas aproximados, tanto na nacionalidade portuguesa com 21,6% como na nacionalidade estrangeira com 23,8%, contudo, a percentagem dos trabalhadores de nacionalidade estrangeira continua a superar os a de nacionalidade portuguesa. Já no GP9 existe uma disparidade entre a percentagem de os trabalhadores de nacionalidade portuguesa - 13,2% - e de nacionalidade estrangeira - 32,6% -, ou seja, uma diferença de 19,4%. Os trabalhadores de nacionalidade estrangeira têm tendência a ocupar cargos sem qualificação, tais como, empregados de limpezas, empregadas domésticas, arrumadores de carros, varredores de ruas, operadores de caixa de supermercado, operários de construção civil, entre outras profissões. No GP6 relativo a trabalhos de agricultura, que pouco ou nada exigem de qualificação e que tendem a ser precários e de curta duração, os indivíduos de nacionalidade estrangeira também superam os de nacionalidade portuguesa, o que perpetua a precariedade e trabalhos de baixa qualificação e rendimentos.

Os empregos que exigem um certo tipo de qualificação (GP1, GP2, GP3, GP4, GP7, GP8,) são cargos de baixa precariedade e são maioritariamente ocupados por portugueses. Isto remete

⁴ Grupos profissionais: GP1 – Representantes do poder legislativo e de órgãos executivos, dirigentes, diretores e gestores executivos; GP2 – Especialistas das atividades intelectuais e científicas; GP3 – Técnicos e profissões de nível intermédio; GP4 – Pessoal administrativo; GP5 – Trabalhadores dos serviços pessoais; GP6 – Agricultores e trabalhadores qualificados de agricultura, da pesca e da floresta; GP7 – Trabalhadores qualificados da indústria, construção e artífices; GP8 – Operadores de instalações e máquinas e trabalhadores de montagem; GP9 – Trabalhadores não qualificados.

para algumas hipóteses a comprovar: a formação da comunidade estrangeira, a equiparação de habilitações com os critérios portugueses, o acesso da população estrangeira a estes cargos (questões raciais) e a sua capacidade de adaptabilidade aos mesmo.

Muitos indivíduos de nacionalidade estrangeira têm de fato, qualificações para certos cargos, mas, contudo, os seus certificados podem não ser aprovados ou coincidir com os parâmetros exigidos pelas empresas portuguesas, o que representa mais um entrave ao acesso a estes cargos. Existem outros entraves também relevantes, como o estado de legalidade no país e a adaptação à língua, entre outros.

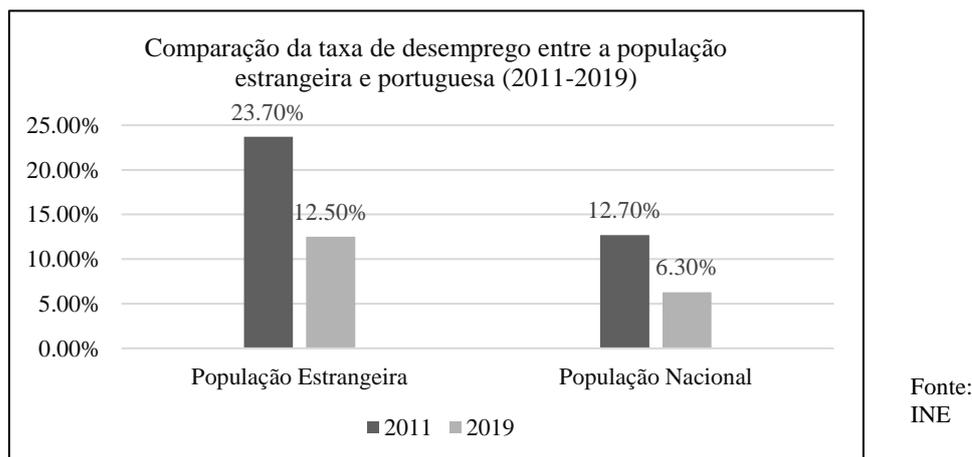


Figura 2.16 – Comparação da taxa de desemprego entre a população estrangeira e portuguesa (2011-2019)

A taxa de desemprego da população portuguesa é sempre, tanto em 2011 como em 2019, inferior à taxa de desemprego da população estrangeira, como podemos observar na Figura 2.16, ou seja, apesar do aumento da empregabilidade da população imigrante em Portugal, o desemprego é igualmente alto. Uma possível, ou provável justificação deste fenómeno poderá ser os contratos de trabalhos temporários, como a apanha da fruta ou trabalho na construção civil. São empregos de fácil acesso a população imigrante, mas que simultaneamente, apresentam um elevado índice de precariedade. Além deste fator, Portugal, tem vindo a desenvolver inúmeras políticas, projetos e programas para a integração da população imigrante em Portugal, passando também por uma rede de suporte e apoio na empregabilidade desta população.

Na Figura 2.17 apresenta-se a comparação entre 2010 e 2019 dos imigrantes ativos.

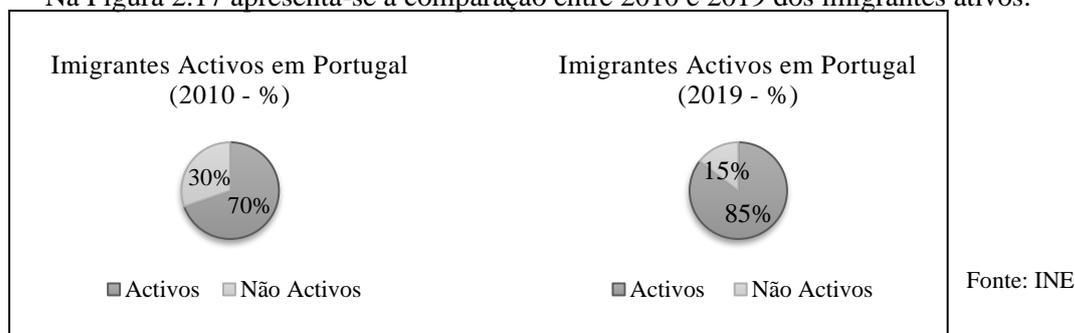


Figura 2.17 – Comparação dos anos 2010 e 2019 dos Imigrantes Activos em Portugal (%)

Para o mercado de trabalho português a população estrangeira tem vindo a ser uma mais valia. Em 2010, 70% dos imigrantes eram cidadãos ativos em Portugal, em 2019 esse número aumentou para 85 %, ou seja, uma diferença de +15% em 9 anos. Conclui-se assim que, apesar do número de imigrações ter diminuído, a população estrangeira já residente encontra-se mais ativa.

Em suma, podemos não ter uma problemática que remete para as questões de empregabilidade, mas sim uma problemática que pode remeter para questões como a precariedade e salários baixos, sendo uma realidade os empregos de baixa ou nenhuma qualificação nesta população.

5. Educação

Em Portugal, 4,3% dos alunos do Ensino Básico e Secundário são estrangeiros. Ao comparar os valores apresentados entre a população portuguesa e estrangeira no ensino em Portugal, 3 fatores serão descritos: a comparação entre vias regulares e não regulares⁵, taxa de aprovação e os alunos que ingressaram no ensino superior, tanto de nacionalidade portuguesa como estrangeira.

Quadro 2.2 – Alunos estrangeiros no ensino secundário e ensino básico e em vias de ensino não regulares em Portugal (Anos Letivos 2011/2012 – 2016/2017)

Fonte: Observatório das Desigualdades.	Ensino básico e secundário	Vias de ensino não regulares
2011/2012	4,7%	7,6%
2016/2017	3,9%	5,8%

Da análise do Quadro 2.2, conclui-se que nos anos letivos de 2011/2012 e 2016/2017, os alunos estrangeiros são sempre mais nas vias de ensino não regulares, apesar de se verificar uma ligeira diminuição entre estes dois anos letivos.

⁵ As vias regulares englobam, os cursos científicos-humanísticos e o ensino artístico especializado. Um percurso dito “normal” para ingressar o ensino superior.

As vias não-regulares, como o nome indica, remetem para percursos alternativos, que visam, também uma pedagogia diferenciada. Esses percursos designam-se por cursos vocacionais, cursos profissionais e cursos de educação e formação (CEF).

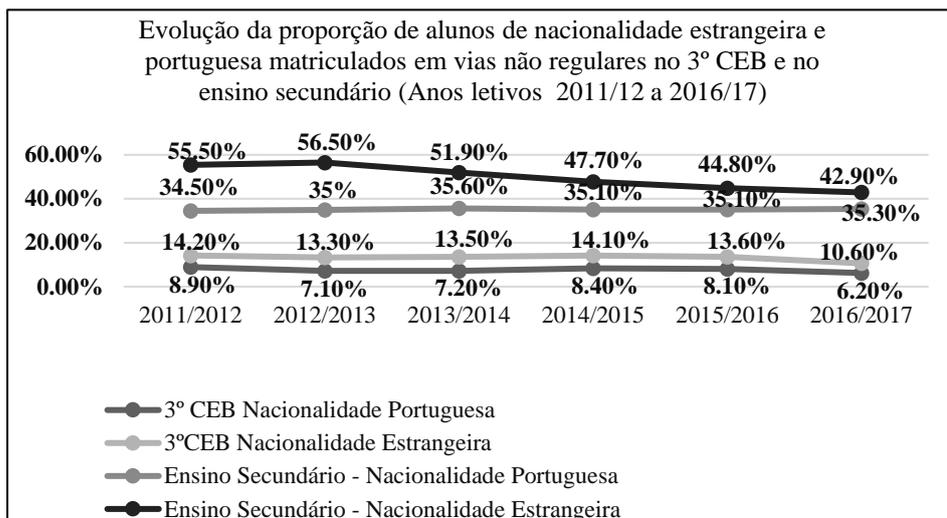


Figura 2.18 – Evolução da proporção de alunos de nacionalidade estrangeira e portuguesa matriculados em vias não regulares no 3º CEB e no ensino secundário (Anos letivos – 2011/12 a 2016/17)

Entre os anos letivos de 2011/12 e 2016/17, os alunos de nacionalidade estrangeira em comparação com alunos de nacionalidade portuguesa apresentaram uma proporção superior nas vias não-regulares do 3ºCEB e no ensino secundário, como se pode observar na Figura 2.18.

Segundo o Observatório das Desigualdades, a taxa de aprovação dos alunos de nacionalidade estrangeira e portuguesa no ensino regular, aumentou 6,8% apesar de apresentarem valores diferentes ano a ano. No ensino não-regular os números diferem; enquanto a população de nacionalidade estrangeira decresceu 3,2% para o período em análise, a população de nacionalidade portuguesa decresceu 4,7%.

Na Figura 2.19, apresenta-se a percentagem de alunos inscritos no ensino superior, de nacionalidade portuguesa e estrangeira, nos anos letivos de 2003/2004 e 2018/2019.

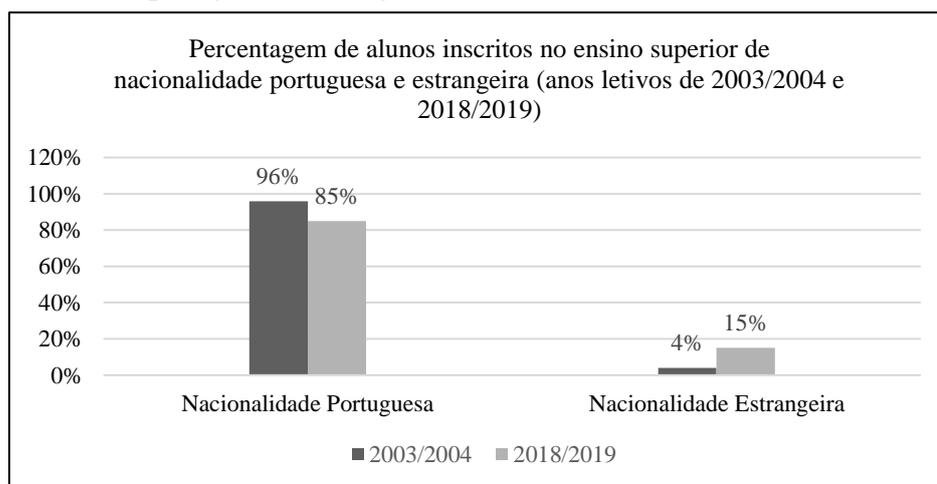


Figura 2.19 – Percentagem de alunos inscritos no ensino superior de nacionalidade portuguesa e estrangeira (anos letivos de 2003/2004 e 2018/2019)

No ano letivo 2003/2004, a percentagem de alunos portugueses inscritos no ensino superior foi de 96% e os estrangeiros corresponderam a 4%, enquanto que no ano letivo de 2018/2019, a

percentagem de alunos portugueses inscritos passou para 85% e a de alunos estrangeiros aumentou para 15%, o que corresponde a um aumento significativo.

Estes números incluem, os alunos em mobilidade que há 5 anos para trás aumentaram, o que significa que existem muito mais alunos a fazer o programa Erasmus e a escolher Portugal como destino, apesar do programa Erasmus ser de curta duração (3, 6, ou 12 meses), mas que entra para a estatística nacional de alunos estrangeiros a estudar em Portugal. Incluem também os alunos que vêm para Portugal em resultado dos acordos com países PALOP. É ainda de salientar que para poderem estudar, muitos alunos de origem estrangeira recorrem as bolsas de estudo atribuídas pelo Estado Português.

6. Incidência territorial do Projeto

O distrito de Lisboa é o foco populacional principal da comunidade imigrante, sendo que 50,4% desta comunidade no país reside aqui, seguido por Faro com um total de 16,2 %.

Uma das várias razões pela qual Lisboa é o foco populacional estrangeiro é o facto de esta cidade ser a capital do país e atrair facilmente tanto a comunidade turística como a imigrante. Acrescem outras razões, nomeadamente a questão económica e a reunificação familiar⁶. Segundo Fonseca et al. (2005), “Tratando-se de uma migração de natureza laboral, com baixos níveis de qualificação escolar e profissional, estruturada a partir de redes de conhecimento interpessoal, compreende-se facilmente que se concentre na aglomeração urbana da capital portuguesa, e nas regiões urbanas onde se pode encontrar trabalho com maior facilidade, nomeadamente na construção civil e nos serviços mais desqualificados, como sejam as limpezas industriais e domésticas.” (Fonseca et al. 2005:94).

O Quadro 2.3, apresenta a população estrangeira residente no distrito de Lisboa e no concelho da Amadora em 2008 e 2019.

Quadro 2.3 – População Estrangeira Lisboa e Amadora (2008-2019). Percentagens sobre o total

Fonte: SEFSTAT	2008	2008 - %	2019	2019 - %
Lisboa	190 423	43,3%	260 503	44,1%
Amadora	19 931	10,7%	21 456	8,3%

Da distribuição populacional imigrante no distrito de Lisboa, 8,3% desta população reside no Município da Amadora (Quadro 2.3). Este foi o principal motivo para a escolha deste Município para a implementação do projeto.

⁶ Reunificação familiar—processo que diz respeito à migração de alguns membros da família, no sentido de se juntarem aos familiares já instalados num novo país ou região. (Fonseca et al. 2005: 22)

Em 2019, existiam tantas mulheres no Município da Amadora como homens. Tal como em 2008, havendo, nas mulheres, uma pequena subida de valores (1412), um aumento de 1%.

Entre 2008 e 2019, as nacionalidades predominantes no distrito de Lisboa foram variando, como podemos observar na Figura 2.20.

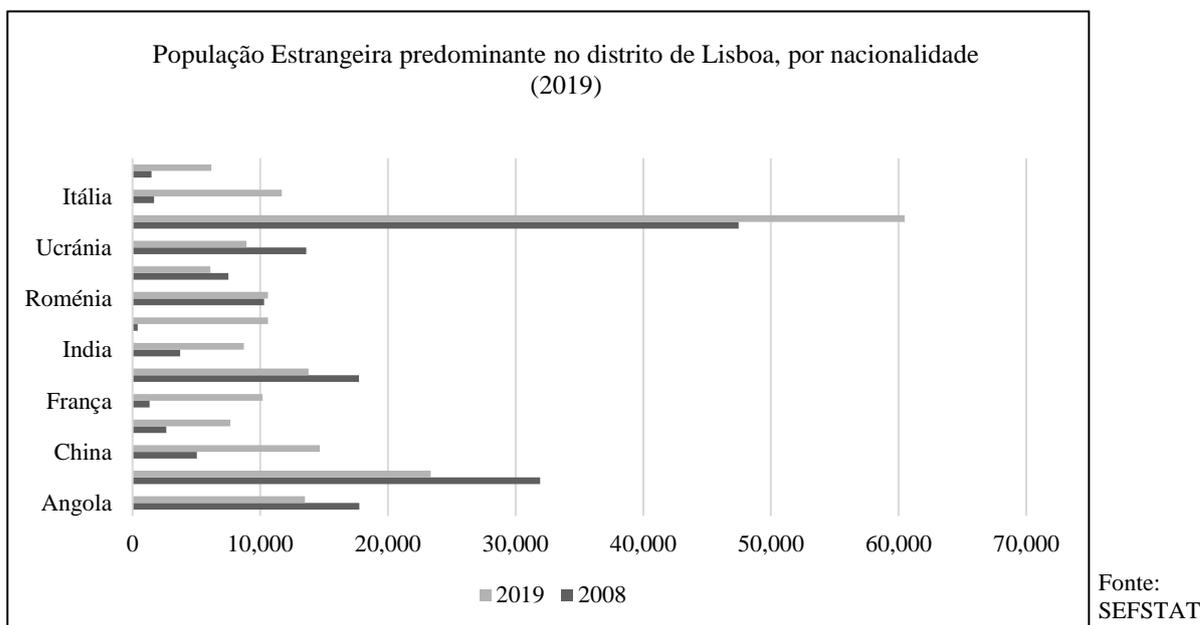


Figura 2.20 – População Estrangeira predominante no distrito de Lisboa, por nacionalidade (2019)

As nacionalidades que não predominavam em 2008 passaram a predominar em 2019, tais como, Reino Unido (+ 13,2%), Itália (+ 27,7), Nepal (+ 26,9%), Índia (+ 15,7%), China (+ 28,6%), França (+ 24%) e Espanha (+ 14,9%).

Em 2008 a percentagem da comunidade PALOP em Portugal foi 63,8% sobre o total de imigrantes e em 2019 ocorreu uma descida de 12,7%, para um total de 51,5%. A comunidade PALOP em Portugal, é constituída pelos países, Cabo Verde, Angola, São Tomé e Príncipe e Guiné Bissau e Moçambique (excluído dos dados por não ser uma nacionalidade predominante). Os imigrantes dos PALOP já não se apresentam como comunidade dominante, sendo substituídos pelos do Brasil, que atualmente é o país que mais imigrantes tem em Portugal, sendo que entre 2008 e 2019 subiu 6,7 %. O Nepal foi o país que mais se destacou, uma vez que passou de 391 indivíduos para 10 613.

No Quadro 2.4 apresentam-se as nacionalidades predominantes no distrito de Lisboa, por sexo, em 2008 e 2019. O importante a reter deste quadro é o aumento em 2019 da população feminina em Lisboa, em que China, Brasil, Cabo Verde, Angola e Guiné – Bissau, apresentam valores superiores sobre a masculina. Destacando-se Cabo Verde e Brasil.

Quadro 2.4 – Nacionalidades Predominantes no Distrito de Lisboa por sexo (2008-2019)

Nacionalidade	2008				2019			
	Habitantes		Percentagens		Habitantes		Percentagens	
	Homens	Mulheres	Homens	Mulheres	Homens	Mulheres	Homens	Mulheres
Angola	8946	8816	50,4%	49,6%	6090	7422	45,1%	54,9%
Cabo Verde	14854	17066	46,5%	53,5%	10622	12742	45,5%	54,5%
China	2660	2378	52,8%	47,2%	7171	7491	48,9%	51,1%
Espanha	1273	1377	48,0%	52,0%	3963	3687	51,8%	48,2%
França	657	669	49,5%	50,5%	5373	4816	52,7%	47,3%
Guiné-Bissau	10773	6974	60,7%	39,3%	7159	6620	52,0%	48,0%
Índia	2907	819	78,0%	22,0%	6100	2615	70,0%	30,0%
Nepal	275	116	70,3%	29,7%	6113	3967	60,6%	39,4%
Roménia	5844	4450	56,8%	43,2%	5547	5066	52,3%	47,7%
São Tomé	3333	4173	44,4%	55,6%	2597	3497	42,6%	57,4%
Ucrânia	7415	6192	54,5%	45,5%	3865	5046	43,4%	56,6%
Brasil	21576	25889	45,5%	54,5%	26293	34176	43,5%	56,5%
Itália	1033	649	61,4%	38,6%	6455	5229	55,2%	44,7%
Reino Unido	801	687	53,8%	46,2%	3605	2566	58,4%	41,6%
TOTAL	82347	80255	50,6%	49,4%	100953	104940	49,0%	51,0%

Fonte: SEFSTAT

As comunidades imigrantes com maior representação são as provenientes de Angola, Cabo Verde e Brasil em 2008. E em 2019, Cabo Verde, China e Brasil.

6.1. Município da Amadora

Do total de população estrangeira no distrito de Lisboa, 63% reside no concelho da Amadora. A população imigrante predominante no Município da Amadora em 2019 como podemos observar no Quadro 2.5, são as comunidades Cabo Verdiana, Guineense e Brasileira. Temos, portanto, uma forte presença dos países constituintes da comunidade PALOP, que difere em relação ao distrito de Lisboa e o país, ou seja, podemos concluir que existe uma concentração de população de etnia africana no Município. Em 2019, no total destas proveniências são 13 044 indivíduos de um total de 18978 estrangeiros no Município da Amadora, que representam 69% do total de imigrantes.

Em 2008 a população estrangeira feminina representou 49% da população total estrangeira no município da Amadora, sendo que em 2019 essa situação inverteu-se, passando a população estrangeira feminina a ter maior número – 53% da população total estrangeira no município da Amadora. Entre os anos 2008 e 2019, enquanto no distrito de Lisboa a presença estrangeira aumentou, no Município da Amadora presenciou-se o mesmo, tendo, no entanto, diminuído a população estrangeira masculina. Em 2019, a nacionalidade predominante em termos de ambos os sexos é Cabo Verde, em que as mulheres apresentam valores, ainda assim, superiores aos

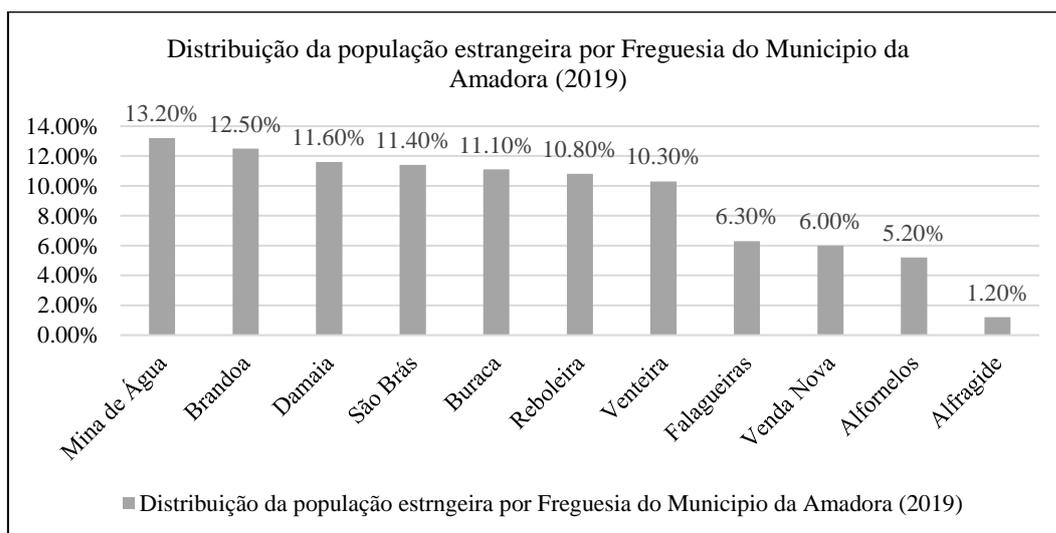
homens, seguido pelo Brasil com igual predominância das mulheres em relação aos homens, e por fim a Guiné – Bissau em que são as mulheres que apresentam valores inferiores aos homens.

Quadro 2.5 – Nacionalidades predominantes no Município da Amadora por sexo (2008-2019)

Nacionalidade	2008				2019			
	Habitantes		Percentagens		Habitantes		Percentagens	
	Homens	Mulheres	Homens	Mulheres	Homens	Mulheres	Homens	Mulheres
Angola	1014	947	51,7%	48,3%	661	730	47,5%	52,5%
Cabo Verde	3251	3841	45,8%	54,2%	2681	3419	44,0%	56,0%
China	160	167	48,9%	51,1%	205	211	49,3%	50,7%
Espanha	54	54	50,0%	50,0%	107	109	49,5%	50,5%
França	13	6	68,4%	31,6%	74	54	57,8%	42,2%
Guiné-Bissau	1739	776	69,1%	30,9%	1379	1127	55,0%	45,0%
India	225	71	76,0%	24,0%	467	247	65,4%	34,6%
Nepal	6	5	54,5%	45,5%	169	116	59,3%	40,7%
Roménia	309	248	55,5%	44,5%	404	389	50,9%	49,1%
São Tomé	514	631	44,9%	55,1%	406	539	43,0%	57,0%
Ucrânia	455	337	57,4%	42,6%	240	371	39,3%	60,7%
Brasil	1421	1753	44,8%	55,2%	1933	2505	43,6%	56,4%
Itália	24	19	55,8%	44,2%	177	109	61,9%	38,1%
Reino Unido	3	20	13,0%	87,0%	96	53	64,4%	35,6%
TOTAL	9188	8875	50,9%	49,1%	8999	9979	47,4%	52,6%

Fonte: SEFSTAT

Na Figura 2.21, apresenta-se a distribuição da população estrangeira em 2019, por freguesia do município da Amadora.



Fonte: II Plano Municipal para a Integração de Migrantes.

Figura 2.21 – Distribuição da população estrangeira por Freguesia do Município da Amadora (2019)

Como podemos observar no gráfico 19, a distribuição da população estrangeira não apresenta valores muito distintos entre as freguesias, de Mina de Água, Brandoa, Damaia, São Brás, Buraca,

Reboleira e Venteira. Este dado é importante reter, pela incidência mais ou menos acentuada do projeto pelas freguesias, visto que umas apresentam maior concentração estrangeira do que outras, necessitando assim de mais apoio.

Segundo a Câmara Municipal da Amadora:

“Face à sua posição privilegiada na primeira coroa de expansão da Área Metropolitana de Lisboa, o município da Amadora atraiu populações migrantes e imigrantes, o que contribuiu para a ocupação urbana de forma irregular”.

Segundo o site Idealista, enquanto em Mina de Água um T1 com 35m² vale 89000 euros, em Alfragide um T1 com 30m² vale 99000 euros, ou seja, existe uma disparidade entre o custo de habitação em Alfragide e Mina de Água, o que pode ser a razão pela qual a comunidade estrangeira no Município da Amadora se concentra mais em Mina de Água, visto que o custo de habitação também é mais reduzido.

A Câmara Municipal da Amadora ressalta que, “A habitação é uma das problemáticas transversais às sociedades modernas, o que implica que os municípios desenvolvam políticas de habitação próprias consonantes com as realidades do seu território”. Outro fator, também é a concentração de habitação e arrendamento social, que segundo a execução do PER para dezembro de 2019, apresentava 274 arrendamentos sociais em Mina de Água enquanto Alfragide não apresentava valores. Enquanto em Mina de Água existem dois bairros degradados, e um deles de grande escala, em Alfragide nunca existiu nenhum, como consta no mapa geográfico da Câmara Municipal da Amadora (atualizado em 2019).

Relativamente à educação, de acordo com dados cedidos pelos 12 agrupamentos de escolas do concelho, presentes no II Plano Municipal para a Integração de Migrantes (2018-2020), referente ao ano letivo de 2017/2018, 13,1% do total dos alunos, eram de nacionalidade estrangeira, ou seja, mais do que 1 em 10 crianças vem de uma percentagem pequena de pessoas imigrantes.

Tal como existem nacionalidades predominantes no Município da Amadora, nas escolas registamos os mesmos moldes como podemos observar na *figura 2.20*.

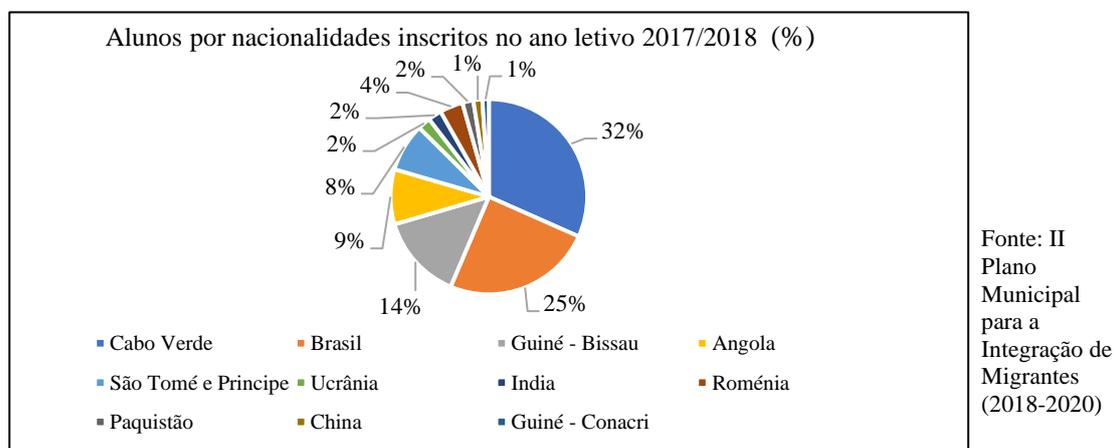


Figura 2.22 – Alunos por nacionalidades inscritos no ano letivo 2017/2018

Entre o ano letivo 2016/2017 e 2017/2018 ocorreu um ligeiro aumento de alunos estrangeiros, uma diferença de +3,8%.

Podemos concluir que nas escolas do Município da Amadora⁷, 62% dos alunos estrangeiros são provenientes de países africanos, em particular países pertencentes aos países PALOP (a exceção da Guiné- Conacri), seguido de 24% da América com especial realce a comunidade brasileira, 8% provenientes do espaço europeu, e 6% proveniente dos países asiáticos. Destacam-se, os alunos estrangeiros com mais peso, provenientes de Cabo Verde (29,9%) e do Brasil (23,3%).

O agrupamento de escolas com maior concentração de alunos de nacionalidade estrangeira é o Agrupamento Azevedo Neves com 30,6%, e com menor é Almeida Garret com 3%. Estes valores representam a distribuição diferenciada dos alunos de nacionalidade estrangeira no território. Este agrupamento está inserido na Freguesia de Águas Livres. Esta freguesia pertence à Reboleira, que representa do Município da Amadora 10,8% de distribuição da população estrangeira por freguesia. Não apresenta, contudo, predominância estatística, em termos de estrangeiros residentes. Neste sentido, as famílias devem apresentar uma constituição familiar mais alargada, ou seja, mais crianças por cada estrangeiro residente. (II Plano Municipal para a Integração de Migrantes, 2018-2020)

No que se refere aos cursos profissionais, analisando os dados cedidos pela Escola Profissional Educação Gustave Eiffel⁸ referentes a 2016 constata-se que cerca de 11% dos alunos em formação profissional tinham nacionalidade estrangeira, com maior preponderância para os nacionais do Brasil e de Cabo Verde, representando um valor próximo dos 75% do total.

Nos agrupamentos de escolas do Município da Amadora, de um modo geral, a taxa de retenção dos alunos de nacionalidade estrangeira é superior à dos alunos nacionais, representando cerca do dobro com 24%.

Relativamente à empregabilidade no Município da Amadora, segundo o II Plano Municipal para a Integração de Migrantes (2018-2020), apontamos três problemas centrais, que coincidem com os dados obtidos:

- Ausência de formação qualificada para, não só aceder ao mercado de trabalho, mas para obter, em simultâneo, acesso por parte das comunidades imigrantes, a empregos mais qualificados e com uma melhor remuneração
- Apoio na capacitação de jovens com comportamentos desviantes, como forma de prevenir os mesmos, auxiliando na sua inserção no mercado de trabalho;
- Discrepância entre as necessidades de formação e as ofertas de emprego disponíveis;
- Entraves na certificação e validação académica dos imigrantes.

⁷ Agrupamentos de escolas: Pioneiros da Aviação Portuguesa; Cardoso Lopes; José Cardoso Pires; Damaia; Amadora Oeste; Mães d'Água; Alfornelos; Miguel Torga; D. João V; Almeida Garret; Dr. Azevedo Neves; Fernando Namora

⁸ II Plano Municipal para a Integração de Migrantes (2018-2020)

De acordo com o Relatório do II Plano para a Integração de Migrantes da Amadora (2018-2020), retirando os dados de um Focus - Group com os assistentes sociais, apresentam-se os seguintes problemas adicionais, identificados para complementar os dados estatísticos acima obtidos:

- Acesso aos serviços públicos por parte de imigrantes irregulares;
- Falta de formação dos profissionais;
- Preconceitos e estereótipos com imigrantes associados à criminalidade e apoios sociais;
- Acesso ao mercado de trabalho por parte dos imigrantes irregulares;
- Necessidade de combater o elevado desemprego da comunidade imigrante;
- Isolamento das populações nos bairros;

6.2. Análise dos fatores externos ao projeto e hierarquização de necessidades

Elaborou-se uma análise dos fatores externos ao projeto que complementa a hierarquização das necessidades. Esta análise SWOT averigua os fatores externos ao projeto, as oportunidades e ameaças, e é apresentada no *quadro 2.6*.

Quadro 2.6 – Análise dos fatores externos

Oportunidades	Ameaças
<ul style="list-style-type: none"> - Devido a pandemia, este tipo de projeto (que inclui a empregabilidade) pode ser uma mais valia para combater o alto nível de desemprego; - Possibilidade de implementação em outros Municípios e expandir o projeto para nível Nacional; - Pouca necessidade de recursos financeiros; - Possibilidade de financiamento por entidades intervenientes. 	<ul style="list-style-type: none"> - Participação da população/público-alvo; - Devido a pandemia, esta pode influenciar o início do projeto e os modelos em que este será aplicado; - Concretização das atividades depende de cedência de espaços, que podem não ser autorizados; - Depende da autorização da Câmara da Amadora para a implementação, que pode ser negada, tal como dos agrupamentos de escolas.

Após a recolha de dados para o diagnóstico e a análise das problemáticas identificadas, as hierarquizações de necessidades centram-se em:

- Alta taxa de desemprego na população estrangeira, especialmente feminina;
- Precariedade nos empregos adquiridos por esta população;
- Baixa aquisição de trabalhos com alta qualificação;
- Feminização das migrações na comunidade Cabo Verdiana e Brasileira;
- Risco de exclusão e pobreza em zonas menos povoadas;
- Forte concentração da população PALOP no Município da Amadora.

Capítulo III: Projeto “Para além do meu Povo”

1. Denominação do Projeto

Um projeto necessita abordar uma área para poder desenvolver as suas atividades em prol de uma situação em concreto. Segundo Ander-Egg & Idáñez (2007) “o objetivo principal da denominação é o de caracterizar, em poucas palavras, o que se quer fazer com o projeto”. (Ander-Egg & Idáñez, 2007, pp. 33). O projeto de intervenção denomina-se:

- *Para além do meu Povo* – Projeto de Intervenção Social para a integração da população feminina imigrante Brasileira e Cabo Verdiana no Município da Amadora.

1.1 Justificação e Pertinência

A fundamentação deste projeto passa por componentes importantes para justificar o seu contributo para a comunidade estrangeira em Portugal, neste caso específico, no Município da Amadora.

A comunidade imigrante em Portugal representa uma forte presença no mercado de trabalho, algo que por si só traz benefícios para o país. Mas essa forte presença não é acompanhada por habilitações académicas, pelo que é de extrema importância a qualificação desta comunidade. A “integração” desta comunidade não pode passar só pelas estatísticas de empregabilidade, mas também pelo acesso ao mercado de trabalho de forma igualitária. É igualmente de extrema importância referir a integração em contexto escolar dos alunos estrangeiros, que optam maioritariamente por vias não-regulares, porque abandonam o percurso escolar mais cedo, integram o mercado de trabalho sem a qualificação necessária para terem um acesso mais qualificado e com melhores salários. É necessário proporcionar a criação de um apoio específico que faça com que as oportunidades coincidam com as escolhas feitas pelos alunos.

A integração neste sentido, tem de passar por abordar temas mais específicos e não se banalizar apenas pela questão cultural, mas também por intervir nas esferas da vida social e do acesso a mais e melhores oportunidades do que aquelas que estão atualmente disponíveis, ou aparentam estar. Esta questão do acesso remete também para as questões de género evidenciadas no diagnóstico, nomeadamente a presença de mais mulheres de uma determinada nacionalidade e também, para a questão de que as mulheres são um grupo socialmente vulnerável. As mulheres imigrantes, têm tendência a ser mães solteiras, a sua qualificação e a ajuda no percurso escolar dos seus filhos é algo extremamente importante e que é necessário ter em atenção. Estas, contribuem também para o aumento da natalidade em Portugal e requerem, portanto, também por isto, uma especial atenção.

O município da Amadora faz parte da Rede Portuguesa de Cidades Interculturais, que promove o desenvolvimento e implementação de políticas de integração de imigrantes. Tem como objetivo promover o desenvolvimento e implementação de políticas de integração de imigrantes,

gestão da diversidade e diálogo intercultural, promovendo o intercâmbio de melhores práticas. Tem um Plano Municipal para a integração de migrantes da Amadora.

Assim, o município da Amadora é um local ideal para a implementação de um projeto que visa reforçar esta integração da comunidade migrante no município, e também servir de exemplo para outros municípios, distritos ou câmaras municipais, de como fazer a integração da população imigrante em Portugal, proporcionando assim uma acessibilidade e descomplicação no acesso desta população à vida na comunidade portuguesa. Através dos projetos, programas e relatórios existentes na Câmara da Amadora, conheceram-se os elementos que possam estar enfraquecidos e não tão bem sinalizados, como é o caso da formação profissional e a perpetuação da precariedade e trabalhos de pouca ou nenhuma qualificação, que através deste projeto terão evidência.

Segundo a Câmara Municipal da Amadora:

“É esta multiculturalidade, a pluralidade e a diferença que faz da Amadora um exemplo de integração a nível nacional e europeu, tendo como base o desenvolvimento de várias ações e projetos dirigidos a este grupo da população.” (Câmara Municipal da Amadora⁹).

O sítio da internet da Câmara Municipal da Amadora, tem uma área temática de Intervenção Social onde existe uma secção dedicada à Interculturalidade, onde são inumerados 4 grandes projetos e programas relacionados com a integração, a defesa da Diversidade Cultural e projetos e políticas ligadas a Interculturalidade no município, como se pode observar no Quadro 3.1.

Quadro 3.1 – Projetos, Campanhas e Programas da Camara Municipal da Amadora voltados para a Interculturalidade

Tema do: Projeto/ Plano/ Programa	Objetivos Gerais	Atividades Implementadas	Avaliação Programada/Realizada	Resultados/ Proposta de Melhoria
Concelho da Europa – Rede Portuguesa de Cidades Interculturais Boas Práticas - “Não alimente o Rumor” (Sem data - Campanha)	Valorização da Diversidade Cultural e da coesão social através da desconstrução de estereótipos, preconceitos e rumores sobre a população imigrante e sobre a cidade da Amadora. Alteração da perceção, pensamentos, comportamentos e atitudes negativas face	- Mapeamento dos rumores; - Lançamento oficial da campanha; Apresentação ao Conselho Local de Ação Social da Amadora (CLAS); Diversos workshops e reuniões; Aberto à comunidade um Fórum de Teatro-Debate e sessões informativas sobre a Campanha nas escolas da Cidade; A Formação de Formadores de Agentes Anti Rumores; - Um concurso nacional de quadrinhos sobre o tema diversidade	A análise do impacto da campanha foi realizada em duas etapas: Na primeira etapa, as atitudes dos participantes na Fase 1 e na Fase 2 foram comparadas. Na segunda etapa, usando apenas os participantes da Fase 2, as atitudes foram comparadas entre aqueles indivíduos que não sabiam sobre a campanha, aqueles que ouviram falar	A mais-valia desta experiência foi, de facto, sensibilizar para a diversidade na Amadora. No entanto, podemos reforçar os resultados da campanha que também apresentam um potencial a ser melhorado

⁹ Câmara Municipal da Amadora 2019 - <https://www.cm-amadora.pt/>

	<p>aos imigrantes e à cidade da Amadora</p>	<p>cultural; Exposição Blanca Rosita Barcelona de Miguel Gallardo; Workshops de Diversidade: Qual é a verdadeira cor das nuvens? Fórum de teatro-debate - Caminhos para a integração: o valor dos fatos; Sessões de informação sobre o Não alimente o rumor! Campanha nas escolas;</p> <ul style="list-style-type: none"> - Um Flash mob na estação da Amadora; Espetáculo Teatro Escolas, 1º Concurso Municipal de Pipas de Papel da Amadora - Dando Asas à Interculturalidade; Evento de encerramento da Campanha que incluiu duas exposições: “Somos Amadora” (fotos de locais incluindo imigrantes) e exposição Kit de Papel. - A 2ª edição da Corrida Aqueduto - Corrida pela Diversidade. - Comemorando o Dia do Migrante - um evento público, para celebrar o Dia dos Migrantes. 	<p>sobre a campanha e aqueles que participaram nos eventos / atividades da campanha.</p> <p>Em geral, os participantes que participaram em pelo menos um evento / atividade da campanha mostraram atitudes mais positivas em relação aos imigrantes do que os participantes que apenas ouviram falar da campanha ou que não sabiam da campanha.</p>	<p>ao incluir outras partes interessadas e atividades chave.</p> <p>Por outro lado, a avaliação de impacto também tem potencial para ser adaptada e aprimorada.</p>
<p>“Arrival Cities - II Plano Municipal para a Integração de Migrantes” (2018-2020) (O plano Municipal para a Integração de Migrantes é parte integrante do programa Arrival Cities)</p>	<p>No âmbito desta estratégia, definiu-se que o objetivo geral deste instrumento de planeamento na área das migrações seria o de combater os estereótipos e os preconceitos, o respeito pela diversidade, o reforço da coesão social, da igualdade de oportunidades, a melhoria dos serviços de acolhimento e integração e a aposta na capacitação das comunidades</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Realização de 12 reuniões com a Plataforma de Acompanhamento ao Plano, com a participação de todos os parceiros do Plano, que decorreram na Divisão de Intervenção Social e em associações em localizações de forte presença de imigrantes; Realização de 1 focus group com técnicos/as de atendimento e acompanhamento social. Participação em 5 workshops transnacionais no âmbito do Projeto “Arrival Cities”, nos quais foram realizadas trocas de experiências com vista à transferência de boas práticas entre parceiros. 	<p>A avaliação e monitorização do II Plano Municipal para a Integração de Migrantes consiste em:</p> <p>Plataforma de acolhimento, composta pelos parceiros com intervenção junto da população imigrante.</p> <p>Monitorização periódica, avaliação anual.</p> <p>Periodicidade Semestral – Atas com as principais ideias debatidas, conclusões e recomendações ou propostas de alteração do Plano, ao funcionamento da</p>	<p>O plano ainda se encontra em funcionamento pelo que não existem ainda dados sobre o seu resultado e proposta de melhoria.</p>

	imigrantes e das suas instituições representativas.		<p>Plataforma ou ao modelo de monitorização.</p> <p>Anual – Plano de ação com as principais prioridades de implementação – analisado grau de cumprimento. Para o ano seguinte /revisão do PMIM e adequação do mesmo às necessidades da população alvo.</p> <p>Relatório anual de monitorização o PMIM, com base no plano anual e em articulação direta com a avaliação do PPSS. O processo de monitorização visa assegurar uma aferição contínua da implementação do plano.</p>	
“Plano de Acolhimento e Integração de Refugiados” (2017)	<p>1. Participar no esforço global de acolhimento de refugiados, no âmbito das responsabilidades assumidas por Portugal;</p> <p>2. Acolher e integrar os refugiados no território da Amadora.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Aluguer de Habitação no parque privado por parte do CPR, com partilhação de 50% do valor da renda, através do Fundo de Coesão Social da CMA; - Mobiliário a habitação, com recurso ao Banco de Bens Doados do Município e às contribuições das empresas, no âmbito da responsabilidade social; - Assegurar o apoio alimentar necessário, junto do Banco Alimentar, Juntas de Freguesias e cantinas sociais; - Acolhimento da primeira família de refugiados no concelho da Amadora; - Assegurar em articulação com as instituições locais, a integração/inscrição no serviço nacional de saúde e nas das crianças nas escolas; - Integração/Inscrição na Segurança Social, para a obtenção dos benefícios aos quais tem direito; 	<p>A execução das ações do plano será da responsabilidade das entidades referidas no mesmo como entidades responsáveis pela execução, devendo as mesmas facultar ao N.E. do CLAS os dados de avaliação.</p> <p>A avaliação do Plano será efetuada no final de cada ano pelo CLAS tendo em conta os indicadores de execução definidos para cada ação.</p>	

		- Obtenção de documentação no Serviço de Estrangeiros e Fronteiras.		
Guia de Acolhimento da Comunidade Imigrante (2020)	<ul style="list-style-type: none"> - Informar acerca dos recursos existentes no município da Amadora; - Maximizar a articulação entre os recursos existentes e outras associações cuja área de intervenção possa ser complementar à da integração de migrantes; - Promover a participação ativa da comunidade na integração de migrantes; - Dar a conhecer a realidade intercultural do município da Amadora à comunidade. 	Não tem atividades – Guia meramente informativo.	Não tem avaliação – Guia meramente informativo.	Guia Informativo – O resultado esperado é a divulgação de informação e acesso aos recursos existentes.

No Quadro 3.2, apresenta-se um modelo de Benchmarking, com a caracterização de um conjunto de projetos e programas implementados em prol da Interculturalidade. Esta descrição permite proporcionar uma visão geral do que é feito relacionado com o tema e como é possível desta forma apresentar um projeto que seja coerente, inovador e tendo em conta tudo aquilo que já sucedeu e falhou a nível nacional.

Quadro 3.2 – Benchmarking - Projetos Interculturais Nacionais

Local	Tema - Projeto	Caracterização do Projeto	Objetivos Gerais	Atividades implementadas	Avaliação Programada / Realizada	Resultados/ Proposta de Melhoria
Cascais	“Diferenças & Indiferenças”	É uma iniciativa destinada à capacitação dos agentes sociais, para as questões da Interculturalidade e para os problemas dos imigrantes, ao nível dos serviços de atendimento de diversos setores, através de ações de formação.	<ul style="list-style-type: none"> - Melhorar o atendimento, acolhimento e apoio às comunidades imigrantes por parte de agentes de ação social. - Capacitar voluntários de ação social para uma consciência intercultural e para uma melhor resposta às questões concretas identificadas. 	<ul style="list-style-type: none"> - Ações de Formação: - Formação sobre Interculturalidade e Diálogo Intercultural; - Formação sobre Boas práticas a ter no acolhimento e apoio a imigrantes; - Informação sobre imigração e sobre outras entidades de apoio ao imigrante. 	<p>Avaliação Contínua: Avaliação das expectativas do grupo, por cada módulo (tendo em conta a experiência e a avaliação do grupo anterior).</p> <ul style="list-style-type: none"> - Constante adaptação dos conteúdos previstos, tendo em conta o feedback direto e indireto dos participantes, de sessão para sessão. - O envolvimento direto e participativo dos diversos atores chave (Parceiros e público-alvo). 	
Beja	“Diálogos Interculturais” (2018)	Realizar um festival intercultural no concelho de Beja, a ter lugar na cidade de Beja, envolvendo todas as comunidades residentes, como forma de conhecimento mútuo das suas tradições, cultura, expressão artística, formas de viver.	<ul style="list-style-type: none"> -Promover a integração no tecido social. -Dar visibilidade às várias expressões artísticas das comunidades. -Valorização da diversidade. -Contribuir para o fim da estigmatização étnica. 	<p>Dia Internacional das Pessoas Ciganas -Visita guiada, a espaços de comunidade cigana em Beja.</p> <p>Semana gastronómica - Cozinhas do mundo.</p> <p>Exposição: arte na rua - Pobreza em Beja e no mundo (fotografia)</p> <p>Ciclo de conferências /debate e filmes: sobre Diversidade Cultural.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Avaliação remete para a adesão às diversas atividades. 	

				Dia D de Diálogo: Pequenos espetáculos de rua. Bancas de artesanato e de organizações.	
Porto	“O Meu País no Teu” (2017)	Pretende dar a conhecer criações artísticas e a cultura de nacionais de países terceiros a residirem em Portugal, como forma de promoção da convivência ao nível local e a sensibilização e promoção da cultura dos países de origem.	-Promover a Interculturalidade a nível local. -Promover a Diversidade Cultural na comunidade artística.	-Palestra/ Conversa - “Questões de Género e Imigração” -Palestra/Conversa- “A imigração e as Festividades Religiosas” -Inauguração Exposição de Arte “Marina Shabaha- arte sacra” -Palestra/ Conversa “Artistas Imigrantes”	
São Brás de Aportel	“Práticas Inspiradoras - Amor sem fronteiras” (2015)	Amor sem Fronteiras é uma prática que visa dar a conhecer histórias de amor interculturais, como forma de promover o diálogo e a integração das comunidades imigrantes a nível local.	-Proporcionar envolvimento da comunidade imigrante. -Quebrar barreiras de preconceito e xenofobia. -Maior sentimento de pertença das diferentes comunidades reforçando o sentimento de pertença à comunidade por parte destes casais interculturais. -Promover o diálogo e a integração das diversas comunidades imigrantes. -Prevenir preconceitos entre nacionalidades e	-Publicações Municipais, exposição das histórias em espaços informativos.	-Necessários conhecimentos da comunidade e estabelecimento de laços de proximidade; -Mais adesão dos casais à partilha da sua história de amor e a forma como as mesmas são divulgadas revela o sucesso desta prática que permite quebrar barreiras. -Pode ser utilizado em outros locais do

			<p>culturas;</p> <ul style="list-style-type: none"> - Proporcionar exemplos de uniões interculturais; 			país.
Norte, Centro, Alentejo	“Projeto de mediadores municipais e interculturais” (2018)	Considerando a mediação intercultural como estratégica no reforço da integração das populações mais vulneráveis.	<ul style="list-style-type: none"> -Criar espaços de relação e de diálogo entre diferentes protagonistas do território. - Potenciar ou criar novas redes de relação e de diálogo entre os protagonistas do território. -Garantir um serviço de mediação. 	<ul style="list-style-type: none"> - Formação de Equipas de Mediação Intercultural facilitadoras da integração. 	<ul style="list-style-type: none"> - Avaliação do concurso não se encontra disponível. 	
Portugal	“ We are Family” (2019-2020)	O Projecto “We are Family” foi desenvolvido como resposta a afluência de imigrantes, especialmente refugiados.	<ul style="list-style-type: none"> -Pretende promover a melhoria da qualidade de vida e a igualdade de oportunidades de refugiados. - Promoção da aquisição de competências sociais e parentais (em articulação com as próprias experiências culturais). 	<ul style="list-style-type: none"> -Desenvolvimento de atividades lúdicas e educativas para as crianças. -Capacitação do staff da organização para uma intervenção sensível junto de famílias provenientes de contextos culturais diversos. 	<ul style="list-style-type: none"> - Sem avaliação disponível para consulta. 	

A pertinência deste projeto passa por um conjunto de pressupostos, importantes, para a comunidade estrangeira e, em simultâneo, para o Serviço Social e para a prática intercultural.

Portugal ao longo do tempo tem vindo a tornar-se um país cada vez mais diversificado, onde a Valorização da Diversidade Cultural é um tema abordado constantemente. As respostas para a integração das diferentes culturas em sociedade passam também, pela criação de projetos que promovam três fases importantes: compreensão, aceitação e integração. A ausência de conhecimento sobre as diferentes referências culturais, traduz-se numa tendência de usar estereótipos, criados à imagem de uma “verdade” padronizada e generalizada. Quando se verifica a inexistência de informação sobre determinado assunto, que seja comprovada, são usadas aproximações da verdade, que nos permitem uma interpretação socialmente aceitável, mas certamente falsa. Valorizar a Diversidade Cultural, reconhecê-la, procurar entender e emergir sobre as diferentes culturas em sociedade, implica que os estereótipos perdem fundamentação, a realidade altera-se e os contactos interculturais tornam-se menos intimidantes. (Rodrigo,2013)

Estamos na Década Internacional de Afrodescendentes (2015-2024), aprovada pela Assembleia Geral das Nações Unidas através da Resolução 68/237, para o período entre 2015-2024. O seu propósito vai ao encontro da luta contra o racismo, a discriminação racial, xenofobia e intolerância. A Década decorre até ao final de 2024, e assenta nos seguintes princípios: reconhecimento, justiça, desenvolvimento e discriminação múltipla ou agravada das pessoas de descendência africana. Perante isto, torna-se fundamental promover e fomentar a criação de projetos voltados para as questões culturais, que permitam, neste espaço de tempo proporcionar instrumentos que impulsionem e atenuem os entraves na integração em sociedade. Ainda que, seja voltado para a comunidade afrodescendente, reforça a necessidade de medidas para a integração das comunidades culturais presentes nos países que as acolhem pelo mundo.

As Competências Interculturais (CI) são um pilar que ainda deve ser desenvolvido em Portugal e que, ao ser integrado num projeto, será um contributo para o desenvolvimento de projetos que as envolvem e para a criação de instrumentos que na sua génese tenham em consideração a importância das mesmas para perceção do profissional no que toca às diretrizes que o mesmo precise ou sirva de auxílio para a sua intervenção e, por outro lado, atender às necessidades dos beneficiários e proporcionar uma comunicação melhorada e facilitada.

Segundo Hrehová & Senová (2019), “A competência intercultural é considerada uma das dez principais habilidades de trabalho necessárias para 2020. Implica reconhecer diferenças culturais, entender como essas diferenças influenciam a interação e maximizar esse conhecimento para minimizar mal-entendidos.” (Hrehová & Senová 2019, p.235). Permite, acima de tudo, tornar a intervenção do Assistente Social em algo fluido e transparente. Gerir a diversidade cultural reflete exatamente este aspeto - Simplificar a intervenção, tornando-a clara direta. A interação com a comunidade culturalmente diversa remete para uma capacidade de adaptação moldada de forma a permitir o respeito pelas diferenças culturais e promover o diálogo em prol da coesão social.

Neste sentido, a importância das próprias culturas que coabitam num espaço, de saberem como se respeitar, lidar e tolerar umas às outras, reflete-se num crescimento conjunto de coesão social.

Por fim, abordando a temática do Serviço Social e Prática Intercultural, de acordo com a Associação dos Profissionais de Serviço Social (APSS)¹⁰, o Serviço Social é a profissão que “promove a mudança social, a resolução de problemas nas relações humanas e o reforço da emancipação das pessoas para promoção do bem-estar.”. A justificação e pertinência da elaboração deste projeto passa por algumas circunstâncias essenciais na intervenção do Assistente Social em contextos interculturais:

- Promoção da integração das diferentes culturas em sociedade. Cabe ao Assistente Social reforçar a importância da Valorização da Diversidade Cultural e lutar para formar uma ligação e partilha de conhecimento que permita a evolução da sociedade como sociedade globalizada e em crescimento, envolvendo os Assistentes Sociais cada vez mais em projetos de inclusão social;

- Permite a promoção da integração no tecido social das minorias étnicas e permite ao Assistente Social ter uma via em que possa chegar a respostas concretas sobre a problemática;

- As barreiras linguísticas e culturais, tornam a intervenção em Serviço Social mais complexa, e nesse sentido, a criação de um projeto que forneça ferramentas práticas e concretas para facilitar e orientar a intervenção, são de extrema importância;

- A promoção da coesão social é em si uma justificação plausível para a criação de projetos desta natureza. O reforço da utilização de Competências Interculturais na intervenção em contextos interculturais e da valorização da Diversidade Cultural através deste projeto é uma forma direta de promoção da integração e inclusão.

Para além da importância do Serviço Social e da sua relação com a prática intercultural, também, nestes parâmetros devemos reforçar a importância do Serviço Social comunitário. As comunidades, principalmente, as que apresentam no seu dia – a – dia fortes práticas culturais, deveriam ser trabalhadas em prol do que as une, neste caso específico, a cultura. Uma comunidade pode apresentar vários grupos culturais, pelo que é de extrema importância que ao integrar estes grupos culturais na sua nova “comunidade” não aconteçam dois pressupostos:

- Partir de uma perspetiva de assimilação cultural para se enquadrarem num modelo irrealista de comunidade;

- Não ter uma sensibilidade intercultural para cada uma das diferentes culturas apresentadas nessa comunidade.

Desta forma, e tendo atenção a estes pormenores poderemos então partir para uma intervenção do Serviço Social Comunitário plausível, correta e que permite um ajuste nos modelos de gestão da diversidade.

¹⁰ Código Deontológico dos Assistentes Sociais (2018) *cit.* APSS – Associação dos Profissionais de Serviço Social

O Serviço Social Comunitário aliado às competências interculturais, pode criar, além, de um modelo mais preciso que atende às necessidades de cada cultura, a junção de todos numa comunidade, encaixando-as umas nas outras e proporcionando um elo entre as mesmas. Também, poderá reforçar as questões sobre a integração da comunidade imigrante em Portugal partindo de um nível meso com um específico campo de intervenção.

A intervenção do serviço social comunitário, que cria e apoia a rede social local e sensibiliza a mesma para questões da interculturalidade, permite uma melhor articulação da rede social em termos dos recursos e permite ainda uma melhor clarificação da comunidade presente, as suas particularidades, as suas necessidades e oportunidades.

É de extrema importância, no que toca à empregabilidade, neste tipo de projeto, que abrange uma população fragilizada, que haja uma preocupação e um apoio das entidades empregadoras. A possibilidade de sensibilizar as entidades empregadoras e as empresas para a integração desta população, passa muito pela informação que muitas das vezes não chega às empresas.

É necessário num projeto que reforce as competências interculturais, a inserção socio-laboral e a qualificação, que haja atividades voltadas para as empresas e entidades empregadoras, não só na transmissão de informação e sensibilização sobre o mercado de trabalho e como este é “movido” (ou como se move), mas também, criar abertura para a questão intercultural nas empresas/ setor económico e a forma como a mesma deve ser gerida.

1.2 Objetivos

É fundamental estabelecer objetivos gerais, seguidos de objetivos específicos para orientar a realização das atividades explicitando os fins/propósito. Os objetivos gerais são:

- Promover o desenvolvimento de competências interculturais na rede local de parceiros sociais e económicos (empresas) das freguesias de Águas Livres (Damaia) e Falagueira (Amadora Este), face à integração no mercado de trabalho;
- Promover a qualificação profissional e empregabilidade na comunidade feminina estrangeira, com especial enfoque na comunidade Brasileira e Cabo Verdiana residente no Município da Amadora.

Os objetivos específicos são:

- Sensibilizar através de formação (sobre diversidade cultural, de entendimento das outras culturas, mais valias da diversidade, etc.) e partilha de informação, a rede local de empresas e entidades empregadores sobre as mais valias da diversidade no mercado de trabalho;
- Sensibilizar para incluir a rede de parceiros sociais presentes no Município da Amadora que trabalhem diretamente com a comunidade imigrante, através da divulgação de informação, criação de atividades e práticas de competências interculturais, ideias pré-concebidas sobre as questões de discriminação racial, xenofobia e racismo, potenciando uma comunidade mais intercultural e aberta;

- Desenvolver habilidades e competências para a qualificação da comunidade feminina Brasileira e Cabo Verdiana do Município da Amadora;
- Proporcionar um acompanhamento/encaminhamento dos processos de adaptação das mulheres Brasileiras e Cabo Verdianas ao mercado de trabalho, na inserção e na procura de emprego;
- Incentivar a comunidade feminina Brasileira e Cabo Verdiana a adquirir a escolaridade mínima obrigatória e ensino superior, para uma melhor inserção no mercado de trabalho.

1.3 Plano de Ação

O Plano de Ação deste projeto é apresentado no Quadro 3.3, e envolve a construção das atividades a realizar neste projeto, as tarefas que são necessárias para a implementação das atividades e os recursos (financeiros, físicos, humanos, entre outros.).

O período de implementação do projeto é de 1 ano, tendo início a 14 de janeiro e término a 20 de dezembro de 2021. Dependendo do sucesso da sua implementação e avaliação será renovado cada ano (cronograma de atividades anexos A e B).

Os recursos Financeiros não constam na tabela, visto que, se espera financiamento para as diferentes atividades e cedência de espaços, se possível, para a realização das atividades, com o apoio da Câmara da Amadora.

No Quadro 3.3 apresenta-se o Plano de Ação, onde constam os objetivos gerais e específicos, as ações, as atividades e as técnicas/recursos previstos.

Quadro 3.3 – Plano de ação

Objetivos Gerais	Objetivos Específicos	Ação	Atividades	Técnicas/ Recursos
<p>Promover o desenvolvimento de competências interculturais na rede local de parceiros sociais e económico (empresas) face à integração no mercado de trabalho.</p>	<p>- Sensibilizar através de formação (sobre diversidade cultural, de entendimento das outras culturas, mais valias da diversidade, etc.) e partilha de informação, a rede local de empresas e entidades empregadores sobre as mais valias da diversidade no mercado de trabalho.</p>	<p>Ações de Formação relacionadas com as questões interculturais transversais a qualquer sociedade. Estão divididas em 7 temas:</p>	<p>Reunião entre formadores do IIEFP e Assistentes Sociais para a construção do conjunto de ações de formação.</p>	<p>Reuniões em grupo. Humanos: Profissionais da área Social. Físicos: Sala para reunião no Centro de Emprego.</p>
		<p>– “Integração e Inclusão: Diferenças e Semelhanças” - Debate de abertura e explicação</p>	<p>Criação de folhetos e cartazes para a divulgação das Ações de Formação definidas.</p>	<p>Divulgação das ações de Formação. Humanos: Profissionais da área Social. Materiais: cartazes, folhetos.</p>
		<p>– “Competências Interculturais: Modelo Básico”.</p> <p>– “Sensibilidade Intercultural e Consciência Transcultural”.</p> <p>– “Modelos de Gestão de Diversidade Cultural” - Exemplos e aplicabilidade, exemplos de outros projetos internacionais.</p>	<p>- Pedido de autorização para afixar na Câmara da Amadora e respetivas Freguesias as Ações de Formação a decorrer.</p>	<p>Reunião com o presidente da Câmara Municipal da Amadora. Humanos: Profissionais da área Social. Físicos: painéis das juntas de freguesia, câmara municipal e pilares do centro comercial da Babilónia.</p>
		<p>– “A autoconsciência e a cultura” - Processo reflexivo do indivíduo, como viver numa sociedade diferente e saber lidar com as diferenças culturais.</p> <p>O foco destas formações centra-se no desenvolvimento das competências interculturais cognitivas e afetivas segundo Vilá (2003). Promover a consciência intercultural junto das empresas.</p>	<p>- Pedido de cedência de espaços da câmara da Amadora e das Juntas de Freguesia para a realização das ações de formação.</p>	<p>Reunião com o presidente da Câmara Municipal da Amadora. Humanos: Profissionais da área Social. População imigrante disposta a participar nas sessões e dar o seu contributo. Formadores do IIEFP. Materiais / Físicos: Espaços da Câmara da Amadora e das Juntas de Freguesia.</p>

		- Os outros e eu”, partilha de conhecimento - convite de 5 pessoas de culturas distintas para partilharem a sua experiência ao viver no Município da Amadora, negativa ou positiva e se consideram que estão integrados.	- Entrar em contacto com 5 nacionalidades diferentes.	Contacto com os participantes. Convite feito diretamente ou por email ou contacto telefónico. Humanos: Profissionais da área Social. População imigrante disposta a participar nas sessões e dar o seu contributo. Formadores. Materiais / Físicos: Espaços da Câmara da Amadora e das Juntas de Freguesia.
		- “Comportamentos e atitudes a não ter em situações de encontros interculturais” - Modelo de sensibilização. O foco deste modelo de sensibilização centra-se no desenvolvimento das competências interculturais comportamentais segundo Vilá (2003).	Criação de um panfleto de sensibilização.	Reunião e criação do conteúdo do panfleto. Humanos: Profissionais da área Social. Materiais: cartazes, folhetos.
			Distribuição do panfleto pelos centros de emprego do Município da Amadora, as respetivas Juntas de Freguesia e Câmara Municipal.	Afixar nos centros de emprego e juntas de freguesia. Humanos: Voluntários da Câmara da Amadora. Materiais: cartazes, folhetos.
	- Sensibilizar para incluir a rede de parceiros sociais presentes no Município da Amadora que trabalhem diretamente com a comunidade imigrante, através da divulgação de	Gabinete de Serviço Social Comunitário - Pretende-se disponibilizar atendimentos às mulheres que encontrem dificuldades na integração em comunidade, que sofram de repercussões devido à sua origem, problemas como	Convite a diversos Assistentes Sociais para a criação do gabinete.	Humanos: Assistentes Sociais. Materiais/Físicos: Sala de reunião disponibilizada.
			Criação do gabinete. Reunião de com o presidente da Câmara e representantes das Juntas de Freguesia, e assistentes sociais.	Reunião em grupo. Humanos: Profissionais da área Social. Físicos: Sala para reunião disponibilizada pela Câmara Municipal.

	informação, criação de atividades e práticas de competências interculturais, ideias pré-concebidas sobre as questões de discriminação racial, xenofobia e racismo, potenciando uma comunidade mais intercultural e aberta.	discriminação, acesso ao mercado de trabalho, entre outros. O foco da criação deste gabinete centra-se no desenvolvimento das competências interculturais transversais segundo Aneas (2009).	Pedido de autorização para divulgação do gabinete, afixando cartazes pelas juntas de freguesia e na Câmara Municipal, como também nos lugares de grande concentração populacional (Babilónia). Sinalização dos casos, e agendamento de atendimentos.	Humanos: Profissionais da área Social. Físicos: painéis das juntas de freguesia, Câmara Municipal e pilares do centro comercial da Babilónia. Reunião com os assistentes sociais. Humanos: Profissionais da área Social. Físicos: Sala para reunião disponibilizada pela Câmara Municipal.
		- “Diferentes, mas Iguais” Pretende-se partilhar as experiências positivas de integração da comunidade imigrante feminina no Município da Amadora.	Pedido de autorização para afixar cartazes juntos dos espelhos pelo Município da Amadora (sítios de grande visibilidade: estação da Amadora, estação da Amadora Este, Babilónia, Portas de Benfica e a respetiva Câmara e Juntas de Freguesia). - Criação de um hashtag – #ca_amizadesempre - Seleção de um conjunto de relatos de amizades e tratamento de dados, retirar uma foto e resumir a história da amizade. - Pedido de autorização para publicar as fotografias no site da Câmara da Amadora.	Humanos: Profissionais da área Social. Físicos: painéis das Juntas de Freguesia, Câmara Municipal – sítios com visibilidade pela população. Materiais: Câmara fotográfica, espelhos grandes, cartazes, fotografias. Humanos: Técnico de informática. Materiais: Computador. Humanos: Profissionais da área Social. Participantes (autorização). Físicos: painéis das Juntas de Freguesia, Câmara Municipal – sítios com visibilidade pela população. Humanos: Técnico de informática. Materiais: Computador.

Promover a qualificação profissional e empregabilidade na comunidade feminina estrangeira, com especial enfoque na comunidade Brasileira e Cabo Verdiana.	Desenvolver habilidades e competências para a qualificação da comunidade feminina Brasileira e Cabo Verdiana do Município da Amadora.	SAQRP – Serviço de Qualificação Avançada e Reinserção Profissional.	Criação do gabinete. Reunião das assistentes sociais com o representante do centro de emprego da Amadora.	Reuniões em grupo. Humanos: Profissionais da área Social. Físicos: Sala para reunião na Juntas de Freguesia.
			Em parceria com o IEFP, criação de um conjunto de formações adaptadas.	Reuniões em grupo. Humanos: Profissionais da área Social, formadores. Físicos: Sala para reunião disponibilizada pelo IEFP.
			Divulgação das formações – criação de panfleto.	Humanos: Voluntários da Câmara da Amadora. Materiais: cartazes, folhetos.
			Criação de um modelo de Técnicas de Procura de Emprego adaptado (preparação para entrevista, criação de currículo, entre outros.)	Reuniões de grupo. Humanos: Profissionais da área Social, formadores. Físicos: Sala para reunião disponibilizada pela câmara municipal.
			Divulgação sobre áreas de mercado diversificadas e oferecer qualificação avançada e certificada para essas áreas.	Afixar nos centros de emprego e Juntas de Freguesia. Humanos: Voluntários da Câmara da Amadora. Materiais: cartazes, folhetos.
	- Incentivar a comunidade feminina Brasileira e Cabo Verdiana a adquirir a escolaridade mínima obrigatória e ensino superior para uma	- Programa “Mais opções menos complicações” –	Efetuar convite a mulheres de diferentes nacionalidades sobre a sua história do percurso escolar em Portugal e os benefícios.	Convite feito diretamente ou por email ou contacto telefónico. Humanos: Participantes. Assistentes Sociais.
		Criação do conteúdo das palestras.	Humanos: Assistentes Sociais. Físicos: Sala para reunião	

	melhor inserção no mercado de trabalho.			disponibilizada pela Câmara Municipal.
			Divulgação das palestras – Afixar cartazes.	Humanos: Voluntários da Câmara da Amadora. Materiais: cartazes, folhetos.
			Criação de um panfleto de sensibilização da escolarização feminina.	Humanos: Assistentes sociais. Materiais/Físicos: folhetos. Sala para reunião disponibilizada pela Câmara Municipal.
	- Proporcionar um acompanhamento/encaminhamento dos processos de adaptação das mulheres Brasileiras e Cabo Verdianas ao mercado de trabalho, na inserção e na procura de emprego.	SIRPF – Serviço de Inserção Profissional Feminino.	Criação do gabinete. Reunião do presidente da Câmara e representantes das Juntas de Freguesia, e assistentes sociais.	Reunião em grupo. Humanos: Profissionais da área Social. Físicos: Sala para reunião no Centro de Emprego.
			Pedido de autorização para divulgação do gabinete, afixando cartazes pelas juntas de freguesia e na câmara municipal, como também nos lugares de grande concentração populacional (Babilónia).	Humanos: Profissionais da área Social. Físicos: painéis das Juntas de Freguesia, Câmara Municipal e pilares do centro comercial da Babilónia.
			Criação de folhetos e cartazes - Divulgação do gabinete, nas escolas para as mães e nos centros de emprego.	Divulgação em forma de folheto sobre a abertura do gabinete. Humanos: Profissionais da área Social. Materiais: cartazes, folhetos.
			Convocatória dos envolvidos para criação de plano de acompanhamento/atividades.	Reuniões em grupo. Humanos: Profissionais da área Social. Materiais / Físicos: Gabinete para acompanhamento e atendimentos.

1.4 Destinatários/população – alvo

Os destinatários deste projeto são parte da comunidade imigrante feminina Brasileira e Cabo Verdiana em idade ativa (25-55 anos) à procura de inserção e reinserção no mercado de trabalho, em colaboração com as organizações sociais vinculadas com projetos de carácter intercultural, e as entidades empregadoras da área Metropolitana de Lisboa.

1.5 Área Geográfica

O território do Município da Amadora foi reorganizado em seis freguesias: Mina de Água, Encosta do Sol, Falagueira - Venda Nova, Águas Livres, Alfragide e Venteira. O projeto pretende ter como área geográfica parte do município da Amadora, estendendo-se apenas a duas freguesias.

1.6 Área de Intervenção

A área de intervenção do projeto são as Freguesias de Águas Livres (Damaia) e Falagueira (Amadora Este).

1.7 Entidades Intervenientes

Este projeto pretende formar parcerias, inicialmente, com a rede de empresas/empresários presentes no Município da Amadora e que, não estando inseridas no Município da Amadora, apresentem a sua força laboral no mesmo, envolvendo, simultaneamente, se possível, todas as organizações da economia social da zona.

Pretende-se, num segundo plano formar parcerias com entidades ligadas às questões Interculturais, de inserção e reinserção profissional, e entidades formadoras como o IEFP, para reforçar a pertinência do mesmo no meio social, dado que estas instituições têm como objetivo da sua intervenção, proporcionar uma melhor integração de todas as comunidades culturalmente distintas em solo Português, para além do SEF – Serviço de Estrangeiros e Fronteiras, CNAIM - Centro Nacional de Apoio à Integração de Migrantes, ACM- Alto Comissariado para as Migrações e os CLAIM – Centro Local de Apoio à integração Migrante da Amadora.

1.8 Resultados a Atingir

Os projetos, são processos de operacionalização que atingem concretizações diferentes, por apresentarem diferentes objetivos e áreas de incidência. O objetivo de qualquer projeto é a obtenção dos resultados, e com o projeto *Para além do meu Povo*, pretende-se promover a integração da população imigrante no Município da Amadora através de mecanismos nas três áreas assinaladas pelo diagnóstico como essenciais para a intervenção: educação, emprego e contextos interculturais.

A implementação do projeto pretende:

- Na comunidade estrangeira: o reconhecimento da sua cultura como um ponto fulcral na sua identidade, auxiliar na integração ao promover a valorização da Diversidade Cultural e a coexistência de diferentes culturas.

- Na rede social local: desenvolver as atividades em prol do reforço do modelo das competências interculturais transversais de Aneas (2009), para uma intervenção comunitária, este modelo será o que mais se adequa ao intuito do modelo em si: diagnosticar e atuar. Que a rede social dê continuidade a este mesmo modelo, ajustado à evolução desta população no Município e à necessidade do mesmo para a população. Contribuir para a utilização do mesmo noutros municípios que apresentem uma forte presença cultural, tal como o município da Amadora.
- Além da sensibilização da rede social através do desenvolvimento das competências interculturais comportamentais segundo Vilá (2003), motivar a mesma para a utilização das competências interculturais, a intervenção em comunidade como ferramenta chave para a integração e inclusão da comunidade imigrante no município da Amadora.
- Junto das empresas: promover a consciência intercultural e junto dos colaboradores uma perspetiva etno-relativa da sua cultura e das diferentes culturas e das suas particularidades, reforçando o desenvolvimento e importância das competências interculturais cognitivas e afetivas. Adesão das entidades empregadores e empresas a este tipo de iniciativa que não só proporciona ferramentas para os seus funcionários, mas também criar uma atenção redobrada para a responsabilidade social das empresas e o seu papel crucial na estabilização e integração desta população em sociedade e no mercado de trabalho. Que escolham participar com a noção do mundo em que vivemos e como o mesmo funciona e apresenta estar em constante mudança.
- Combater o desemprego e em simultâneo promover o emprego em áreas diversificadas, ajudando na procura e na integração dos indivíduos no mercado de trabalho, através da procura de estratégias que forneçam uma formação com mais qualificação, de modo a prevenir a precariedade e a aquisição por parte desta população de trabalhos de baixa qualificação;

De um modo geral, este projeto tem dois resultados expectáveis:

- A integração mais facilitada da comunidade imigrante presente no Município da Amadora e com o seu sucesso estender este projeto a outras Câmaras do distrito de Lisboa e outras cidades em Portugal de forma a promover não só a integração destas comunidades, mas também o interesse em integrar estas comunidades em sociedade;
- Promover um maior envolvimento da rede social local nas questões que envolvem a comunidade e as entidades empregadoras, com um “acordar” para o tipo de mercado de trabalho que o país apresenta e como este pode ser mais rico e diversificado.

1.9 Proposta do Modelo de Avaliação

O projeto deve, ao ser planeado, prever desde logo a sua avaliação. A proposta deste modelo de avaliação centra-se em determinar os níveis de realização dos objetivos, o conjunto de impactos que produz e os processos que conduziram a tais impactos, como apresentado no Quadro 3.4(constam nos anexos C, D e E, exemplos de entrevistas e questionário para a avaliação).

Quadro 3.4 – Proposta do Modelo de Avaliação

Objetivos Específicos	Indicadores Quantitativos	Indicadores Qualitativos	Instrumentos	Atores Envolvidos
- Sensibilizar através de formação (sobre diversidade cultural, de entendimento das outras culturas, mais valias da diversidade, etc.) e partilha de informação na rede local de empresas e entidades empregadores sobre as mais valias da diversidade no mercado de trabalho.	- Contabilização no número de inscrições por particulares e coletivos (empresas) às formações. - Contabilizar se o número de formações propostas é adequado.	- Avaliar se as formações realmente foram benéficas para os participantes e em que medida.	- Folha de presença no princípio de cada formação. - Elaboração de uma avaliação entre os profissionais envolvidos sobre a durabilidade do plano de formações. - Entrevista aos participantes sobre a importância das formações na sua perspetiva. - Questionário aplicado no fim de cada formação.	- Assistentes Sociais. - Formadores. - Empresas envolvidas.
- Sensibilizar para incluir a rede de parceiros sociais presentes no Município da Amadora que trabalhem diretamente com a comunidade imigrante, através da divulgação de informação, criação de atividades e práticas de competências interculturais, ideias pré-concebidas sobre as questões de discriminação racial, xenofobia e racismo, potenciando uma comunidade mais intercultural e aberta.	Avaliação e monitorização da adesão voluntária ao gabinete de SS Comunitário. - Contabilizar o número de pessoas que aderiram à atividade e a frequência pelos meses que esteve a decorrer.	- Em que medida o acompanhamento é proporcional à necessidade. - Avaliar o impacto das atividades para a população em geral.	- Relatórios semestrais dos acompanhamentos. - Monitorização dos acompanhamentos. - Aplicar um questionário para saber o impacto causado pelo projeto, através da sua exposição pela cidade. - Enviar às pessoas que usaram a hashtag um questionário sobre a participação voluntária na atividade.	- Assistentes Sociais. - Participantes das atividades. - Utentes acompanhados pelo gabinete.
- Desenvolver habilidades e competências para a qualificação da comunidade feminina Brasileira e Cabo Verdiana do Município da Amadora.	- Contabilização no número de indivíduos a comparecer às formações. - Contabilizar se o número de formações propostas é adequado.	- Em que medida as formações realmente foram benéficas para as utentes e em que medida.	- Folha de presença no princípio de cada formação. - Elaboração de uma avaliação entre os profissionais envolvidos sobre a	- Assistentes Sociais. - Formadores. - Participantes do projeto.

			durabilidade do plano de formações. - Questionário aplicado no fim de cada formação	
- Incentivar a comunidade feminina Brasileira e Cabo Verdiana a adquirir a escolaridade mínima obrigatória e ensino superior para uma melhor inserção no mercado de trabalho.	- Contabilização do número de indivíduos a comparecer às palestras. - Nível de divulgação dos panfletos.	- Se o conteúdo das palestras foi benéfico para as pessoas a assistir. - Se o conteúdo dos panfletos ajudou a mudar mentalidades.	- Folha de presença no princípio de cada formação – avaliar adesão. - Questionário aplicado nas Juntas de Freguesia sobre as palestras a decorrer – nível de abrangência da informação.	- Público-alvo destinado. - Assistentes Sociais. - Atores sociais convidados a dar e participar nas palestras.
- Proporcionar um acompanhamento/encaminhamento dos processos de adaptação das mulheres Brasileiras e Cabo Verdianas ao mercado de trabalho, na inserção e na procura de emprego.	- Contabilização do número de indivíduos a comparecer aos atendimentos. - Abrangência da divulgação do gabinete.	- Pertinência e especificidade do acompanhamento – adaptabilidade a cada caso.	- Avaliação do percurso profissional do utente através de um relatório individual. Estabelecer um plano de vida: Verificar se foi cumprido. - Aplicar um questionário para saber a abrangência do projeto.	- Assistentes Sociais encarregues do acompanhamento. - Participantes do projeto – utentes para acompanhamento profissional.

2. Análise crítica – reflexiva sobre o processo

Para além do meu Povo, é um projeto que foi, segundo os dados adquiridos, idealizado para ser implementado no Município da Amadora, com o apoio da Câmara Municipal e as Juntas de Freguesia do Município. Através do diagnóstico realizado, foi possível, adquirir todo um conjunto de informação para a criação deste projeto, tendo em vista as necessidades de integração da população imigrante no Município. As atividades do mesmo refletem este processo.

É evidente que, por muito bem estruturado que um projeto esteja existem sempre condicionantes/problemas à realização do mesmo, que são “a população em causa, a dimensão do problema ou do pedido, o tempo disponível, a competência do organismo empregador, o posto e estatuto profissional do trabalhador social, a formação ou competência profissional do trabalhador social e os objetivos específicos a atingir” (Robertis, 2011, p. 78). Um elemento crucial ao sucesso do projeto *Para além do meu Povo*, será a participação, que também representa um elemento de suprema importância para a integração da população imigrante. Mas não somente a participação da comunidade, mas também dos profissionais e atores sociais presentes no município, entidades públicas, como é o caso das Juntas de Freguesia e da Câmara Municipal da Amadora, que têm o dever de ajudar e interagir com o objetivo da melhoria da qualidade de vida da comunidade e, para tal, são necessários diversos investimentos específicos que deem conta das necessidades da comunidade. Junto destas entidades, podemos encontrar uma forma de divulgação que procura abranger o maior número de pessoas na comunidade. A falta de participação, seria o único entrave previsto, em conjunto com a ausência de financiamento e colaboração dos diversos profissionais para a realização das atividades.

Nesta reflexão, e com toda a informação possível recolher, é evidente, que este seria um fator extremamente motivador para proporcionar uma sociedade cada vez mais coesa.

O *Para além do meu Povo*, se implementado, poderá ser uma mais-valia para o Município da Amadora, tendo em conta a dimensão do concelho e a sua forte presença cultural, que justifica a mais-valia do projeto. Aliado aos programas e projetos que a Câmara da Amadora já apresenta e o seu II Plano para a Integração da comunidade imigrante no Município, o projeto *Para além do meu Povo* poderá promover e reforçar a importância da integração desta população para o Município.

Visto que, não seria possível, somente este projeto fazer face a todas as problemáticas que a integração apresenta, nem ter a dimensão para as abranger de forma profunda, torna-se essencial adaptar uma consciência progressiva que permita o incentivo da criação de mais projetos interculturais e que explorem de forma aprofundada esta área, vasta de intervenção.

O sucesso deste projeto refletiria, um possível contributo para a utilização de CI em Portugal e a procura para a integração da população culturalmente distinta no país, ou seja, a abertura a mais projetos desta natureza, incidindo na área pouco explorada das Competências Interculturais.

O projeto está voltado para a partilha, sensibilização e disponibilização de instrumentos que auxiliem esta população a integrar-se na sociedade portuguesa, podendo assim ser extensível a outras áreas geográficas do país. Apesar do projeto ser idealizado para o Município da Amadora apresenta um carácter transversal em todas as cidades que apresentem uma Comunidade Intercultural diversa. Além da integração da comunidade feminina Cabo Verdiana e Brasileira, é de extrema importância para um projeto que promova a inclusão, utilizar públicos-alvo “fundamentais”. Para tal acontecer, é fundamental o papel da rede social local do Município da Amadora e, em simultâneo para a inserção / reinserção profissional, das entidades empregadoras, que contribuem para a estabilização desta população no terreno e da comunidade em que se encontram inseridos. É notório que a qualificação desta população e a criação de um mecanismo direcionado para a comunidade feminina, proporciona um aprofundamento e foco na intervenção proposta. O projeto, ao ter estes três públicos alvos irá permitir uma abordagem “completa” para o plano de ação previsto.

A adaptabilidade deste projeto a outros parâmetros, seria realizada, sem necessidade de modificar a sua estrutura, o que representa esta mesma adaptabilidade, além de que, as suas atividades, podem ser adotadas individualmente à criação de um projeto e aprofundar o mesmo.

Considerando todo o desenvolvimento do projeto *Para além do meu Povo*, e sendo um contributo para futuros projetos interculturais, remete para um propósito singular a salientar:

“Lutar pela igualdade sempre que as diferenças nos discriminem. Lutar pela diferença sempre que a igualdade nos descaracterize.”

(Boaventura de Sousa Santos, *O Direito dos Oprimidos*)

Bibliografia

- Álvarez-Pérez, P., Fernández-Borrero M. A. & Vázquez-Aguado O. (2014). *When Knowledge Is Not Enough: Elements to Strengthen Intercultural Sensitivity Among Professionals of Social Services in Andalusia (Spain)*. Journal of Social Service Research, 40(3). (pp.353-366). DOI: 10.1080/01488376.2014.901278
- Ander-Egg, E. & Idañez, M. (2007). *Diagnóstico Social: Conceitos e Metodologias*. Rede Europeia Anti-Pobreza/ Portugal.
- Aneas A. A. (2009). *Competencias Interculturales Transversales*. Revista de Investigación Educativa. 27(1). (pp. 105-123).
- APSS (25 de novembro de 2018). *Código Deontológico dos Assistentes Sociais em Portugal*. APSS – Associação Profissional dos Assistentes Sociais.
- Barrett, M. (2012). *Intercultural competence*. EWC Statement Series, 2º e.d . (pp. 23-27). Oslo, Norway: European Wergeland Centre.
- BASW (2018). *FCF – Professional Capabilities Framework*. The professional association for social work and social workers. (pp.1-15).
- Bennett, M. J. (1986). *A developmental approach to training for intercultural sensitivity*. International Journal of Intercultural Relations. 10(2). (pp.179–196). DOI: 10.1016/0147-1767(86)90005-2
- Bennett, M. J. (2004a, novembro 28). *Measuring Intercultural Competence*. Paper delivered at the 11th annual conference of the Nordic Network of Intercultural Communication.
- Bennett, M. J. (2004b). *Becoming interculturally competent*. In J.S. Wurzel (Ed.) *Toward multiculturalism: A reader in multicultural education*. Intercultural Resource Corporation.
- Bennett, M. J. (2015), Tesev Booklist – SAGE Encyclopedia of Intercultural Competence. 6ª E.d.
- Bennett, M. (27 de junho de 2016). *The Value of Cultural Diversity: Rhetoric and Reality*. International Academy of Intercultural Research 9th Biennial Congress, Bergen, Norway. DOI:10.1186/s40064-016-2456-2.
- Bennett, M.J. (2017) *Development model of intercultural sensitivity*. In Kim, Y (Ed) International encyclopedia of intercultural communication. Wiley.
- Bø, B. P. (2014). *Social work in a multicultural society: New challenges and needs for competence*. Sage – ISW. 58(4). (pp. 562-574). International Social work.
- Boaventura d Sousa Santos (2014). *O Direito dos Oprimidos*. Almedina.
- Rodrigo-Alsina, Miquel. 1999. *La Comunicación Intercultural*. Editorial Anthropos.
- Botelho. I (2001). *Dimensões da cultura e políticas públicas*. São Paulo Perspec. 15(2).
- Bracons H. (2019). *Conhecer para intervir: Competência Cultural no Serviço Social*. Editorial Cáritas.
- Carvalhosa F. S., Domingos A. & Sequeira C. (2010). *Modelo lógico de um programa de intervenção comunitária – GerAcção*. Análise Psicológica. 3 (XXVIII). (pp. 474-490).
- Conferência Geral da Organização das Nações Unidas para a Educação, Ciência e Cultura (2 de novembro de 2001). *Declaração Universal sobre a Diversidade Cultural*. 31.ª sessão.
- Cox T.J. & Beale R.L. (1997). *Developing Competency to Manage Diversity: Readings, Cases & Activities*. Berret-Koehler Publishers, Inc.
- Dalton L. & D`Netto B. (2014, Junho 12-13), *Managing Diversity Effectively through the diversity management competencies model* proceeding of 27th International Business research conference. Ryerson University.
- Deardorff D. (2011). *Intercultural Competence Model: Assessing Intercultural Competence*. New Directions for Institutional Research. no. 149. Wiley Periodicals, inc.
- Edwards J. (2016). *Cultural Intelligence for clinical social work practice*. Springer/cross mark. Vol. 44. (pp. 211-220).

- Ewijk H. (2018). *Complexity and social work*. Routledge: Taylor & Francis Group.
- Fernández-Borrego M., Vázquez-Aguado O. & Álvarez-Pérez, P. (2014). *The Influence of Cultural Sensitivity in Social Work Practice with Immigrants*. British Journal of Social Work. (pp.1-19). doi:10.1093/bjsw/bcu113.
- Fleuri, R. (2001). *Intercultura e Movimentos Sociais*. Mover/Nup.
- Giddens, A. (2010). *Globalization Debate*. Washington DC: Cornege Endowment for International Peace News/Press.
- Fleury A. & Fleury M. (2001). *Construindo o conceito de competência*. Competência vs. Capacidade. RAC. Edição Especial. (pp.183-196).
- Fonseca, M. L. (2005). *Migrações e Território*. Estudos para o Planeamento Regional e Urbano no 64. Centro de Estudos Geográficos.
- Fonseca, M. L. (2008). *Imigração, diversidade e novas paisagens étnicas e culturais*. In M. Lages, & A. T. Matos (coord.). Portugal: percursos de interculturalidade Vol. II Contextos e dinâmicas. (pp. 49-96). ACIDI.
- Gray, M. and Allegretti, I. (2003). *Towards Culturally Sensitive Social Work Practice: Re-examining Cross-Cultural Social Work*. Social Work/Maatskaplike Werk. 39(4). (pp.312-325).
- Pedersen, P. (2004). *110 experiences for multicultural learning*. American Psychological Association Press.
- Gray, M. & Fook, J. (2004). *The quest for a universal social work: some issues and implications*. *Social Work Education*. 23(5). (pp. 625 – 644).
DOI: 10.1080/0261547042000252334~
- Hammer M.R. (2011). *Additional cross-cultural validity testing of the Intercultural Development Inventory*. In: International Journal of Intercultural Relations. Vol.35. (pp.474-487).
- Hrehová, D. & Senová, A. (2019). *The intercultural competence more valuable than ever before*. Multidisciplinary Academic Conference - MAC-ETL.
- Lévi-Strauss, C. (1952) adaptação (2008). *Raça e História*. Editorial Presença – Universidade Hoje.
- Littlechild, B. (2012). *Values and Cultural issues in social work*. ERIS - University of Hertfordshire.
- Vázquez-Aguado, O., Fernández-Santiago M., Fernández-Borrego M. A & Vaz-García, P. (2010). *Good Intercultural Practices in Social Services Projects*, Journal of Social Service Research. 36(4). (pp.303-320).
Url: <https://doi.org/10.1080/01488376.2010.493853>
- Perotti, A. (1997). *Apologia do Intercultural, Secretariado Coordenador dos Programas de Educação Multicultural*. Ministério da Educação.
- Pin A., Lombardia J. & Gallifa A. (2007). *Libro blanco sobre la gestión de la diversidad en las empresas españolas: Retos, oportunidades y buenas prácticas*. IESE.
- Robertis, C. (2011). *Metodologia da Intervenção em Trabalho Social*. Porto Editora.
- Rodrigo - Alsina, M. (1997). *Elementos para una comunicación intercultural*. Fundació CIDOB. Afers Internationals: Espacios de la interculturalidade. Núm. 36. (pp. 11 -21).
- Rodrigo, M. (1999). *La comunicación intercultural*. Anthropos.
- Romero C. (2010). *Interculturalidade e Mediação*. Alto comissariado para a imigração e diálogo intercultural (ACIDI, IP), 04 Cadernos de Apoio À Formação.
- Schlesinger, E. G. & Devore W. (1995). *Ethnic Sensitive Social Work Practice: The State of the Art*. The Journal of Sociology & Social Welfare. 22(4).
Url: <https://scholarworks.wmich.edu/jssw/vol22/iss1/4>
- Fernández C. X. (2009). *Intervenção Comunitária e Práticas de Inclusão*. Cadernos de Estudo 14 - Universidade de Vigo.
- Sousa P. & Almeida J. L. (2016). *Culturally sensitive social work: promoting cultural competence*. European Journal of Social Work. 19(3-4).
Url: <https://doi.org/10.1080/13691457.2015.1126559>

- Osuna R. A., Bernal O. A., Sousa C. F., Mangas L. S. & Martinez A. B. (2006). *Imigración y modelos de integración: entre la asimilación y el multiculturalismo*. RUCT – Universidad de Valladolid. (pp. 124-138).
- Esteves, A. et al. (2008). *Condições de vida e inserção laboral dos imigrantes em Portugal: efeitos da crise de 2007-2008*. 1ª ed.
- Santos H. (2002). *Vamos falar de ... Desenvolvimento Comunitário Vs. Educação: Duas faces da mesma moeda*. Cadernos de Educação de Infância. (pp. 1- 6).
- Unesco (2002). *Declaração Universal sobre a Diversidade Cultural*.
Url: <https://www.oas.org/dil/port/2001%20Declara%C3%A7%C3%A3o%20Universal%20sobre%20a%20Diversidade%20Cultural%20da%20UNESCO.pdf>
- IFSW e IASSW (julho, 2014). Definição global de Serviço Social. Url: <https://www.ifsw.org/>
- Oliveira, C. R. & Gomes. N. (2019). *Indicadores de integração de imigrantes: relatório estatístico anual 2019*. 1ª ed. (Imigração em Números – Relatórios Anuais 4).
- Vásquez - Aguado O., Fernández-Borrego M., Fernández Santiago M. & Vaz-Garcia P. (2008). *Memoria de Investigación – Proyecto mada de las buenas prácticas Interculturales en Andalucía*, Huelva.
- Vásquez-Aguado O., Fernández-Santiago M., Fernández-Borrego M. A. & Vaz-García P. (2010). *Good Intercultural Practices in Social Services Projects*. Journal of Social Service Research. 36(4), 303-320. Url: <https://doi.org/10.1080/01488376.2010.493853>
- Vilà, R. (2003). *El desarrollo de la competencia comunicativa intercultural en una sociedad multicultural y plurilingüe: una propuesta de instrumentos para su evaluación*. Universidad de Barcelona.
- Walsh, C. (2001). *A educação Intercultural na educação*. Ministério de Educação.

Fontes

- Observatório das Migrações, URL: <https://www.om.acm.gov.pt/>
- Observatório das Desigualdades, URL: <https://www.observatorio-das-desigualdades.com/>
- Câmara Municipal da Amadora, URL: <https://www.cm-amadora.pt/>
- INE, URL: https://www.ine.pt/xportal/xmain?xpgid=ine_main&xpid=INE&xlang=pt
- Pordata, URL: <https://www.pordata.pt/>
- Eurostat, URL: <https://ec.europa.eu/eurostat/home>
- Sefstat , URL: <https://sefstat.sef.pt/forms/home.aspx>

Anexos

Anexo A - Cronograma de Atividades (1º objetivo geral)

Conjunto de Atividades	Meses											
	Jan.	Fev.	Mar.	Abr.	Mai	Jun.	Jul.	Ago.	Set.	Out.	Nov.	Dez.
- Reunião entre formadores do IIEFP e Assistentes Sociais para a construção do conjunto de ações de formação.	X											
- Criação de folhetos e cartazes para a divulgação das Ações de Formação definidas.	X											
- Pedido de autorização para afixar na Câmara da Amadora e respetivas Freguesias as Ações de Formação a decorrer.				X								
- Pedido de cedência de espaços da Câmara da Amadora e das Juntas de Freguesia para a realização das ações de formação.			X									
- Entrar em contacto com 5 nacionalidades diferentes.						X						
- Criação de um panfleto de sensibilização.										X		
- Distribuição do panfleto pelos centros de emprego do Município da Amadora, as respetivas Juntas de Freguesia e Câmara Municipal.												
- Convite a diversos Assistentes Sociais para a criação do gabinete.		X										
- Criação do gabinete. Reunião com o presidente da Câmara e representantes das Juntas de Freguesia, e assistentes sociais.									X			
- Pedido de autorização para divulgação do gabinete, afixando cartazes pelas Juntas de Freguesia e Câmara Municipal, como também nos lugares de grande concentração populacional (Babilónia).			X									
- Sinalização dos casos e agendamento de atendimentos.			X									
- Pedido de autorização para afixar cartazes juntos dos espelhos pelo Município da Amadora (sítios de grande visibilidade: estação da Amadora, estação da Amadora Este, Babilónia, Portas de Benfica e Câmara e Juntas de Freguesia).							X					
- Criação de um hashtag – #ca_amizadesempre					X							
- Seleção de um conjunto de relatos de amizade e tratamento de dados, retirar uma foto e resumir a história da amizade.				X								
- Pedido de autorização para publicar as fotografias no site da Câmara da Amadora.									X			

- Criação do gabinete. Reunião das assistentes sociais com o representante do centro de emprego da Amadora.	X												
- Em parceria com o IEFP, criação de um conjunto de formações adaptadas.					X								
- Divulgação das formações – criação de panfleto.							X						
- Criação de um modelo de Técnicas de Procura de Emprego adaptado (preparação para entrevista, criação de currículo, entre outros.)									X				

Anexo B - Cronograma de Atividades (2º objetivo geral)

Conjunto de Atividades	Meses											
	Jan.	Fev.	Mar.	Abr.	Mai	Jun.	Jul.	Ago.	Set.	Out.	Nov.	Dez.
- Divulgação sobre áreas de mercado diversificadas e oferecer qualificação avançada e certificada para essas áreas.	X											
- Efetuar convite a mulheres de diferentes nacionalidades sobre a sua história do percurso escolar em Portugal e os seus benefícios.								X				
Criação do conteúdo das palestras.			X									
- Divulgação das palestras – Afixar cartazes.							X					
- Criação de um panfleto de sensibilização da escolarização feminina.				X								
- Criação do gabinete. Reunião do presidente da Câmara e representantes das Juntas de Freguesia, e assistentes sociais.	X											
- Pedido de autorização para divulgação do gabinete, afixando cartazes nas Juntas de Freguesia e na Câmara Municipal, e também nos lugares de grande concentração populacional (Babilónia).	X											
- Criação de folhetos e cartazes - Divulgação do gabinete, nas escolas para as mães e nos centros de emprego.		X										
- Convocatória dos envolvidos para criação de plano de acompanhamento/atividades.	X											

Anexo C – Exemplo de entrevista feita aos assistentes sociais do gabinete de Serviço Social Comunitário.

Nome: _____

Data: __/__/____

Entrevista – Gabinete de Serviço Social Comunitário

Pergunta 1. Considera, nas situações de conflito cultural entre si e o utente, necessário a utilização de competências interculturais, uma resposta prática- operativa?

Pergunta 2. Considera que é necessária uma certa sensibilidade ao lidar com questões culturais nos atendimentos?

Pergunta 3. Considera competências interculturais necessárias para o atendimento a grupos minoritários, ou somente na gestão de conflito cultural?

Pergunta 4. Que outras valências as competências interculturais, possam proporcionar ao assistente social como profissional e indivíduo?

Pergunta 5. Como incorpora as competências interculturais nos atendimentos? Quais considera mais importantes e que frequentemente utiliza?

Pergunta 6. Considera as competências interculturais uma temática discutida/utilizada e tida em consideração por parte dos profissionais em Serviço Social ao intervirem com grupos minoritários?

Anexo D – Exemplo de questionário para as atividades (de um modo geral) do projeto.

Nome: _____
Idade: ____
Sexo: _____
Data: __/__/____

Questionário para avaliar a abrangência das atividades do projeto *Para além do meu povo*

1. Participou nas atividades do projeto *para além do meu povo*?

Sim

Não

2. Como tomou conhecimento das atividades a decorrer através de:

A. Colegas de trabalho, familiares e amigos;

B. Professores;

C. No site da Câmara Municipal da Amadora;

D. Afixado pelo Município da Amadora;

E. Redes Sociais.

3. Classifique de 1-4 as seguintes questões, em que 1 representa nada satisfeito e 4 extremamente satisfeito.

A. Na sua opinião, houve divulgação suficiente?

1 2 3 4

B. Na sua opinião o tema estar relacionado com as questões interculturais foi específico?

1 2 3 4

C. As atividades corresponderam às suas expectativas? Se não justifique.

D. De um modo geral, como avalia as atividades:

1 2 3 4

E. Deixe a sua sugestão para iniciativas da temática abordada, por parte do Município da Amadora.

Anexo E – Entrevista para os participantes das Formações.

Nome: _____

Data: __/__/____

Entidade a que pertence: _____

**Entrevista a participantes nas formações
“Competências Interculturais”**

1. O que achou do conteúdo das formações?
2. Acha que se identificou em algum tema?
3. Acredita que estas formações, foram, de alguma forma benéficas para si? Se sim em que medida?
4. O que o levou a participar nas formações?
5. Acha que a participação de outras empresas seria algo benéfico para as mesmas?
6. O que reteve destas formações?
7. Tem alguma sugestão sobre as formações dadas, em questões como: durabilidade, temas pertinentes, entre outros.

