



Práticas de Integração de Mulheres Migrantes

CEOS.PP
CENTRE FOR ORGANISATIONAL AND
SOCIAL STUDIES OF POLYTECHNIC OF PORTO

Práticas de Integração de Mulheres Migrantes



**Manual desenvolvido no âmbito do projeto
número 101038287 — ENFEM — AMIF-2020-AG**

**Projeto financiado pela Comissão Europeia ao abrigo do programa AMIF
O apoio da Comissão Europeia à produção desta publicação não constitui uma
aprovação do conteúdo, que reflete apenas a opinião dos autores, e a Comissão não
pode ser responsabilizada por qualquer utilização que possa ser feita da informação
nela contida.**



**European
Commission** |

Título: Práticas de integração de mulheres migrantes

Autores: Equipa de investigação do projeto ENFEM Portugal

Ana Luísa Martinho (Coordenação)

Helena Salazar

Joana Fernandes

Joana Querido

Manuel Moreira da Silva

Susana Bernardino

Tiago Fernandes

Paula Carvalho

Equipa de apoio: Marta Santos e Camila Rufino

Edição: Susana Bernardino e Ana Luísa Martinho

Revisão: Joana Fernandes e Joana Querido

CEOS.PP - Centro de Estudos Organizacionais e Sociais,

ISCAP- Instituto Superior de Contabilidade e Administração do Porto

Edição: Publicações CEOS, 2023

ISBN: 978-989-53631-9-3

DOI: <https://doi.org/10.56002/ceos.0079b>

©

Todos os direitos reservados, de acordo com a legislação em vigor. Não é autorizada a reprodução desta obra, no seu todo ou em parte, sem o consentimento dos autores.

ÍNDICE

Prefácio	05
Introdução	08
Contextualização	11
Imigrações Femininas no contexto português: uma miragem das suas múltiplas realidades	
Histórias de sucesso pela voz de mulheres migrantes	23
Para a integração das mulheres migrantes: a voz dos atores locais	53
Atores da sociedade civil	
Atores do setor empresarial	
Atores do setor público	
Considerações finais	127
Agradecimentos	132

PREFÁCIO

Manuel Moreira da Silva, Presidente do ISCAP

As instituições de ensino superior representam, de forma singular, um elo de interligação entre a sociedade, o mundo empresarial e as instituições públicas, nas suas variadas formas. Fazem-no enquanto entidades capazes de acolher desafios, abraçar o novo e estabelecer as pontes indispensáveis para a resolução de problemas, ao mesmo tempo que fomentam o avanço e a disseminação do conhecimento.

Como entidades em constante transformação, não podem deixar de acompanhar os problemas que a sociedade coloca na procura pelas respostas adequadas, como acontece no caso da inclusão social dos refugiados e outros nacionais de países terceiros nas sociedades europeias.

Foi neste âmbito que o Instituto Superior de Contabilidade e Administração do Porto, o ISCAP, como Escola que se dedica às ciências sociais e empresariais, acolheu e lidera o projeto ENFEM - Female TCNs Integration in Local Communities through Employability and Entrepreneurship Local Oriented Strategies. Um projeto multinacional, multilingue e multicultural, pleno de desafios prementes, que envolve 12 parceiros de 9 países a trabalhar em conjunto, e em parceria com uma rede extensa de parceiros nacionais e internacionais, com o objetivo de promover a integração de mulheres migrantes de países terceiros nas comunidades locais, capacitando quem chega e quem está.

De facto, em Portugal, a imigração de mulheres tem aumentado nas últimas décadas, especialmente no contexto de imigração de países africanos de língua oficial portuguesa, Brasil e países da América Latina e, mais recentemente, da Ucrânia. Essas mulheres enfrentam, como é bem reconhecido, desafios específicos na integração na sociedade portuguesa, e que são particularmente evidentes no acesso ao mercado de trabalho, no qual as mulheres migrantes enfrentam desigualdades significativas, especialmente quando acrescidas de dificuldades linguísticas e culturais.

O projeto ENFEM surge como uma iniciativa que promove a integração de mulheres migrantes em Portugal, desenvolvendo e implementando um conjunto de ações que se retratam neste livro, *Práticas de Integração de Mulheres Migrantes*, práticas de sucesso certamente replicáveis noutros contextos e comunidades.

O grupo de autores é composto por investigadores e docentes do ISCAP, de diferentes áreas disciplinares, que refletem, a partir da sua experiência, análise e do trabalho próximo com mulheres migrantes, sobre o percurso destas e as estratégias construídas para apoiar a sua integração socioeconómica pela via da empregabilidade e do empreendedorismo.

O envolvimento direto dos autores/investigadores, a sua observação participante e a criação de diversos momentos e espaços de partilha resultaram numa proximidade genuína com mulheres migrantes que se materializa neste livro, através de retratos dos seus percursos e de narrativas sobre o sucesso em primeira pessoa, refletindo deste modo o dialogismo da abordagem seguida.

Práticas de Integração de Mulheres Migrantes traça também um retrato sobre o papel e as atividades de enorme relevo que são levadas a cabo por um conjunto robusto de atores da sociedade civil e dos setores empresarial e público, deixando claro o benefício mútuo que advém do envolvimento da comunidade e da criação de redes dedicadas à capacitação destas mulheres e à construção de comunidades mais inclusivas, equitativas e diversificadas.

O livro reflete o trabalho já realizado no ENFEM, as relações estabelecidas e o envolvimento da sociedade. Deixa perceber o empenho, a disponibilidade e os espaços de diálogo criados entre os muitos atores – academia, instituições públicas, sociedade civil e empresas – na construção de um futuro mais inclusivo.

Como nos permite perceber a leitura, que a seguir se abre, a integração de mulheres migrantes é um processo desafiador e multifacetado, no qual as instituições de ensino superior como o ISCAP têm um papel crucial a desempenhar, pela capacidade que possuem em fazer convergir atores e perspectivas e em criar os momentos, espaços e processos adequados para o desenvolvimento e a implementação conjunta de boas práticas potenciadoras de oportunidades para as mulheres Nacionais de Países Terceiros.

INTRODUÇÃO

Em 2020, estima-se que existissem cerca de 281 milhões de migrantes em todo o mundo o que, de acordo com a Organização Mundial para as Migrações, representa aproximadamente 3,6% da população mundial.

São vários os motivos que podem conduzir aos processos migratórios e levar alguém a procurar uma nova vida, num novo país que é apelidado de país de acolhimento. A par do desejo de concretização desses objetivos, são também múltiplos os desafios enfrentados, impostos pela condição imigrante.

As pessoas Nacionais de Países Terceiros (TCNs), e particularmente as mulheres, são um dos grupos populacionais mais vulneráveis da União Europeia, enfrentando muita discriminação e exclusão socioeconómica. A maioria deles luta para encontrar um lugar no sistema educacional e no mercado de trabalho do país anfitrião, apesar de poderem ter habilidades e conhecimentos valiosos que podem ser desenvolvidos para atender às necessidades da sociedade local. Tais deficiências existem devido à ausência de estratégias abrangentes de integração de base local, visando as necessidades específicas das mulheres TCNs, na maioria das comunidades locais da União Europeia.

É neste contexto que surge o projeto ENFEM - Female TCNs Integration in Local Communities through Employability and Entrepreneurship Local Oriented Strategies. Trata-se de um projeto internacional que envolve 12 Parceiros de 9 países da União Europeia, que é liderado pelo Instituto Superior de Contabilidade e Administração do Porto (ISCAP). O objetivo principal do projeto é apoiar a integração de Mulheres Migrantes de Países Terceiros nas comunidades locais através de uma melhor adequação entre competências e exigências nos mercados de trabalho da União Europeia.

O projeto tem como objetivo principal proporcionar oportunidades para a criação e/ou desenvolvimento de múltiplos intervenientes locais, quer no contexto europeu, como também no âmbito nacional.

Através de uma abordagem bottom-up pretende-se fomentar o desenvolvimento de estratégias locais que sejam facilitadoras da integração socioeconómica das mulheres migrantes de países terceiros através da empregabilidade e do empreendedorismo, bem como capacitar os seus membros através da transferência de conhecimentos e partilha de boas práticas, que entrem em linha de conta com as necessidades das sociedades locais e dos seus cidadãos, contexto e estruturas administrativas das comunidades.

Ao nível nacional, a equipa do projeto contou com um conjunto de professores de diferentes áreas científicas. Procurou-se, desde o início, em dezembro de 2021, uma ligação próxima com os atores locais, envolvidos e comprometidos com a temática, para melhor conhecimento das necessidades e ações já existentes, bem como para formulação de recomendações para futuras estratégias de integração.

Com esta publicação, pretende-se dar a conhecer as práticas de integração das mulheres migrantes na voz desses mesmos atores. Para o efeito, o ebook é estruturado do seguinte modo. Num primeiro momento, é feita uma contextualização do tema, na voz da Investigadora e Professora Universitária Joana Topa, sob o título de “Imigrações Femininas no contexto português: uma miragem das suas múltiplas realidades”. Neste capítulo, é feita uma reflexão sobre o perfil da mulher migrante em Portugal, sua evolução, bem como as potencialidades e dificuldades associadas ao processo migratório no feminino.

De seguida, partilhamos as vozes de mulheres migrantes que apresentam um percurso verdadeiramente inspirador, na forma como decidiram de forma proativa, resiliente e empoderada ser agentes do seu próprio destino e construtoras do seu percurso. As narrativas ilustram o seu testemunho em primeira pessoa, permitem compreender as principais dificuldades e desafios que sentiram, mas também os fatores críticos nos quais alicerçaram as suas estratégias de integração de sucesso. A história destas mulheres migrantes, que abraçamos como embaixadoras do Projeto ENGEM, representa, do nosso ponto de vista, uma poderosa ferramenta motivacional, que poderá constituir um papel modelo para outras mulheres migrantes.

Nesta publicação, damos também voz a diferentes atores da sociedade Portuguesa, que desenvolvem práticas de integração de mulheres migrantes nas suas instituições. Procurou-se reunir a perspetiva de atores provenientes de diferentes setores - social, empresarial e público. Será da interseção dessas práticas que se tornará possível promover a integração, plena e digna, das mulheres migrantes no país e tirar partido de todo o potencial de desenvolvimento económico e social que são capazes de oferecer.

Esta secção visa dar a conhecer o perfil típico de mulheres migrantes com as quais diferentes organizações interagem, bem como as ações desenvolvidas pelas entidades para a promoção da sua integração. Procurou-se ainda questionar o que falta fazer no país em matéria de integração das mulheres migrantes, desafiando os atores que se encontram no terreno a refletirem sobre recomendações para futuro.

Com o reconhecimento destas ações pretende-se efetuar um singelo agradecimento ao trabalho desenvolvido por estas instituições, bem como criar um referencial de boas práticas que poderá ser adotado por outras organizações, no futuro.

CONTEXTUALIZAÇÃO

Imigrações Femininas no contexto português: uma miragem das suas múltiplas realidades

Joana Topa, UMAIA, CIEG-ISCSP-ULisboa, CPUP

Vivemos num mundo marcado por **corpos em movimento**. Corpos que desafiam as múltiplas geografias e as diversas fronteiras criando novas formas de vida e novos discursos de negociação face a matrizes de poder que moldam as suas experiências na diáspora.

Se, durante muito tempo, a **pessoa imigrante** era perspectivada como homem [1] [2], na atualidade percebe-se que não se pode ignorar a componente feminina enquanto protagonista central dentro destes processos tão complexos e diversos [3] [4], corporizando este coletivo 48% dos cerca de 281 milhões de migrantes internacionais em todo o mundo [5].

Embora as questões de **género** tenham estado ausentes dos estudos migratórios até há cerca de três décadas [6] e, ainda hoje, esta relação seja compreensivelmente complexa, é claramente indispensável para a compreensão da situação de **mulheres e homens migrantes** [7], suas realidades e desafios [8].

Não se pode negar que as questões de género são parte integrante de todo o processo migratório, influenciando as decisões acerca de quem migra, como migra e porque migra, as redes que utiliza, as oportunidades e recursos que encontra nos países de destino, as relações que mantém com o país de origem bem como as relações de género que estabelece [9]. Ao mesmo tempo, o género entrecruza-se com outras **pertenças identitárias** que não podem ser negligenciadas tais como raça, etnia, classe social, orientação sexual, nacionalidade, entre outras, onde as relações de poder estão sempre presentes [10]; [11]; [12] impondo resistências e barreiras múltiplas no seu processo de integração.

Carmen Gil [56] enfatiza mesmo a necessidade de pensar as migrações como “procesos generizados”, entendendo que são procesos “enraizados en la producción de desigualdades sociohistóricas y geopolíticas encarnadas en diferenciaciones socioculturales de ‘género’, pero también de ‘raza’, ‘cultura’ y ‘nación’” (p. 20).

Quando olhamos para **Portugal**, a tentativa de caracterizar a “realidade” de mulheres imigrantes no país pode parecer mais simplista, mas não o é de todo face à sua **heterogeneidade**. Neste texto calcorreio, embora que de forma humilde, sobre as **múltiplas “realidades”** que subjazem a mobilidade de mulheres imigrantes que deslocam a sua vida, por vontade própria, para Portugal, trazendo à análise características, trajetórias bem como das instigações que se lhes colocam. Para tal, recorro a fontes de informação distintas que passam por relatórios de entidades oficiais que têm vindo a caracterizar as migrações no país, estatísticas disponibilizadas por entidades portuguesas assim como investigação já publicada sobre este tema com base em narrativas de mulheres imigrantes. Porém, este palmilhar, que aqui se apresenta, mais não é do que um destaque sobre algumas das suas particularidades num tipo ideal que se pretende elucidativo da realidade que pretende compreender, mas que corporiza um olhar interciso, não absorto de representações um tanto abusivas e providas de poder que tentarei a todo o custo evitar.

Portugal tem, nas últimas décadas, configurado uma cartografia de esperança, um país de destino de milhares de mulheres que se deslocam das mais distintas geografias mundiais. **Mulheres diversas** a nível da sua **nacionalidade, estatuto, idade, classe, raça**, bem como a nível da complexidade de **sentidos, significados e realidades** (individuais, familiares e sociais) [13]; [14]; [15]. Mulheres com nomes, com vidas, com sonhos e com bagagens que se veem muitas vezes resumidas a um número, a generalizações abstratas, vítimas de um olhar eurocêntrico e colonialista [16] que muitas vezes as reduz à força de trabalho, à contribuição para o desenvolvimento demográfico e da sustentabilidade económica do país [17].

Portugal, entre os 27 países do espaço europeu, assume o décimo oitavo lugar com **5,6% de estrangeiros residentes no total de residentes** [14]. Apesar da parca expressividade em termos comparativos, é inegável a preponderância assumida pelas mulheres imigrantes nos movimentos migratórios contemporâneos nacionais. Segundo o último relatório do Serviço de Estrangeiros e Fronteiras, Portugal apresenta 698.887 cidadãos/ãs com título de residência válidos em 2021, sendo **48,5% do sexo feminino** e 51,5% do sexo masculino [18]. Contudo, estes dados não conseguem retratar de forma inequívoca e com rigor a realidade imigratória uma vez que apenas contemplam dados das pessoas com situação regular no país. Atrever-me-ia a dizer que a expressividade numérica de pessoas imigrantes será bastante superior.

Por outro lado, seria expectável que tipificar mulheres imigrantes residentes em Portugal correspondesse ao universo de mulheres que tem um movimento de fronteira e/ou de entrada e fixação por um período superior a um ano. Contudo, os relatórios analíticos nacionais optam por classificar os indivíduos em função da sua nacionalidade e não do local de nascimento tal como é sugerido pela OCDE [19], assim como não contemplam as pessoas que permanecem na sombra da irregularidade.

Percebe-se, pois, que Portugal acompanha a tendência mundial da chamada **feminização** [20] e/ou **genderização das migrações** [21] tornando a história imigratória uma história narrada e produzida no e pelo feminino.

Muitas destas mulheres imigrantes deixam os seus países de origem para procurar melhores **oportunidades económicas**, para se juntarem a **membros da família**, para escapar a **perseguições** ou **conflitos políticos**, ou numa tentativa de **autonomização** e **independência**, tentando muitas vezes esbater estatutos de minoridade social e escapar à discriminação, ao preconceito e à opressão a que estão expostas nos seus países de origem. Naquilo que Saskia Sassen [55] denomina por feminização da sobrevivência.

Seja por reunificação familiar ou como designa por Dolores Juliano (2012) por patrilocalidade, onde as mulheres abandonam o seu local de origem para morar no local de origem do seu marido/pai/irmão, ora como um processo autónomo, independente de um núcleo familiar específico, estas mulheres deslocam-se para Portugal numa tentativa de alcançar autonomia, independência financeira, educacional e/ou afetiva [22] contribuindo para a **transformação e desenvolvimento social** das sociedades, tanto de **origem** como de **recepção**.

Se entre 2012 e 2018, os dados do Serviço de Estrangeiros e Fronteiras evidenciavam um aumento da proporção de mulheres de nacionalidade estrangeira no total de residentes estrangeiros em mais de 50%, desde 2019 que a tendência parece ter invertido. Contudo, mesmo assim em determinadas nacionalidades como a angolana (56,7% em 2020 e 56,9% em 2021), brasileira (55,8% em 2020 e 54,7% em 2021), ucraniana (55% em 2020 e 54,4% em 2021) e cabo-verdiana (52,7% em 2020 e 51,7% em 2021) as mulheres continuam a destacar-se com maior importância relativa no total de residentes dessa nacionalidade [19].

Estas mulheres têm vindo a permitir ao país **reforçar os grupos etários mais jovens**, em idade fértil e em idade ativa, atenuando assim o envelhecimento da população portuguesa uma vez que quanto à estrutura etária percebe-se que as mulheres estrangeiras que procuram o país, são tão jovens como os homens estrangeiros, mas bastante mais jovens que as mulheres de nacionalidade portuguesa. Enquanto 60,4% das mulheres estrangeiras se concentra no intervalo de idades dos 20 aos 49 anos de idade em 2020 (61% nos homens estrangeiros), no caso das mulheres de nacionalidade portuguesa essa percentagem desce para 35,3% dos seus efetivos no intervalo de idades compreendido entre os 20-49 anos (-25 pontos percentuais que as mulheres estrangeiras). Nota-se também que, em 2020, 9,2% das mulheres estrangeiras tem 65 ou mais anos, enquanto os homens estrangeiros atingem os 9,9% no mesmo intervalo de idades, subindo ainda mais essa importância relativa no caso das mulheres de nacionalidade portuguesa que se encontram mais envelhecidas (25,7% das mulheres portuguesas e 20,6% dos homens portugueses têm 65 ou mais anos) [19].

As maternidades migrantes têm vindo a contribuir para o **crescimento demográfico** no país, tendo em 2020 sido responsáveis por 13,6% do total de nascimentos de mães residentes em Portugal (11% em 2018 e 12,7% em 2019), apesar de as mulheres estrangeiras só representarem 6% do total de mulheres em Portugal.

As mulheres estrangeiras têm maior importância relativa de trabalhadoras nos **níveis de habilitações** dos extremos. Há mais mulheres estrangeiras nos níveis de habilitações iguais ou inferiores ao primeiro ciclo do ensino, mas simultaneamente também é verdade que há mais trabalhadoras estrangeiras com níveis de qualificações médio-superiores que o verificado no caso dos homens estrangeiros [14]. De acordo com os dados dos Quadros de Pessoal, em 2014, a maior parte das mulheres estrangeiras exerce **profissões** não qualificadas (42,3% das mulheres estrangeiras estavam no grupo profissional da base do mercado de trabalho português), estando maioritariamente presentes em atividades administrativas e dos serviços de apoio (25%), as atividades associadas ao alojamento, restauração e similares (23%) e o comércio por grosso e a retalho (15%) [19]. Só 7% das mulheres estrangeiras exerce atividade em “cargos dirigentes” ou era “especialista das atividades intelectuais e científicas” [19].

Concomitantemente, estas mulheres são mais atreitas a situações de **desemprego** em Portugal, apresentando uma taxa de desemprego maior do que os homens estrangeiros residentes no país [19].

Percebemos, pois, que a diáspora para o país lusitano fomenta aspetos positivos nomeadamente configurando como uma forma de adquirir segurança económica e um fator de redução das desigualdades de género, levando a que as mulheres obtenham autonomia, independência económica, estatuto social e liberdade [23], funcionando como um fator de empowerment. Favorece o ensejo de aceder a novas oportunidades profissionais, empreendedoras e educativas, o que pode contribuir para a melhoria da sua condição social e qualidade de vida [24]; [23], não só das próprias como das suas próprias famílias [25]. Por outra via, as mulheres imigrantes são **agentes de inovação** e **desenvolvimento** contribuindo com a sua mão-de-obra no apoio a famílias autóctones cujas mulheres decidiram entrar no mundo profissional [26]; [3].

Por outro lado, se a globalização económica e a reestruturação dos mercados de trabalho nacionais têm constituído um estímulo constante no recrutamento de mão-de-obra feminina levando a um aumento exponencial do número de mulheres que imigram para o país [27], ainda se assiste a **práticas discriminatórias** e de **exploração** face às imigrantes [28]; [29] desconhecendo-se o papel das mulheres imigrantes na resistência a estes processos [30]; [31]; [32]; [33]. De facto, as mulheres imigrantes são muitas vezes obrigadas a adotar um papel de cuidado e passividade que lhes permita a manutenção de uma estrutura opressiva e heteronormativa que historicamente tem apagado sua agência política.

O processo migratório acarreta, deste modo, múltiplas consequências para a mulher imigrante, tanto ao nível da **alteração dos contextos de relacionamento social**, bem como da **modificação** do seu **estatuto social** e **jurídico**, deparando-se com limitadas oportunidades de participação na vida social, política e cultural no país. Estas **dificuldades na integração** traduzem-se, muitas vezes, em obstáculos no acesso à educação, desenvolvimento de competências e mercado de trabalho, o que se traduz muitas vezes no desempenho de atividades profissionais pouco qualificadas, mal remuneradas, destituídas de proteção social e em sectores desregulados e segregados da economia [34]. A feminização da sobrevivência [35] leva a que a inserção das mulheres no mercado laboral se dê, em sua maior parte, em nichos de mercado considerados “femininos”, onde persistem os **estereótipos** vinculados da mulher enquanto cuidadora (crianças e idosos) e ligada ao domus [36] e viabiliza riscos, uma vez que pela sua vulnerabilidade social estão mais suscetíveis a vivenciar situações de discriminação, exploração, violência, abuso e tráfico [37];[38]; [29]; [39]; [4].

O trilha migratório pode expor estas mulheres a **obstáculos** únicos relacionados com o seu estatuto migratório, tais como **barreiras linguísticas**, **diferenças culturais**, **discriminação**, e **dificuldades de acesso aos serviços** bem como expô-las face a desafios adicionais relacionados com o seu género, tais como **violência baseada no género**, a situações de **vulnerabilidade** resultantes da precariedade laboral, exclusão, situação irregular e isolamento [40], exploração, ou falta de acesso à educação ou aos cuidados de saúde [12]; [4].

Deste modo, tentar caracterizar a feminização da migração em Portugal não se limita e resume ao aqui explorado, uma vez que o processo de migração não é um processo simplista, existem condições vivenciais para o indivíduo, que poderão ser muito traumatizantes ou por outra via empoderadora, consoante os seus recursos pessoais e as particularidades da sociedade recetora [41].

Expresso na Estratégia Nacional para a Igualdade e Não Discriminação - Portugal + Igual, no Plano Estratégico para as Migrações (2015-2020), e no Plano de Acção para a Integração e Inclusão (2021-2027), Portugal está empenhado em desenvolver múltiplas acções que promovam a **igualdade de género** entre as **comunidades migrantes** e garantam a integração das pessoas imigrantes. No entanto, no novo Plano de Acção para a Integração e Inclusão (2021-2027) (COM (2020) 758 final de 24 de Novembro de 2020) a Comissão Europeia (2020) salientou que o acesso insuficiente aos serviços de saúde é um obstáculo à integração e inclusão nos países europeus, afectando todas as áreas da vida, incluindo o emprego e a educação. Reconhecendo que as pessoas migrantes, especialmente as mulheres, são confrontados com barreiras específicas persistentes ao acesso aos serviços de saúde (por exemplo, obstáculos administrativos, discriminação, falta de informação sobre o sistema de saúde) [12] e têm desafios adicionais uma vez que tendem a ter um menor domínio da língua do país de acolhimento, redes sociais mais fracas, e maiores responsabilidades no cuidado de crianças e família, a estratégia contempla que uma abordagem de género e interseccional relativamente à migração significa reconhecer a migração feminina como fonte de recursos e de alternativas de desenvolvimento para os países de origem e recetores, mas significa também reconhecer a discriminação interseccional, social e económica a que muitas vezes este grupo está sujeito [42].

O caminho que se delineia, de quebrar um olhar fragmentado sobre o fenómeno, leva ao reconhecimento que a ligação intrincada entre imigração, género, nacionalidade, cor de pele, entre outras pertenças potencialmente vulnerabilizantes reforça a necessidade de adotar uma abordagem interseccional, decolonialista que aborde especificamente essas distintas realidades de vida e as diferentes formas de opressão a que estas pessoas são e estão expostas em múltiplos contextos de poder nos quais se movimentam [43]; [42].

Só com um **olhar heterogéneo e idiossincrático** sobre estas realidades, o país pode caminhar na **edificação de políticas públicas** que garantam uma efetiva integração desta demografia feminina em movimento, tornando-se um país mais inclusivo, solidário e justo.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS:

1. Albuquerque, R. (2005). Para uma análise multidimensional da situação das mulheres: as relações entre género, classe e etnicidade. In SOS RACISMO (Eds.), *Imigração e Etnicidade-Vivências e trajetórias de mulheres em Portugal* (pp. 37- 49). SOS Racismo.
2. Kofman, E. et al. (2000). *Gender and International Migration in Europe: employment, welfare and politics*. Routledge.
3. Miranda, J. (2009). *Mulheres Imigrantes em Portugal: Memórias, Dificuldades de Integração e Projectos de Vida*. ACIDI.
4. Topa, J. (2019). Intimate Partner Violence among Immigrant Woman: intersectional challenges in health services. *Revista Psiquiatria, Justiça e Psicologia*, 16, 121-147
5. IOM (2022). *World Migration Report 2022*. International Organization for Migrations.
6. Sant'Ana, H. (2008). *Migrantes Hindus em Portugal: Trajectos Margens e Poderes*, Tese de doutoramento. Sociologia, Lisboa: ISCTE.
7. IOM (2021). *World Migration Report 2021*. International Organization for Migrations.
8. Neves, S., Silva, E., Topa, J. & Nogueira, C. (2016). Mulheres imigrantes em Portugal: Uma análise de género. *Estudos de Psicologia*, 33(4), 723-733.
9. Topa, J., Nogueira, C., & Neves, S. (2010). Inclusão/exclusão das mulheres imigrantes nos cuidados de saúde em Portugal: Reflexão à luz do feminismo crítico. *PSICO*, 41(3), 366-373.
10. La Barbera, M. (2012). Intersectional-Gender and the Locationality of women "in transit". In. C. Bonifacio (Eds.), *Feminism and Migration: Cross-Cultural Engagements* (pp. 17-31). Springer.
11. Nogueira, C. (2011). Introdução à teoria da interseccionalidade nos Estudos de Género. In S. Neves (Eds.), *Género e Ciências Sociais* (pp.67-78). Maia: Edições ISMAI.
12. Topa, J. (2016). Cuidados de saúde materno-infantis a imigrantes na região do grande Porto percursos, discursos e práticas. *Observatório das Migrações*.
13. de Haas, H. et al. (2018). *International Migration: Trends, determinants and policy effects*. <https://www.migrationinstitute.org/publications/international-migration-trends-determinants-andpolicy-effects>. IMI Working Paper Series, 142.

- 14.** Oliveira, C. (2021). Indicadores de integração de imigrantes: relatório estatístico anual 2021. Observatório das Migrações, ACM, IP.
- 15.** UN (2019). The impact of migration on migrant women and girls: a gender perspective. Retrieved from: <https://undocs.org/en/A/HRC/41/38>.
- 16.** França, T., & Oliveira, S. (2021). Mulheres brasileiras imigrantes como estragaprazeres: revelando racismo no "amigável" Portugal. Cadernos Pagu, 63.
- 17.** Gomes, M. (2018). Gênero, Colonialidade e Migrações: uma análise de discursos institucionais sobre a "Brasileira Imigrante" em Portugal. Política & Sociedade, 17(38), 404-439.
- 18.** SEF- Serviço de Estrangeiros e Fronteiras (2022). Relatório de Imigração, Fronteiras e Asilo 2021. Oeiras: SEF.
- 19.** Oliveira, C. (2022). Indicadores de integração de imigrantes: relatório estatístico anual 2022. Observatório das Migrações, ACM, IP.
- 20.** Castles, S. & Miller, M. (1998). The Age of Migration. Macmillan.
- 21.** Yamanaka, K. & Piper, N. (2006). Feminised Migration in East and Southeast Asia: Policies, Actions and Empowerment. UNRISD Occasional Paper. 11. Geneva: UNRISD.
- 22.** Wall, K., Nunes, C., & Matias, A. (2005). Immigrant Women In Portugal: migration trajectories, main problems and policies. Institute of Social Sciences: University of Lisbon.
- 23.** UNFPA (2006). State of World Population 2006. A Passage to Hope: Women and International Migration. UNFPA.
- 24.** Dias, S., Rocha, C., & Horta, R. (2009). Saúde Sexual e Reprodutiva de Mulheres Imigrantes Africanas e Brasileiras- Um estudo qualitativo. ACIDI.
- 25.** Asensio, M. & Padilla, B. (2021). Immigration, Integration, and Citizenship Policies in Portugal: The Case of Health in the 21st century., Studies in Health Sciences, 2(3), 39-61.
- 26.** Abranches, M. (2007). Pertencas Fechadas em Espaços Abertos- Estratégias e (Re)construção Identitária de Mulheres Muçulmanas em Portugal. ACIDI.
- 27.** Pires, R. (2002). Mudanças na imigração: uma análise das estatísticas sobre a população estrangeira em Portugal, 1998-2001. Sociologia: Problemas e práticas, 39, 151-166.
- 28.** Oishi, N. (2002). Gender and Migration: An Integrative Approach. Retirado de <http://ccis.ucsd.edu/PUBLICATIONS/wrkg49.PDF>
- 29.** Rosário, E., Santos, T., & Lima, S. (2011). Discursos do Racismo em Portugal: essencialização e inferiorização nas trocas coloquiais sobre categorias minoritárias. ACIDI.
- 30.** Gonzalez, L. (2020). Por um feminismo afro-latino-americano. Editora Schwarcz - Companhia das Letras.

31. Roldão, C. (2019). Feminismo negro em Portugal: falta contar-nos. *Jornal Público*, 18(1). <https://www.geledes.org.br/feminismo-negro-em-portugal-falta-contar-nos/>
32. Sarteschi, R. (2019). Literatura contemporânea de autoria negra em Portugal: impasses e tensões. *Via Atlântica*, 36, 283-304. <https://doi.org/10.11606/va.v0i36.163936>
33. Varela, P., & Pereira, J. (2020). As origens do movimento negro em Portugal (1911-1933): uma geração pan-africanista e antirracista. *Revista de História* (São Paulo). <https://doi.org/10.11606/issn.2316-9141.rh.2020.159242>
34. Dias, S., & Gonçalves, A. (2007). Migração e Saúde. In S. Dias (Eds.), *Revista Migrações*, 1 (pp.15-26). Lisboa: ACIDI.
35. Sassen, S. (2003), "The feminisation of survival: alternative global circuits", in M. Morokvasic-Muller, U. Ere & J. Shinozaki (Eds.), *Crossing borders and shifting boundaries. Gender on the move*, vol. I. Leskebudrich.
36. Craveiro, C., Cabecinhas, R. & Cerqueira, C. (2020). Migração feminina brasileira e a experiência do envelhecimento em Portugal: sexismo e outros "ismos". *Equatorial*, 7(12), doi 10.21680/2446-5674.2020v7n12ID17914
37. Neves, S. (2010). Tráfico de mulheres brasileiras para fins de exploração sexual em Portugal e Interseccionalidade: Um estudo de caso. *Psicologia*, 2(XXIV), 177-196.
38. Peixoto, J. (2005). O Tráfico de Migrantes em Portugal. *Perspectivas Sociológicas, Jurídicas e Políticas*. ACIME.
39. Santos, B., Gomes, C., Duarte, M. & Baganha, M. (2007). Tráfico de Mulheres em Portugal para exploração sexual. *Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género*.
40. Jolly, S., & Reeves, H. (2005). *Gender and Migration: Overview Report*. Bridge/Institute of Development Studies.
41. Ramos, N. (2021). Populações migrantes em tempos de pandemia da covid-19: desafios psicossociais, comunicacionais e de saúde. In Marcelo Ennes, Allisson Goes & Cleber Meneses (Org.), *Migrações Internacionais sob Múltiplas Perspetivas*. Aracaju: UFS.
42. Topa, J., Nogueira, C. & Neves, S. (2018). A Teoria da Interseccionalidade: sua Contribuição na Transformação das Políticas Públicas e Sistemas de Saúde. IN Anália Torres, Dália Costa & Maria João Cunha (Coords.) *Estudos de Género. Diversidade de Olhares num Mundo Global* (pp. 31-44). Lisboa: CIEG.
43. Kapilashrami, A. & Hankivsky, O. (2018). Intersectionality and why it matters to global health. *Lancet*, 46, 1161-71.
44. Lugones, M. (2008). Colonialidad y Género. *Tabula Rasa*, 9, 73-102
45. Malheiros, J., Padilla, B., & Rodrigues, F. (2010). *Mulheres Imigrantes Empreendedoras*. Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género.
46. Monteiro, H. (2022). *Migrações e Hospitalidade: Crítica do cosmopolitismo nas fronteiras do século*. Húmus.

- 47.** Neves, S. (2010). Tráfico de mulheres brasileiras para fins de exploração sexual em Portugal e Interseccionalidade: Um estudo de caso. *Psicologia*, 2(XXIV), 177-196.
- 48.** Crenshaw, K. (1991). Mapping the Margins: Intersectionality, Identity, Politics and Violence Against Women of Color. *Stanford Law Review*, 43, 1241-99.
- 49.** Cruz, P. (2007). Acolhimento dos Recém-Chegados. In A. Vitorino (Eds.), *Imigração: Oportunidade ou Ameaça?* (pp. 67-103). Principia.
- 50.** Bäckström, B. (2009). Saúde e Imigrantes: As Representações e as Práticas sobre a Saúde e a Doença na Comunidade Cabo-Verdiana em Lisboa. ACIDI.
- 51.** Boyd, M. (2006). Push Factors Resulting in the Decision for Women to Migrate. In UNFPA/IOM (Eds.), *Female Migrants: Bridging the Gaps Throughout the Life Cycle* (pp. 29-38). New York: UNFPA/IOM.
- 52.** Gil, C. (2017). Etnografiar las migraciones 'Sur'-'Norte': la inscripción en nuestros cuerpos de representaciones de género, raza y nación. *EMPIRIA- Revista de Metodología de Ciencias Sociales*, 37, 19-39.
- 53.** Gill, R. (2006). Global Feminism: Trends in the Literature. *Organization*, 13, 589-598.
- 54.** França, T., & Oliveira, S. (2021). Mulheres brasileiras imigrantes como estragaprazeres: revelando racismo no "amigável" Portugal. *Cadernos Pagu*, 63.
- 55.** Sassem, S. (2003) *Contrageografías de la globalización*. Madrid: Traficantes de Sueños.
- 56.** Gil, C. (2017). Etnografiar las migraciones 'Sur'-'Norte': la inscripción en nuestros cuerpos de representaciones de género, raza y nación. *EMPIRIA- Revista de Metodología de Ciencias Sociales*, 37, 19-39.

**HISTÓRIAS DE
SUCESSO NA VOZ
DE MULHERES
MIGRANTES**



"A CORagem de acreditar na vida permite voar além do horizonte."



1. O início de uma jornada

Eliane Casarin, mulher carismática, corajosa e apaixonada pelo seu trabalho, nasceu há 41 anos, no Brasil, em Caiçara no estado Rio Grande do Sul. Licenciou-se em Contabilidade, especializou-se em Cooperativismo e em Educação Financeira e trabalhou em Programas Sociais numa das cinco maiores instituições financeiras brasileiras. Apesar de a sua formação lhe proporcionar uma vida financeira bastante estável, afirma que os títulos acadêmicos que conquistou não a definem, uma vez que procura aprender sempre mais e viver simplesmente a sua essência.

Em 2017, Eliane embarcou num intercâmbio no ISCAP – Instituto Superior de Contabilidade e Administração do Porto onde, não só conheceu várias pessoas, que ainda hoje faz questão de manter na sua vida, como também experienciou um pouco de Portugal, tendo, desde logo, ficado encantada pelo país. Um ano depois, decidiu regressar para realizar o Mestrado em Empreendedorismo e Internacionalização no mesmo instituto.

Eliane relata que prosseguir os estudos em Portugal não foi a principal razão que a fez embarcar na aventura de continuar o seu projeto de vida num outro país. O principal motivo residiu na sensação de insegurança sentida no seu país natal que a impedia muitas vezes de sair à rua tranquilamente, de usar o telemóvel em praça pública e de fazer as suas caminhadas que tanto apreciava, de forma segura, pela natureza. Eliane vivia com medo. Por isso, munuiu-se de coragem e rumou a Portugal.

2. Os primeiros tempos em Portugal

Eliane chegou a Portugal em 2018. Dedicou esse ano ao mestrado, tendo conseguido suportar todos os custos inerentes graças às suas reservas financeiras. Quando optou por ingressar no mercado de trabalho português, começou por trabalhar como terapeuta financeira, função que havia sido legitimada pela Associação Brasileira de Educação Financeira ABEFIN. Paralelamente, auxiliou o namorado a gerir o seu negócio, foi instrutora de Shakti Yoga e exerceu as funções de massoterapeuta de terapia de reiki.

No ano de 2020, aquando do término do seu mestrado, conseguiu cumprir um dos seus desejos, o de cuidar de idosos, pois era algo que lhe lembrava os avós. Nesta sua experiência, rapidamente ascendeu ao cargo de coordenadora de equipa num estabelecimento de assistência de idosos, em Fátima. Ainda hoje, Eliane relata essa experiência com um brilho no olhar e um sorriso no rosto, lembrando as pessoas com que se cruzou e as aprendizagens que experienciou numa área que não era a da sua especialização.

Em toda a sua jornada pelo país, Eliane considera que foi bem recebida e gentilmente acolhida pelas pessoas com quem travou conhecimento tanto em contexto académico, como em contexto profissional.

3. Empreendedorismo

Pela complexidade do reconhecimento das habilitações académicas, nomeadamente o da licenciatura que realizou no Brasil, Eliane foi aconselhada a concluir, primeiramente, o mestrado e a, posteriormente, solicitar o CCP – Certificado de Competências Pedagógicas do Formador.

Hoje, Eliane considera-se uma mulher empreendedora e, tendo em conta o seu leque de competências atuais, autorepresenta-se como sendo uma espécie de canivete suíço. Possui competências muito diversificadas, que lhe permitem atuar em diversas áreas, mas a sua opção por alguns domínios implica “fechar” algumas funcionalidades.

Apesar de ser contabilista de formação, no presente, não se encontra a exercer.

Sendo uma apaixonada por terapias holísticas, Eliane é hoje massoterapeuta, coach e instrutora de yoga na sua empresa, A Arte de Acreditar, que criou para aplicar terapias em prol do bem-estar das pessoas.

Para além disso, no ano de 2021, juntamente com uma amiga e atualmente sócia, Eliane criou o projeto online, FAZ€R €CONOMIA, ligado à área de consultoria financeira. Considera-se, por isso, também, uma terapeuta das pessoas através dos números.

Eliane descreve o seu trabalho com muito entusiasmo, afirmando que é apaixonada por tudo aquilo que faz, sentindo-se, a cada dia que passa, cada vez mais realizada.

4. A saudade

Eliane resume as dificuldades sentidas em Portugal a uma palavra: saudade. Saudade dos seus, pessoas que deixou no seu país e que são do seu sangue. Estas saudades que, de voz trémula, admite (ainda) ter, fizeram do seu primeiro ano em Portugal o período mais desafiante, a ponto de se ter questionado sobre a sua permanência no país.



Nesta altura, não só o auxílio de especialistas foi importante para regular as suas emoções, mas também o dos seus professores. Estes contribuíram para que Eliane encontrasse o seu porto seguro, construindo amizades que perduram até aos dias de hoje.

5. Perspetivas para o futuro

Através da frase célebre de Blaise Pascal “Ninguém sabe tanto que não tenha o que aprender e ninguém sabe tão pouco que não tenha o que ensinar”, Eliane evidencia a importância que a educação tem para si e para o seu desenvolvimento. Para o futuro, tem a certeza de que pretende continuar a aprender e a estudar, seja através de formações seja do doutoramento.

Fazer crescer os seus projetos é outra das coisas que também tem planeado para o futuro. De momento, pensa permanecer em Portugal, pelo menos, até 2025. Depois, tenciona tornar-se uma nómada digital.

6. Algumas recomendações para mulheres internacionais

Coragem, do latim *coraticum* (cor + *aticum*), em que *cor* significa coração e *-aticum* ação/agir é a palavra-chave das recomendações de Eliane. Na sua ótica, agindo com o coração, conseguimos criar as nossas forças e enfrentar os nossos medos, como um passarinho que, antes de saber como se voa, se atira com bravura para um precipício e inicia o seu voo.

Eliane salienta que, enquanto mulheres, temos de resgatar a nossa força e a nossa coragem, não para sermos mais nem menos que os homens, mas sim para caminharmos lado a lado com eles e para que possamos tornar-nos seres humanos mais felizes, deixando um bom legado e um mundo melhor para as próximas gerações.

Por fim, evidencia que o sabor da conquista é algo muito gratificante, ficando sem palavras para descrever o sentimento de realização.

Não temos dúvidas de que o nome Eliane representa uma mulher forte, apaixonada por tudo aquilo que faz e pelo Mundo que abraça corajosamente. Obrigada por abraçar o nosso país!

"Viver é um desafio e se permitir é uma dádiva. A experiência nos traz histórias e histórias nos tornam sábios. Se permita viver!"



1. O início de uma jornada

Iracy Varela, mulher carismática e de sorriso contagiante, nasceu há 29 anos, em Cabo Verde, onde sempre viveu com a sua família.

Enquanto mulher preocupada com as problemáticas sociais, decidiu formar-se em Sociologia pela UCV – Universidade de Cabo Verde. Sendo uma apaixonada por esta ciência social, Iracy decidiu continuar a estudar, aprofundar os seus conhecimentos e realizar o seu sonho de se tornar mestre, facto que a conduziu até Portugal.

Iracy vive em Portugal há cinco anos e é uma migrante em situação regular. Em termos académicos, foi reconhecida com o grau de mestre em Gestão e Regime Jurídico-Empresarial da Economia Social, pelo ISCAP - Instituto Superior de Contabilidade e Administração do Porto. Em termos laborais, encontra-se a exercer funções de ajudante de cozinha num domicílio particular.

Portugal, imediatamente a seguir à China, era o seu destino de eleição. Iracy conta que, ao aventurar-se na China, conseguiria aprender uma nova língua e que os custos relativamente ao curso seriam mais reduzidos e, por isso, mais suportáveis.

Contudo, a presença de família e amigos em Portugal, o idioma comum e as experiências que ouvia de pessoas cabo-verdianas no país fizeram com que decidisse que Portugal seria a melhor opção para si, tendo assim rumado para a nação mais a ocidente do continente europeu.

2. Foco e ambição

A viagem para Portugal foi bem planeada, tendo Iracy traçado objetivos concretos: adquirir novos conhecimentos e novas competências no ramo da Sociologia, ser mestre, ingressar no mercado de trabalho português na sua área de especialização e regressar a Cabo Verde para aplicar tudo aquilo que acumularia na sua bagagem.

Economicamente, inscrever-se no mestrado, no primeiro ano da sua aventura em Portugal, não era algo suportável para si. A necessidade de reunir condições para concretizar esse sonho levou-a a ingressar no mercado laboral.

Aquando da sua chegada a terras lusas, rumou até à capital, onde começou a trabalhar na restauração. Meses depois, mudou para o Porto, cidade onde reside atualmente, para ir viver com uma pessoa amiga. Na Invicta, através de ajuda de terceiros, começou a trabalhar como cuidadora de uma senhora idosa. Iracy fala deste trabalho com um sorriso na cara e com o olhar nitidamente comovido, pois ficou deslumbrada com a bondade da senhora que tinha ao seu encargo.

Com a partida física da pessoa a quem prestava cuidados e, a consequente perda da função laboral, o ano de 2020 levantou vários desafios, sendo um deles associado aos encargos inerentes ao mestrado no qual se havia inscrito. Não se furtou a enviar currículos e a ir a entrevistas de emprego, mas nenhuma delas resultou em trabalho. Nesse período, Iracy ficou algum tempo desempregada e pensou, não raras vezes, em desistir do mestrado. Contudo, com garra, foco, ambição e algum auxílio, conseguiu concluí-lo ao seu ritmo.

3. O sonho

Iracy candidata-se ao mestrado em Gestão e Regime Jurídico-Empresarial da Economia Social, pelo ISCAP - Instituto Superior de Contabilidade e Administração do Porto no ano letivo de 2019/2020, algo que lhe proporcionou não só momentos de alegria, mas também alguns dissabores. Ainda assim, a perseverante Iracy repetiria inquestionavelmente a experiência.

Entre os aspetos menos positivos, recorda as dificuldades em conciliar a vida académica com a vida laboral e as questões financeiras. Por um lado, conciliar um trabalho com os estudos não foi algo fácil, pois ao cansaço desmotivador associava-se o descontentamento de não poder investir tanto quanto gostaria no curso, tendo nessa altura obtido um desempenho médio. Por outro lado, o obstáculo mais difícil de enfrentar foi a fragilidade financeira, motivada pelo desemprego em tempos de crise pandémica, facto que, inevitável e pesadamente, a conduziu à suspensão da sua matrícula no mestrado.

Este período de pausa de sensivelmente um ano foi de absoluta sobrevivência, tendo Iracy equacionado o regresso ao seu país de origem.

Apesar de toda a dor psicológica, agudizada pelo afastamento do curso, Iracy munuiu-se de garra e contou com o apoio de “anjos” no seu caminho, as suas professoras da faculdade, as quais recorda com um imenso carinho e uma desmesurada gratidão.

4. Perspetivas para o futuro

Iracy está determinada em voltar para o seu país de origem e aplicar todos os conhecimentos advindos das experiências que vivenciou. Ainda assim, Iracy sente que os seus grandes objetivos traçados para Portugal ainda não estão totalmente concretizados. Apesar de estar a trabalhar atualmente, nunca conseguiu um emprego na sua área de especialização. Por isso, hoje, a sua maior ambição passa pela procura de emprego numa das saídas profissionais do mestrado que concluiu, por reunir um conjunto de boas experiências profissionais em Portugal e por contribuir para a tentativa de resolução de problemáticas sociais.

5. Algumas recomendações para mulheres internacionais

Tendo em conta a própria experiência, Iracy sublinha que a existência de um planeamento (sempre que possível) de um conjunto de objetivos realistas e bem traçados, pode tornar-se a principal alavanca para uma boa integração e para a superação de obstáculos. Torna-se fundamental ter a mente aberta e não acreditar que tudo será sempre um mar de rosas, ter a consciência de que dificuldades, obstáculos e barreiras podem sempre surgir.

Para além disso, na medida do possível, é importante estudar e cultivar a mente para uma maior riqueza intelectual e para se estar apta a concorrer a mais oportunidades de trabalho.

Iracy recomenda também que, sempre que as mulheres TCN tiverem a oportunidade de ter o apoio da família e amigos, devem disso tirar o maior partido.

Sem dúvida que o nome Iracy representa uma mulher forte, apaixonada e muito resiliente, que luta pelos seus sonhos e por um mundo melhor. Acredita genuinamente que o seu papel na Terra passa pela atenção que direciona às problemáticas sociais. Falar da sua viagem por Portugal é algo que a emociona, pois fá-la lembrar-se do local onde começou, do que passou e do patamar a que conseguiu chegar!



"Explorar e construir conexões são a chave para reconstruir a casa em um novo lugar."



1. O início de uma jornada

Lana Gonzalez, uma mulher aventureira de 37 anos, mudou-se para Portugal, há cerca de um ano, com o marido e a filha que deu à luz há dois anos e meio.

No Canadá, de onde Lana é natural, concluiu o mestrado em Human Security and Peacebuilding, na Royal Roads University e, neste momento, apesar de o seu país de origem distar de Portugal 7000 km, encontra-se a realizar, graças ao ensino remoto, o doutoramento em Administração Social Mundial, com foco nos estudos sobre Migrações, na Balsillie School of International Affairs da Waterloo University.

Ainda naquele país norte-americano, integrou a Comissão de Imigração e do Estatuto do Refugiado como assistente de registos, onde exerceu funções de apoio administrativo, de revisão e de edição de documentos de audiência, bem como apoio geral para requerentes de asilo. Foi, ainda, gestora de casos de refugiados nos Serviços de Imigração e Educação de Calgary, tendo preparado refugiados recém-chegados para as entrevistas de elegibilidade, dado orientações ao longo do processo de pedido de asilo e preparado documentos de apoio para representação de refugiados.

Também no Canadá, integrou equipas de projetos de desenvolvimento internacional e o seu diploma CELTA habilitou-a a lecionar inglês, tendo sido professora no Centro de Ensino de Línguas Global Village.

Atualmente, a par dos estudos de doutoramento, Lana continua a trabalhar como assistente de investigação para a sua universidade, atividade que, de quando em vez, exige que se desloque ao Chipre.

Nesta etapa de estudos avançados, integra um grupo de mulheres estudantes que estão, tal como Lana, a realizar doutoramento a distância. Estas investigadoras, migrantes na sua maioria, reúnem-se a cada duas ou três semanas para discutir os seus projetos de investigação, apoiando-se mutuamente.

Em Portugal, faz parte também de um grupo de mães internacionais residentes na zona do Porto, no qual se partilham conselhos sobre bebés, emprego e alojamento. Lana considera que estas redes facilitam a sua socialização e a sua integração. Para o seu bem-estar, também contribuem as aulas de danças orientais que se encontra a ter.

Lana fala fluentemente espanhol e inglês, mas não tem, por enquanto, a mesma facilidade com a língua portuguesa. Por esta razão, para facilitar a comunicação com falantes do país de acolhimento sente necessidade de estudar português, encontrando-se, neste momento, a aprender o idioma.

2. Foco e ambição

Lana e a sua família sempre tiveram vontade de emigrar com vista a desenhar um novo projeto de vida e a conhecer um novo país. Entre as motivações da emigração, estava também a vontade que o casal tinha de que a sua filha tivesse a oportunidade de conhecer uma nova cultura e uma nova língua.

Portugal foi o país escolhido pela família por considerar que institui políticas positivas, quer para as mulheres quer para o meio ambiente. O seu objetivo é permanecer no país após o doutoramento e abraçar novos projetos.



3. Perspetivas para o futuro

Num futuro próximo, Lana imagina-se a trabalhar em investigação, designadamente, em projetos relacionados com a migração, tanto em universidades, como em organizações não-governamentais. A ambição de continuar os estudos mantém-se, sendo a pós-graduação uma hipótese tão válida quanto a do empreendedorismo.

A este nível, nutre o sonho de ter um negócio ligado à consultadoria, em que possa estabelecer contratos com projetos variados.

4. Algumas recomendações para mulheres internacionais

Lana, por experiência própria, aconselha as pessoas a estudarem línguas estrangeiras e a lutarem pela obtenção de títulos e de certificados. Considera também importante a criação do seu próprio negócio, mesmo que tal signifique iniciar o projeto pelas redes sociais.

Sente, ainda, como fundamental a construção de uma rede de apoio que permita conhecer novas pessoas e socializar a distância e presencialmente. Esta rede será também relevante para se aceder a informações de toda a natureza, especialmente as relacionadas com o mercado laboral.

Embora os pais de Lana não tenham ficado, no início, muito satisfeitos com a sua partida do Canadá, estão, neste momento, felizes pela sua estadia em Portugal. Nós, enquanto portugueses, partilhamos dessa felicidade!

“A cada dia que nos levantamos temos a oportunidade de nos posicionar um pouco mais próximo do nosso objetivo. Esta é uma dádiva que ninguém nos pode tirar. Obstáculos sempre existirão, são os que dão sentido à nossa vida. Devemos sempre pensar neles como uma motivação extra. A vida é para ser vivida e não lamentada.”



1. O início da jornada

Ludmila Fagir é uma mulher moçambicana de 34 anos com uma garra e uma atitude positiva inacreditáveis.

Na altura em que chegou a Portugal, há sensivelmente uma década, foram-lhe reconhecidas as suas habilitações literárias ao nível do ensino secundário e encontrava-se a terminar a licenciatura de Recursos Humanos que havia iniciado em Moçambique.

No seu país natal, trabalhava como rececionista-chefe num centro de saúde e tinha um nível de vida confortável que lhe permitia auxiliar a sua mãe que se encontrava numa situação de vulnerabilidade financeira.

Desde a sua chegada, viu a entrada facilitada e teve a sua situação como migrante regularizada por se encontrar casada com uma pessoa de nacionalidade portuguesa.

Concluiu a sua licenciatura em Recursos Humanos em dezembro de 2022 e encontra-se, desde o início do ano, num processo de procura ativa de emprego. Estamos certos de que terá os maiores sucessos, em breve.

2. Um percurso atribulado

Quando Ludmila chegou a Portugal no ano de 2013, não se encontrava em condições de trabalhar, mas, no ano seguinte, assim que as reuniu, começou a procurar emprego na cidade onde se encontrava, Esposende. Neste período de busca de emprego, Ludmila deparou-se com a realidade dura do racismo, tendo distribuído muitos currículos sem nunca ter obtido qualquer tipo de resposta. Quando finalmente conseguiu uma vaga numa loja, não foi tratada com a dignidade que lhe era devida nem lhe foram assegurados os seus direitos laborais. Para encapotar a ilegalidade, esta entidade patronal exigia-lhe que se fizesse passar por cliente e se escondesse na garagem, caso o estabelecimento fosse inspecionado. Esta situação a que esteve sujeita fez com que Ludmila sentisse que estavam a tirar proveito do seu desconhecimento da legislação laboral portuguesa, tendo a sua permanência nas funções sido cada vez mais difícil de assegurar. Três meses volvidos, Ludmila decidiu colocar um ponto final na sua colaboração com a entidade. Nessa altura, recebeu a sua única e tardia remuneração.

Depois desta experiência, Ludmila esteve um período sem tentar ingressar no mercado laboral por ter engravidado do seu primeiro filho. Em 2016, saiu de Esposende, determinada em regressar à faculdade. Entretanto, iniciou o processo de separação matrimonial. Tempos depois, em pleno processo de divórcio, sentiu a necessidade de suspender os estudos na faculdade para reingressar no mercado de trabalho, condição sine qua non para manter a guarda do filho.

Alguns tempos depois, em setembro de 2019, desempenhou funções como operadora fabril. Apesar de a atividade exigida ser braçal e desgastante, o principal obstáculo que enfrentou neste emprego foi ter sido vítima constante de assédio sexual por parte do seu supervisor, realidade que a colocou numa posição de total vulnerabilidade e, conseqüente, desproteção. Este período de terror psicológico que a atemorizava apenas findou no período de confinamento. Nessa altura, foi demitida, o que lhe facultou o acesso ao subsídio de desemprego. Esta prestação social de que se tinha, então, tornado beneficiária permitiu-lhe regressar aos estudos.

3. A construção da rede de apoio

Ludmila encara a vida com uma atitude positiva de invejar, acredita ter um propósito que depende unicamente de si para ser realizado e é isso que lhe dá força para se levantar todos os dias e desempenhar as tarefas de que necessita. Apesar dos efeitos nefastos da sua última experiência laboral, encara-a como positiva, uma vez que o desenlace, sob a forma de despedimento, lhe permitiu ser beneficiária do subsídio do desemprego e garantir a sua subsistência para prosseguir os estudos.

Refere que a rede de apoio que teve foi a que a própria foi procurar e a que a própria conseguiu construir. Na verdade, foi através da busca por informação no CNAIM e do relacionamento que foi estabelecendo, por sua iniciativa, com as pessoas à sua volta que se sentiu capaz de ir ultrapassando as mágoas que lhe foram tocando. Atribui muita importância aos atos de conversar, de desabafar, de partilhar e de questionar e garante ter sido através destes mecanismos que conseguiu ir seguindo em frente e continuar a batalhar por um futuro mais sorridente.

4. Perspetivas para o futuro

O plano de Ludmila é ingressar num futuro próximo no mercado de trabalho e utilizar o valor que conseguir economizar para investir em cursos de inglês e de francês que lhe permitam ser mais competitiva no mercado laboral. Planeia também prosseguir os estudos, ora realizando pequenos cursos online gratuitos, ora através do mestrado.

Da lista dos seus sonhos, consta o de ser uma profissional de renome na área de recursos humanos, na área da saúde ou na área da tecnologia e o de abrir uma loja em Moçambique com a sua própria gama de perfumes, com fragrâncias, embalagem, imagem concebidos por si. Para os conseguir concretizar, tem a perfeita consciência de que necessita de trabalhar para financiar os seus sonhos.

5. Algumas recomendações para mulheres internacionais

Ludmila dá dois conselhos fundamentais. O primeiro centra-se na importância da procura de informação, que segundo a entrevistada, deve ser o primeiro passo a dar quando se muda para um novo país. Existem, para esse fim, diversos locais e instituições oficiais cujo acesso é gratuito e onde se encontra toda a informação disponibilizada. Acima de tudo, é crucial saber-se onde a encontrar.

O segundo conselho destaca o trabalho e o estudo como condições para a conquista da liberdade e da independência. Assegura Ludmila que, especialmente para uma mulher, se torna deveras importante ser independente e possuir um emprego de forma a garantir o respeito dos outros.

Ludmila terá, para nós, respeito e admiração contínuos.

"Não é possível derrotar aqueles que jamais se renderão"

1. Início de uma jornada

Através do ecrã emerge a presença de uma mulher vibrante, forte, idealista, mas também pragmática, ansiosa por se expressar e determinada a fazer do Mundo um lugar mais aprazível.



Sharine Fernández Hernández conta-nos a história das suas origens: nasceu na Venezuela, no seio de uma família bicultural. O pai era colombiano, o que lhe conferiu uma dupla cidadania. É licenciada em Direito e Relações Internacionais e começou a exercer advocacia há vinte anos. Durante o período em que viveu no seu país de origem, foi Consultora Jurídica e Advogada de Negócios Internacionais. Abraçou diferentes profissões e desafios. Foi professora do Ensino Superior em Direito e em Comunicação Social e criou a sua própria empresa na área das importações.

Desde cedo, na sua carreira, Sharine enfrentou o problema da repressão política e compreendeu que há um preço a pagar quando não se é conformista e se tem opiniões fortes. A Venezuela enfrenta, atualmente, uma situação política e económica complexa e, à semelhança de outros compatriotas, a opção pela diáspora foi inevitável.

Sharine vive em Portugal há cinco anos e encontra-se numa situação regular, em termos do seu reconhecimento enquanto migrante.

Criou o próprio negócio de desenvolvimento de soluções tecnológicas jurídicas para a elaboração automatizada de contratos através de modelos preditivos.

No entanto, o início não foi de todo um mar de rosas. Sharine não tinha mais do que 5 euros para viajar 62 km (ida e volta) da sua casa, em Cortegaça, até à sede da ANJE-Porto, na Foz do Douro.

Em três meses, caminhou 650 km. Ouvia todos os podcasts do Jim Rhon para se motivar. Cultivou um espírito positivo aliado ao esforço e superação físicos. Como resultado, conseguiu reprogramar totalmente as suas emoções e a sua visão de futuro. Ninguém sabia. Este era o seu segredo. E assim começou o seu caminho dos 5 euros, com o rio Douro a testemunhar a sua transformação em empreendedora digital.

Mas, viajemos de volta ao início da jornada rumo ao autodesenvolvimento e ao sucesso profissional.

2. Da frustração à resiliência

Ao chegar a um país diferente para escapar à turbulência socioeconómica e política do país de origem, as pessoas podem enfrentar problemas esmagadores: falta de dinheiro e de documentação, choque cultural, falta de reconhecimento do diploma, incapacidade de falar a língua de acolhimento, entre outras barreiras. Este foi o caso de Sharine. Embora compreendesse que o melhor a fazer era deixar para trás o seu país, passou por um período difícil, na chegada a Portugal. Faltava-lhe dinheiro, não conseguia falar e escrever português corretamente e o diploma em Direito e Relações Internacionais, bem como as competências profissionais que tinha adquirido tornavam-se, aparentemente, inúteis.

Como explica a Sharine, quando se é forçado a fugir, a nossa condição económica é vulnerável. Não é de esperar que se possa arcar com os custos elevados do processo de reconhecimento de um diploma. Sharine acredita que os países de acolhimento devem oferecer aos migrantes condições que lhes permitam trabalhar nos seus domínios de especialização.

Sugere a relevância da criação de espaços de co-working que possam ser livremente utilizados. Sugere ainda a importância de criar um fundo para ajudar os migrantes a pagar o processo de reconhecimento do diploma.

Quando se é forçado a fugir, começamos do zero a nossa jornada em direção à autoexpressão através da linguagem. Sharine relata a experiência devastadora de perder o domínio da linguagem verbal. A língua materna é, para qualquer um de nós, identidade, autoconfiança, conhecimento e sensibilidade. Sharine recorda como foi frustrante não ser capaz de escrever nem de falar corretamente. De repente, sentimo-nos analfabetos. Perdemos a identidade quando nos faltam competências linguísticas que permitam comunicar a nossa visão do Mundo.

Quando se é forçado a fugir em busca de liberdade, de paz e de prosperidade, provavelmente sofreremos face aos preconceitos dos outros. Infelizmente, os estereótipos culturais negativos são inevitáveis. Sharine sentiu preconceito, não por ser mulher, mas por ser migrante. O mercado de trabalho não oferece igualdade de oportunidades aos nacionais e aos nacionais de países terceiros. Uma pessoa migrante tende a ser considerada uma ameaça e espera-se que aceite empregos de curto prazo, pouco qualificados e mal remunerados, que a população local não quer fazer. Quando somos migrantes, vamos precisar de muito mais energia para nos permitirmos sonhar.

3. Uma integração bem-sucedida

Como esperado, a integração de Sharine no mercado de trabalho português foi uma jornada longa e resiliente. Para além dos obstáculos acima descritos, a burocracia era uma enorme barreira a ultrapassar. As relações bilaterais entre a Venezuela e Portugal também dificultaram a realização de procedimentos de reconhecimento relativos ao seu grau académico. Neste momento, ainda está à espera de um documento para iniciar o seu processo de reconhecimento de diploma.

Contudo, rapidamente compreendeu que era vital encontrar o seu próprio espaço no mercado e desenvolver competências transversais para a realização das ideias de negócio. E assim foi:



Sharine ultrapassou obstáculos relacionados com o mercado de trabalho, fazendo pesquisas exaustivas na internet, a sua grande aliada. Dedicou horas a estudar publicações gratuitas de universidades e a frequentar MOOCs, seminários e oficinas.

Três meses após a sua chegada a Portugal, participou no programa Compete, Portugal 2020, na ANJE (Associação Portuguesa de Jovens Empreendedores). Em 2017, ganhou uma bolsa de estudo para participar num Programa Intensivo (230 horas) de formação sobre como criar uma empresa. Este foi o início da sua metamorfose profissional.

Teve a oportunidade de conhecer o ecossistema empresarial português, participando numa rede inovadora. Naquela altura, a ANJE promoveu oportunidades para interagir com membros de Câmaras de Comércio Internacionais e discutir oportunidades de negócio. Houve também uma colaboração com a Universidade do Porto e com a Universidade do Minho que lhe permitiu frequentar uma formação inovadora. Sharine tem uma visão muito positiva desta experiência, pois o curso proporcionou tudo o que necessitava: espaços físicos, alimentação, mentores atualizados, trabalho em rede, investidores e uma plataforma digital.

Em 2018, foi nomeada para o Desafio da Justiça Inovadora promovido pelos Países Baixos. A sua candidatura com projeto CuriaLex.com ficou entre as melhores empresas internacionais de tecnologia jurídica.



44

Nesta caminhada rumo ao sucesso, o processo de aprender a nossa língua não foi dos mais fáceis. Sharine teve de esperar 8 meses para frequentar cursos de Língua Portuguesa (Níveis A1 e A2) no IEFP de Alverca (Instituto de Emprego e Formação Profissional). Quatro anos depois, o IEFP de Aveiro contactou-a para a informar de que havia uma vaga para frequentar os níveis B1 e B2.

Sharine acredita que as competências linguísticas do país de acolhimento são extremamente importantes para uma integração bem-sucedida, por isso, seria crucial acelerar e inovar os processos de aprendizagem.

4. Algumas recomendações para mulheres internacionais

Sharine tem por certo razão quando sublinha que, se um país está disposto a aceitar pessoas migrantes e refugiadas, é vital aumentar as possibilidades oferecidas pelo mercado de trabalho aos Nacionais de Países Terceiros. Por outro lado, acredita que o crescimento pessoal, em termos de formação e de desenvolvimento de competências múltiplas, é também muito importante.

Para si, o investimento num perfil multilíngue (português, inglês, espanhol, alemão) é uma grande vantagem competitiva em prol de uma consciência multicultural. As competências de comunicação digital são igualmente uma mais-valia (criação de sites, marketing digital, copywriting, marketing de conteúdos, entre outros).

Finalmente, esta empreendedora destaca a analítica negocial (big data, inteligência empresarial, machine learning), tecnologias imersivas, metaverso e realidade virtual. Estas são áreas que, do seu ponto de vista, irão gerar uma vasta gama de oportunidades de emprego.

5. Planos em curso e planos futuros

Apesar de ter encontrado um labirinto de obstáculos, Sharine geriu com sucesso a sua carreira e é, neste momento, Diretora Executiva de duas empresas de tecnologia: Curialex.com e Tradeasy.io, ambas na fase de lançamento do MVP (Produto Mínimo Viável). A primeira está relacionada com a tecnologia jurídica e com a elaboração automatizada de contratos através de um modelo preditivo. A segunda empresa, na área do comércio internacional, tem como intuito facilitar a escolha dos fornecedores grossistas no mercado colombiano de importações e de exportações e de transitários. Atualmente, continua a investir na exploração de modelos de inteligência artificial para o Direito e para a internacionalização das empresas, continuando a competir em desafios nacionais e internacionais. Desenvolve testes e feedback com potenciais utilizadores de produtos digitais, uma vez que a melhoria constante do produto é o seu foco.

Tal requer trabalho e estudo diários, bem como um desenvolvimento permanente e disciplinado de novas competências digitais.

Quanto ao futuro, Sharine pretende desenvolver protocolos com Universidades e com Centros de Investigação para conceber cursos de Realidade Aumentada. Está a terminar uma formação em Realidade Virtual e Aumentada na AICEP (Agência para o Investimento e Comércio Externo de Portugal).

No âmbito do Direito, é seu objetivo estabelecer parcerias com faculdades e escritórios de advocacia para testar as suas ferramentas.

Tenciona permanecer em Portugal e prosseguir com os seus estudos de pós-graduação em Criação e Desenvolvimento de Negócios no Instituto Superior de Contabilidade e Administração do Porto. Devido ao conteúdo do curso, acredita que pode formalizar os conhecimentos em negócios digitais e vir a formar outros sonhadores que se queiram requalificar.

Deixa ainda expresso um desejo mais profundo e emocional: voltar à Universidade para ensinar.

Sharine acredita que viver no estrangeiro obriga o ser humano a desenvolver um sentido claro sobre si próprio. A migração é uma mudança de identidade. Implica um compromisso profundo e de mente aberta face a uma cultura nova. Passamos a competir em desigualdade. As oportunidades são escassas. Acredita, por isso, que o desafio de uma pessoa migrante é empenhar-se na conquista do seu próprio espaço, construindo-o com respeito e honestidade.

Chegamos ao fim desta conversa e o nome Sharine reforçou a nossa primeira impressão: uma mulher forte e bem-sucedida que acredita genuinamente que o Direito é muito mais do que uma profissão. Para si, o Direito é uma filosofia de vida: permite ajudar, resolver problemas e dar orientação e conselhos àqueles que deles necessitam.

Como portugueses, temos sorte que tenha escolhido o nosso país¹.

“Ser imigrante é descobrir diferentes circunstâncias, cenários e emoções todos os dias. É encontrar novos espaços no mundo e também dentro de nós mesmos.”



1. O início de uma jornada

Verônica Folha é uma mulher brasileira de energia contagiosa, com 32 anos, sete dos quais vividos em Portugal.

No Brasil, estudou Direito e realizou um estágio profissional integrado na Defensoria Pública do Estado de São Paulo, graças ao qual obteve conhecimentos práticos, laborais e jurídicos.

De momento, tem a autorização de residência por agrupamento familiar, mas a primeira licença que obteve para residir em Portugal foi como estudante. Não possui, ainda, nacionalidade portuguesa, devido à fila de espera de dois anos, mas tem a expectativa de, até ao final do ano, passar a ter dupla nacionalidade.

Para além da licenciatura em Direito concluída no Brasil, realizou, em terras lusas, o mestrado em Ação Humanitária, Cooperação e Desenvolvimento e concluiu, recentemente, a pós-graduação em Gestão de Organizações de Economia Social. Verônica lançou mão da sua carreira para se dedicar aos outros, por sentir que foi privilegiada no seu percurso como mulher migrante.

Por essa razão, hoje em dia, dedica a sua vida à integração de outras pessoas migrantes e refugiadas como voluntária na Cáritas Diocesana do Porto, no projeto de combate ao isolamento social de famílias refugiadas, de migrantes e de requerentes de asilo Meeru Aproxima e na organização internacional da Igreja Católica JRS - Serviço Jesuíta aos Refugiados.

2. A angústia do inóspito

Ao chegar a Portugal, Verônica teve facilidade no reconhecimento tanto do seu diploma como na regularização da sua situação de migrante. O principal desafio prendeu-se com aquilo que designa “nuances culturais” patentes nas diferenças na forma de falar, nas expressões usadas, no facto de, por vezes, não conseguir transmitir de imediato o que está a pensar. Verônica descreve como estas subtilezas podem gerar uma sensação de desconforto e de estranhamento, relatando um episódio pessoal no qual, numa ida ao café, iniciou uma frase com “a gente” e, imediata e hostilmente, foi corrigida pela trabalhadora do estabelecimento. Este inesperado reparo fê-la sentir-se perdida, desajustada e angustiada, sensações que a perseguem até hoje sempre que pronuncia a expressão “a gente”.

Apesar de este desconforto emocional não ter desvanecido, Verônica persistiu, refugiando-se no privilégio de ter uma família que podia garantir-lhe os alicerces financeiros enquanto se dedicava aos estudos de mestrado no país de acolhimento. Reconhece que este suporte em muito contribuiu para concluir o mestrado e iniciar a procura de trabalho na área de formação.



No início, para sua frustração nada surgiu, todavia Verônica não se deixou abater pelo desalento. Valorizou o que considera os seus principais trunfos, as línguas em que é fluente, inglês e francês. Deste modo, foi recrutada para o departamento financeiro de uma empresa do setor automóvel na qual permaneceu três anos, tendo desempenhado funções completamente distintas das que esperaria e das que, na realidade, elegia para a sua vida. Ainda assim, nada a impediu de dar uma volta significativa à sua vida.

3. Uma mudança de rumo

Em 2022, o supervisor de Verônica na empresa do setor automóvel onde trabalhava sugeriu que poderia haver uma hipótese de promoção para um cargo de liderança, mas, foi precisamente nesse momento que Verônica se decidiu demitir-se para dedicar a sua vida àquilo que realmente traz alento ao coração: a defesa e integração de migrantes.

Atualmente, tem a semana, na sua totalidade, ocupada com o voluntariado que realiza em três associações: a Cáritas Diocesana do Porto, o Meeru Aproxima e a JRS e com a colaboração que concede ao negócio do seu marido.

Verônica é uma mulher curiosa e sedenta de conhecimento. Desta forma, já participou em diversas formações que foram surgindo ao longo do seu percurso relacionadas tanto com a temática dos migrantes como com o posicionamento digital.

Nas suas palavras, uma atitude proativa e a possibilidade de poder cultivar e demonstrar o seu espírito solidário contribuíram para que, finalmente, se sinta em casa em Portugal, feliz e realizada por integrar o mercado de trabalho.

4. Perspetivas para o futuro

Os planos iniciais de Verônica consistiam em aperfeiçoar-se a nível académico em Portugal e, em seguida, regressar ao Brasil, mas atualmente entende que tem muito de si que pode canalizar para os outros, percepção que a faz pretender permanecer no país anfitrião.

Vê-se mais como empreendedora, nos dias de hoje. Neste âmbito, alimenta o sonho de partilhar o conhecimento, adquirido a nível empresarial e a nível digital, com pessoas migrantes e refugiadas para que estas criem também o seu posicionamento digital, o qual Verônica considera ser crucial para a sua afirmação no mundo em que vivemos.

5. Algumas recomendações para mulheres internacionais

Verônica reforça a importância de se criar uma rede de apoio composta por família, amigos, famílias de amigos e outras pessoas que se venha a conhecer para esclarecer dúvidas e também socializar. Defende que se deve procurar pessoas com as quais haja identificação, quer estejam a vivenciar uma situação idêntica ou não.

Destaca igualmente a importância de se ter um posicionamento digital, reconhecendo o LinkedIn como ótima fonte para encontrar emprego, e de se investir no conhecimento de línguas que poderão ser uma mais-valia num processo de recrutamento. Relativamente aos idiomas, sente como fundamental considerar-se a língua do país de acolhimento.

Tivemos a sorte de a Verônica, uma mulher disposta a dar todos os dias um pouco de si aos outros, se ter cruzado no nosso caminho e de ter aceitado partilhar connosco a sua história inspiradora!

**Como portugueses e portuguesas, temos a
sorte que estas mulheres tenham
escolhido o nosso país para viver e
trabalhar..**

O nosso obrigada!

**PARA A INTEGRAÇÃO
DAS MULHERES
MIGRANTES:
A VOZ DOS ATORES
LOCAIS**

ATORES DO SETOR SOCIAL



ATORES DO SETOR EMPRESARIAL



ATORES DO SETOR PÚBLICO





ATORES DO SETOR SOCIAL

ASSOCIAÇÃO A3S



Tipo de entidade

Associação sem fins lucrativos

Localização e contacto

Porto

associacao3s@gmail.com

a3s.webnode.pt/

PERFIL DAS MULHERES MIGRANTES

A A3S não trabalha diretamente com mulheres migrantes, mas sim com organizações nesta área, segundo as quais as mulheres migrantes são maioritariamente mulheres em idade ativa e de nacionalidade brasileira.



PRINCIPAIS AÇÕES DESENVOLVIDAS

- Fazem parte do Grupo de Profissionais pela Inclusão Socio Laboral, onde se inserem profissionais que trabalham com vários grupos vulneráveis, entre os quais a população migrante;
- Participam no projeto Divers@s e Ativ@s: Promoção da Diversidade e Não Discriminação no Âmbito Profissional, que visa a promoção da diversidade e tolerância e o combate à discriminação no âmbito do trabalho.
- Prestação de serviços de capacitação (diagnóstico, consultoria, avaliação...) das organizações em diversas áreas.

PRINCIPAIS RECOMENDAÇÕES

- Promover o associativismo junto de mulheres migrantes de forma que tenham um suporte face às várias questões que se colocam à sua integração no mercado de trabalho;
- Sensibilizar e capacitar as entidades empregadoras para a diversidade e inclusão;
- Valorizar as competências específicas de cada mulher migrante que potenciem a sua empregabilidade;
- Sensibilizar e criar redes de solidariedade com/ entre mulheres migrantes (ex. mulheres migrantes e outros grupos que empregam/ contratam serviços de outras mulheres migrantes).

ASSOCIAÇÃO LUSÓFONA CULTURA E CIDADANIA



Tipo de entidade

Associação sem fins lucrativos

Localização e contacto

Rua Varela Silva, lote 14 B -1750- Lisboa

Telefone: 218031921

<https://www.lusoculturas.org/>

PERFIL DAS MULHERES MIGRANTES

As mulheres são nomeadamente falantes de língua portuguesa, na sua grande maioria com empregos precários, uma grande maioria com habilitações literárias ao nível do 1º ciclo e dificuldade na compreensão da língua portuguesa (palops) e mulheres brasileiras com habilitações literárias ao nível do 12º ano. Todas em idade ativa, com idade entre os 20 e 48 anos, embora grande maioria na lista de trabalho precário. Muitas mulheres são ou pretendem serem empreendedoras.



PRINCIPAIS AÇÕES DESENVOLVIDAS

As ações desenvolvidas passam pela aprendizagem da língua portuguesa, empreendedorismo, formação e emprego, apoio social, apoios a documentação de regularização. Todas as ações acima mencionadas permitem que todas possam ser relevantes a empregabilidade.

PRINCIPAIS RECOMENDAÇÕES

- Mais formações práticas;
- Serem reconhecidas pelo seu trabalho ou formação no país de origem;
- Ter cargos relevantes em todas as áreas profissional;
- Ter informações sobre direitos e deveres em todas as vertentes, nomeadamente do contrato de trabalho e direitos trabalhistas etc.
- Local onde possam deixar seus filhos menores;
- Ter habitação digna;
- Divulgação das boas praticas executadas pelas mulheres



CENTRO COMUNITÁRIO SÃO CIRILO



Centro
Comunitário
São Cirilo

Tipo de entidade

Comunidade de Inserção da Companhia de Jesus

Localização e contacto

Rua Barão de Forrester, 968

4050 - 272 Porto

geral@saocirilo.pt

www.saocirilo.pt

PERFIL DAS MULHERES MIGRANTES

- Mulheres brasileiras e provenientes dos PALOP;
- A migração é despoletada pela procura de melhores oportunidades de vida.



PRINCIPAIS AÇÕES DESENVOLVIDAS

- Apoio social, psicológico, jurídico e na procura de emprego;
- Realização de formações e Workshops em várias áreas;
- Apoio à integração no mercado de trabalho.

PRINCIPAIS RECOMENDAÇÕES

- Aposta no combate à discriminação;
- Promover a conciliação entre a vida profissional e familiar.



Tipo de entidade

Associação sem fins lucrativos

Localização e contacto

Braga,

civitas.braga@gmail.com,

<https://www.facebook.com/civitasbraga>

PERFIL DAS MULHERES MIGRANTES

- Mulheres refugiadas de guerra;
- Maioria de nacionalidade ucraniana;
- Entre os 16 e os 75;
- Diferentes níveis de escolaridade.



PRINCIPAIS AÇÕES DESENVOLVIDAS

- Aulas de Português;
- Parceria com a babeliUM – Universidade do Minho.

PRINCIPAIS RECOMENDAÇÕES

- Facilitar o acesso ao ensino de língua portuguesa;
- Desburocratizar o processo de obtenção de documentos essenciais;
- Garantir as necessidades básicas de todos os refugiados.

presenciais | віч-на-віч

**AULAS DE PORTUGUÊS LÍNGUA
ESTRANGEIRA (PLE)
PARA REFUGIADOS ADULTOS
УРОКИ ПОРТУГАЛЬСЬКОЇ МОВИ
ДЛЯ ДОРОСЛИХ БІЖЕНЦІВ**



gratuitas | безкоштовно
**BRAGA, PORTUGAL |
БРАГА, ПОРТУГАЛІЯ**

 **babeliUM**
centro de línguas



CONSELHO PORTUGUÊS PARA OS REFUGIADOS



Tipo de entidade

Organização Não-Governamental para o Desenvolvimento

Localização e contacto

Organização de atuação a nível nacional, sediada em Lisboa.

geral@cpr.pt

PERFIL DAS MULHERES MIGRANTES

- Mulheres requerentes e beneficiárias de proteção internacional que procuram em Portugal uma oportunidade para recomeçar as suas vidas com paz, dignidade e segurança;
- Os perfis das mulheres são extremamente diversificados: desde mulheres sozinhas, a famílias monoparentais e até nucleares; mulheres iletradas a mulheres com estudos superiores e carreiras muito desenvolvidas.



PRINCIPAIS AÇÕES DESENVOLVIDAS

- Apoio jurídico e psicossocial;
- Orientação Cultural;
- Cursos de Português Língua Estrangeira e Alfabetização para Adultos;
- Empoderamento feminino e igualdade de género
- Atividades e workshops diversos;
- Orientação vocacional;
- Apoio à procura ativa de emprego;
- Desenvolvimento de parcerias com enfoque na empregabilidade.

PRINCIPAIS RECOMENDAÇÕES

- Criação e implementação de medidas de apoio à família, nomeadamente a inclusão das crianças em meio escolar/atividades de tempos livres ou outras medidas de suporte assim garantindo a disponibilidade das mães para a procura de emprego e início de atividade profissional;
- Criação de vias para acesso a medidas de formação profissional, assim apoiando a aquisição de competências profissionais ou a (re)conversão das competências já existentes;
- Criação de vias facilitadoras para o início de estudos superiores, apostando no empoderamento e nos percursos ascendentes.

EAPN - REDE EUROPEIA ANTI- POBREZA



Tipo de entidade

Organização Não Governamental

Localização e contacto

Morada: Rua de Costa Cabral, 2368 - 4200-218 Porto

Tel: 00351 225 420 800

PERFIL DAS MULHERES MIGRANTES

- Faixa etária: 25-60
- Nacionalidades: Bangladesh, Angola, São Tomé, Cabo-Verde, Nigéria, Sri Lanca, Nepal
- Situação académica: Licenciados e Mestres
- Motivo de imigração: Procura de melhores condições de vida



PRINCIPAIS AÇÕES DESENVOLVIDAS

- Sessões de Capacitação
- Grupos Focais
- Assembleias Participativas
- Visitas Institucionais

PRINCIPAIS RECOMENDAÇÕES

- Reconhecimento das qualificações profissionais
- Aumento das Remunerações



Tipo de entidade

IPSS – Instituição Particular de
Solidariedade Social
associação sem fins lucrativos

Localização e contacto

Rua do Vilar, n.º 54, 4050-625 Porto
dci@espacpt.pt
www.espacot.pt

PERFIL DAS MULHERES MIGRANTES

- Mulheres dos PALOP com nível académico médio ou superior;
- Mulheres maioritariamente jovens (25 - 35 anos)
- Procuram melhorar as suas condições de vida e exercerem a profissão para a qual estudaram e se formaram (principalmente na área das artes).



PRINCIPAIS AÇÕES DESENVOLVIDAS

- Aulas de português para imigrantes (sem certificação);
- Palestras e conversas sobre o papel das mulheres imigrantes;
- Uso das artes como forma de inclusão e aumento das soft skills.

PRINCIPAIS RECOMENDAÇÕES

- Fomentar a capacitação das mulheres imigrantes com formação formal e de soft skills;
- Dinamizar sessões de Coaching;
- Potenciar e melhorar os serviços dos GIP imigrantes.



Tipo de entidade

Movimento cívico

Localização e contacto

forumdemos.geral@gmail.com;

PERFIL DAS MULHERES MIGRANTES

- Maioritariamente mulheres provenientes da Ucrânia e países PALOP;
- Idade essencialmente compreendida entre os 20 e os 60 anos;
- A migração é ocorre para a realização de estudos ou para a procura de trabalho.



PRINCIPAIS AÇÕES DESENVOLVIDAS

- Assembleia de Cidadãos dedicada à Hospitalidade, composta por grupos de trabalhos de migrantes e refugiados;
- Debates dedicados à Hospitalidade;
- Podcast dedicado à Hospitalidade.

PRINCIPAIS RECOMENDAÇÕES

- Desburocratizar o processo de legalização dos migrantes e encurtar o tempo de conclusão do processo de naturalização;
- Criar um programa nacional de integração com metas de longo prazo, que priorize o ensino da língua portuguesa, pelas escolas públicas em cooperação com outras entidades, como via para estimular a autonomia, a inclusão e a cooperação entre os beneficiários e a sociedade de acolhimento;
- Simplificar e alargar o reconhecimento das habilitações académicas dos migrantes;
- Implementar políticas socioeducativas que acompanhem os desafios postos pela diversidade cultural à sociedade contemporânea dirigidas a diferentes esferas da sociedade de acolhimento, assim como promover a formação da Administração Pública, tribunais, meios de comunicação em questões como a acomodação razoável, a prevenção do discurso de ódio e de outras formas de violência e discriminação, a interseccionalidade, a comunicação intercultural e a justiça inclusiva.

SERVIÇO JESUÍTA AOS REFUGIADOS



Tipo de entidade

Organização não governamental, sem fins lucrativos.

Localização e contacto

Rua Rogério de Moura, 59 1750-342 Lisboa

Tel.: 217552790

Rua da Fábrica Social, 17, 4000-121 Porto

Tel.: 932904595

PERFIL DAS MULHERES MIGRANTES

- Mulheres migrantes e refugiadas em idade ativa;
- Prevalência da faixa etária dos 25 aos 29 anos, seguida do grupo dos 30 aos 34 anos (dados 2021);
- Nacionalidades diversas, com prevalência dos países dos PALOP, Afeganistão, Brasil (dados 2021);
- A partir de 2022 tivemos um aumento considerável de mulheres provenientes da Ucrânia.



PRINCIPAIS AÇÕES DESENVOLVIDAS

- Atendimento e acompanhamento social (Gab. Social, CLAIM's, Centros de Acolhimento e Acompanhamento de Refugiadas/os);
- Apoio ao Emprego;
- Apoio sócio legal;
- Formação – Academia JRS;
- Ações informativas e de sensibilização para integração dos migrantes em Portugal.

PRINCIPAIS RECOMENDAÇÕES

- Mais ações de ensino de Português (independentemente da situação documental);
- Mais ações de formação que facilitem o desenvolvimento de competências pessoais, sociais e profissionais
- Reconhecimento das habilitações;
- Mais parcerias com o tecido empresarial com vista à dinamização de projetos que promovam a integração laboral da população migrante e refugiada;
- Mais apoio a habitação para migrantes, refugiados e deslocados.



PLATAFORMA GENI



Tipo de entidade

Coletivo

Localização e contacto

Lisboa

plataformageni@gmail.com

PERFIL DAS MULHERES MIGRANTES

- A maioria das mulheres que participam das atividades da Plataforma Geni são imigrantes de nacionalidade brasileira. São, sobretudo, mulheres trabalhadoras, académicas, entre os 18-60 anos e com filhos. Os fatores que levaram essas mulheres a migrar são diversos, desde a formação académica profissional, acompanhamento da família e projetos pessoais.



PRINCIPAIS AÇÕES DESENVOLVIDAS

- As principais ações desenvolvidas pela Plataforma Geni são: rodas de conversas feministas, clube de leitura, aulas de inglês para mulheres imigrantes, materiais informativos sobre os direitos das mulheres imigrantes, ativismo no combate à xenofobia e racismo, publicação de livros e artigos de mulheres imigrantes e momentos de convívio.

PRINCIPAIS RECOMENDAÇÕES

- Criação de redes de suporte e apoio para mulheres imigrantes vítimas de racismo, xenofobia e outras formas de discriminação, bem como assédio no local de trabalho, apoiando na saúde mental e na denúncia dos casos. Redes de apoio para as mulheres imigrantes com filhos e não tem acesso às creches (porque não há vagas ou porque não podem pagar), e não tem com quem deixar os filhos para trabalhar. A falta de sensibilidade dos empregadores e a falta de redes, equipamentos e serviços para as mulheres imigrantes que têm crianças é um grave problema que dificulta a sua integração no mercado de trabalho.

PORTO SOLIDÁRIO



PORTO
SOLIDÁRIO 20

Tipo de entidade

Associação de Ação Cultural.e Social

Localização e contacto

Rua Luís Cruz, 206 - 4150-468 Porto

Telefone: +351 910 292 711

E-mail: info@portosolidario.pt

<https://portosolidario.pt/>

PERFIL DAS MULHERES MIGRANTES

- Oriundas de países da América Latina, Norte de África e mulheres, Refugiadas de Guerra, Ucrainianas.
- As faixas etárias mais representada são mulheres adultas entre os 20 e os 59 anos, seguida de jovens até aos 19 anos.
- A situação académica é variada e diversa, mas prevalecem mulheres com habilitações literárias, por ordem decrescente, de ensino secundário, ensino profissional técnico e licenciatura. Nas mulheres do Norte África, prevalece a baixa escolaridade (1º ciclo e 2º ciclo do Ensino Básico).

- Os principais motivos e projeto migratório não são homogêneos:
 - Nas mulheres latino-americanas, os motivos prendem-se com projetos pessoais mais do que familiares. Existem também algumas situações de casamentos forçados;
 - Nas mulheres oriundas do Norte de Africa, a principal motivação é acompanhar a família;
 - Nas mulheres ucranianas, o projeto migratório é forçado, são “Refugiadas de Guerra” e vêm acompanhadas dos seus filhos para se integrarem e sobreviverem. Muitas delas afirmam querer resgatar a infância das suas crianças.
- A única similaridade entre todas, parece ser a esperança de um futuro melhor. Todas têm perspectiva de fixação e integração em Portugal.



PRINCIPAIS AÇÕES DESENVOLVIDAS

- Apoio na legalização e vistos de residência (SEF e CNAIM);
- Aulas de Língua e Cultura Portuguesa;
- Treino de competências pessoais e sociais;
- Apoio na integração escolar das crianças;
- Atividades psicopedagógicas com crianças e jovens, filhos de mulheres migrantes em férias escolares;
- Ações de informação e esclarecimento sobre direitos e deveres cívicos e apoio no acesso à cidadania e participação cívica;
- Apoio alimentar, psicossocial e médico de emergência;
- Consulta médica de rastreio do estado de saúde.



PRINCIPAIS RECOMENDAÇÕES

- Ser centralida na pessoa humana com as suas necessidades, ambições, expectativas e cultura;
- O estudo e compreensão da cultura, religião e valores, é premissa para apoiar a adaptação à inclusão social e laboral em Portugal;
- Formar e capacitar mediadores sociais facilita momentos de sociabilidade interculturais e potencia a realização pessoal;
- Apoiar e promover a manutenção e relações com os países de origem e a cultura, é favorecedor do bem-estar biopsicossocial.



Tipo de entidade

Cooperativa de Solidariedade Social (sem fins lucrativos)

Localização e contacto

Lisboa, Lumiar (com atuação a nível nacional)

geral@cidadeinterculturais.pt

<https://cidadeinterculturais.pt/>

PERFIL DAS MULHERES MIGRANTES

- Mulheres Brasileiras com elevas habilitações idade laboral (como membros da cooperativa e trabalhadoras, migração para trabalho);
- Mulheres Portuguesas de origem africana, com elevas habilitações, idade laboral (nos webinaries, podcasts e eventos);
- Mulheres Portuguesas Ciganas, com elevas habilitações, idade laboral (nos webinaries e eventos) – não sendo migrantes consideramos essencial o seu envolvimento.



PRINCIPAIS AÇÕES DESENVOLVIDAS

- Projeto “Gender and Interculturalism” 2022: debates e produtos sobre interseccionalidade entre género e origens culturais na saúde, educação e comunicação
- Projeto “Welcome Ukrainians” 2022
- Projeto “Employability Networks” 2022 - captação de talento intercultural e trabalho em rede neste âmbito
- Projeto “NET-IDEA” 2022 - 24
- Projeto “DiverCities” 2022-24
- Projeto “Inclusive Employers” 2021 - contratação de pessoas migrantes em Portugal
- Projeto Inclusion Influencers” 2021
- Podcast “Portugal Plural” spotify

PRINCIPAIS RECOMENDAÇÕES

- Envolvimento de homens no processo e no debate, incluir também a perspetiva das identidades de género não binárias;
- Sensibilização das entidades empregadoras e serviços públicos, aumento de competências interculturais destas e dos serviços;
- Aumento de narrativas positivas e empoderadoras sobre migrações e mulheres migrantes (imagens, anúncios, textos, etc.).

ATORES DO SETOR EMPRESARIAL

Tipo de entidade

Empresa na área de IT

Localização e contacto

Localização:

E-mail: talent@cocus.com

PERFIL DAS MULHERES MIGRANTES

- Nacionalidades: Brasileira, Indiana;
- Faixa etária: 30 – 35 anos;
- Situação académica: Ensino superior;
- Motivos: Melhores condições de vida;
- Acompanhadas pela família próxima (Conjuges, sem filhos).



PRINCIPAIS AÇÕES DESENVOLVIDAS

- Apoio ao processo de atribuição de visto com celebração de contrato promessa + Termo de responsabilidade (ao abrigo do IAPMEI para trabalhadores altamente qualificados);
- Apoio monetário para emissão do número de identificação fiscal (NIF);
- Celebração de contratos sem termo aquando da chegada a Portugal;
- Programa de inclusão chamado Welcome to Portugal com objetivo de suportar a integração no país de migrantes que não dominem a língua portuguesa (dinâmicas, cultura, linguagem, etc);
- Canal Teams para partilha de experiências, locais, gastronomia, entre outras temáticas.

PRINCIPAIS RECOMENDAÇÕES

- Informações para migrantes sobre informações tais como o custo de vida no país de destino e respetiva cultura, de modo a evitar um choque cultural;
- Disponibilização de informação sobre lei laboral, escolas para o caso de migrantes com crianças, entre outros;
- Maior informação sobre o mercado de trabalho, que deverá ainda ser tornado acessível antes do processo de migração, de modo a que os migrantes possam avaliar a pertinência da mudança e a possibilidade de virem a trabalhar na sua área de formação.

EL CORTE INGLÉS



Tipo de entidade

Empresa da área do Comércio / Retalho

Localização e contacto

Localização: Lisboa e Vila Nova de Gaia

E-mail: paula.lobinho@elcorteingles.pt

Link: <https://www.elcorteingles.pt/empresa/>

PERFIL DAS MULHERES MIGRANTES

- Em situação de vulnerabilidade social (ex: vítimas de violência doméstica);
- Oriundas de países de língua oficial portuguesa;
- Oriundas do Afeganistão (no caso do projeto de capacitação na língua portuguesa);
- Procura de melhores condições de vida ou fuga a situações de guerra/violência;
- Leque etário muito abrangente (20-50);
- Com filhos menores (muitas delas).



PRINCIPAIS AÇÕES DESENVOLVIDAS

- Programa PESCA - Formação e Empregabilidade na área de Peixaria;
- Empregabilidade - Mulheres migrantes vítimas de violência doméstica (com a APAV)
- Programa CEM% - Capacitação de Mulheres para a área de venda (com a Dress For Success Lisbon);
- Formação - Capacitação na língua e cultura portuguesa (programa Worlplaces, com o Speak).

PRINCIPAIS RECOMENDAÇÕES

- Ter flexibilidade ao nível da adaptação do posto de trabalho, nomeadamente em relação ao horário (ex.: folgas fixas ao fim de semana, pela gestão familiar – filhos pequenos / pouco suporte familiar);
- Ser entidade ativa ao nível da formação na língua portuguesa, pois é uma condição determinante para o acesso ao emprego destas mulheres;
- Criar oportunidades de formação prática, mesmo que, numa primeira fase, seja em contexto de estágio remunerado, antes da formalização de um contrato de trabalho (há mais tempo para uma avaliação mútua).



Tipo de entidade

Empresa de Trabalho Temporário

Localização e contacto

Rua Poente, 4785-509 Trofa.

geral@mtcpeople.com

<https://www.mtcpeople.com/>

PERFIL DAS MULHERES MIGRANTES

- Principais nacionalidades: senegalesa; brasileira; guineense.
- Faixas etárias: 20-40.
- Situação académica: 12ºano
- Motivos por que ocorreu a migração: busca por uma maior valorização profissional e consequentemente, pela melhoria das condições e qualidade de vida



PRINCIPAIS AÇÕES DESENVOLVIDAS

- Promoção das nossas oportunidades de trabalho por intermédio das várias plataformas de emprego, redes sociais e feiras de emprego no sentido de divulgar a partir do contado direto e indireto com as candidatas os valores nos quais assentam o nosso processo de R&S;
- Publicações semanais nas nossas redes associadas á temática da diversidade e inclusão;
- Auxílio fornecido pelos vários departamentos na inserção do trabalhador no próprio país, ao nível da documentação a tratar, serviços aos quais deve recorrer e a utilidade de cada um deles.

PRINCIPAIS RECOMENDAÇÕES

- Investimento em campanhas publicitárias de forma a combater o ceticismo do recrutamento de candidatas migrantes. Promoção do associativismo entre empresas de diferentes setores poderá ser uma forma de disseminar mais rapidamente valores e práticas que estimulem um mercado de trabalho mais inclusivo;
- Reforçar a importância das entrevistas de saída de forma a identificar lacunas e possíveis pontos a melhorar quer no processo de recrutamento, quer no acompanhamento do ciclo de vida de cada trabalhadora;
- Implementação de políticas de tolerância zero relativamente a episódios de discriminação;

NATIXIS



Tipo de entidade

Banco

Localização e contacto

Porto – Portugal

www.natixis.com

PERFIL DAS MULHERES MIGRANTES

- 539 mulheres
- 107 mulheres estrangeiras
 - 18 nacionalidades
 - 33% em posições de liderança
 - Distribuição por idades:
 - < 35 anos | 58%
 - 35 – 55 anos | 39%
 - > 55 anos | 3%
 - Principais áreas de especialização:
 - 67%| BSA (Atividades de Suporte à Banca)
 - 27%| IT
 - 3% | Funções de Suporte
 - 3% | Compliance



PRINCIPAIS AÇÕES DESENVOLVIDAS

- **Programa Champion For Change** - Este programa tem como objetivo estimular e promover a presença e o trabalho de raparigas e mulheres no mundo da Tecnologia e Negócio, reforçando a mensagem de que estas áreas não são um monopólio de qualquer género e que devem ser exercidas por mulheres e homens, com as mesmas oportunidades;
- **Eixo de Diversidade e Inclusão inserido no plano estratégico do grupo BPCE;**
- **WINN Portugal (Women in Natixis Network)** - Visa promover a Diversidade e Inclusão no mercado de trabalho. Esta comunidade tem como objetivo, apoiar as mulheres na sua capacitação para investirem no seu futuro e abraçarem os desafios dentro e fora da Natixis.

PRINCIPAIS RECOMENDAÇÕES

- Colocar este tópico no topo da estratégia de liderança da empresa a nível global;
- Promover programas de coaching e mentoring, no âmbito do desenvolvimento de competências de autoconfiança (decision maker e novas funções);
- Adotar políticas de recursos humanos que propiciem o work&life balance;
- Garantir que as políticas de mobilidade e revisão salarial são equiparadas;
- Suportar a criação de comunidades que visam a integração de pessoas estrangeiras.

PORTUGÁLIA RESTAURAÇÃO



Tipo de entidade

Empresa - Restauração

Localização e contacto

Rua São Caetano, N° 4, Lisboa, 21 351 12 34

<https://www.portugaliarestauracao.pt/>

PERFIL DAS MULHERES MIGRANTES

- A maioria das mulheres migrantes no Grupo Portugália tem origem brasileira e PALOP;
- Há uma ampla variedade de níveis de escolaridade entre essas mulheres;
- A motivação por trás da migração é geralmente a busca por uma vida melhor, incluindo acesso à saúde, segurança e emprego.



PRINCIPAIS AÇÕES DESENVOLVIDAS

- Gabinete de Apoio ao Migrante
- Gabinete de Saúde Mental
- Guia Prático Social traduzido em 7 idiomas com detalhes do acesso à Educação e Saúde em Portugal
- Tradução das comunicações aos colaboradores em PT e ING
- Sessões de Acolhimento
- Empresa signatária da Carta Portuguesa da Diversidade
- Colaboração no Projeto Momentum
- Colaboração com diversas redes para a Empregabilidade, destacando a REDE EFE
- Sessões de recrutamento para pessoas migrantes e refugiadas;
- Curso de Português para a Inclusão
- Parcerias para a Inclusão (projetos de empreendedorismo de mulheres migrantes, como é o caso da Bandim, Mezze e das Irmãs Oblatas)
- Parceria com o CEPAC- patrocínio da Mercearia Sabura e vários projetos de inclusão social de migrante

PRINCIPAIS RECOMENDAÇÕES

- Reforço da rede de cuidados infantis para facilitar a conciliação entre trabalho e família para mulheres migrantes.
- Sensibilização das entidades empregadoras para as especificidades deste público, incluindo a flexibilidade laboral e horários convenientes, bem como a sua integração social.
- Trabalhar as diferenças culturais para desmistificar o papel da mulher na sociedade e fomentar competências profissionais e de empreendedorismo.
- Estabelecimento de políticas públicas e sociais para aumentar a empregabilidade das mulheres migrantes e a colaboração entre o público, privado e terceiro setor para responder a esta problemática social complexa.

Tipo de entidade

Empresa na área de IT

Localização e contacto

R. do Padre António Vieira 148, 4300-427 Porto

<https://readinessit.com/careers/>

PERFIL DAS MULHERES MIGRANTES

- Principais nacionalidades: Brasileira, Chilena, Sérvia;
- Faixas etárias: 25-45 anos;
- Habilitações literárias: Curso profissional, pós-graduação, mestrado em áreas de Engenharia de Software e Gestão da Qualidade.



PRINCIPAIS AÇÕES DESENVOLVIDAS

- Promoção de um ambiente de trabalho acolhedor e inclusivo para todos os colaboradores;
- Formação para a equipa de RH e líderes sobre diversidade e inclusão;
- Formação de diferentes idiomas;
- Horários de trabalho flexíveis e possibilidade de trabalho remoto, para um melhor work life balance;
- Programas de voluntariado com associações locais;
- Oportunidades de desenvolvimento de carreira e de liderança para mulheres;

PRINCIPAIS RECOMENDAÇÕES

- Estabelecer políticas de diversidade e inclusão dentro da organização;
- Promover a liderança feminina, a formação em temas de inclusão e promoção das diferenças;
- Parcerias com organizações locais que trabalham com mulheres migrantes;
- Apoiar iniciativas e projetos que promovam a integração das mesmas no mercado de trabalho.



SONAE

Sonae

Tipo de entidade

Multinacional que atua em vários setores

Localização e contacto

Morada Via Norte Espido 4470-177 MAIA

comunicacao@sonae.pt

www.sonae.pt

PERFIL DAS MULHERES MIGRANTES

- Nacionalidade ucraniana;
- Migração motivada pelo contexto de guerra.



PRINCIPAIS AÇÕES DESENVOLVIDAS

- Programa Sonae for Ukraine;
- Recruitment Days;
- Workshops de empregabilidade;
- Apoio na criação e gestão de centros de acolhimento;
- Ações de voluntariado diversas (e.g. entrega de kits de acolhimento à chegada a Portugal);
- Programa de facilitação de aulas de português.

PRINCIPAIS RECOMENDAÇÕES

- Potenciar de forma ágil o domínio da língua Portuguesa (para perfis em que se aplique);
- Prover a população alvo de informação de enquadramento sobre processos de legalização e integração, bem como sobre as entidades e programas destinados ao suporte da população migrante;
- Adotar medidas de flexibilidade no trabalho, com vista a facilitar a integração de mulheres, especialmente as que se fazem acompanhar de filhos (e.g. regime parcial de trabalho; horários flexíveis, etc.);
- Desenvolver programas de integração cultural no país de acolhimento.



Tipo de entidade

Fundação

Localização e contacto

Avenida da Boavista, 2671, 4100-135 Porto

Tel. 226 158 500

email: fundacaoaep@fundacaoaep.pt

<https://www.fundacaoaep.pt/>

PERFIL DAS MULHERES MIGRANTES

- Mulheres que chegam para reagrupamento familiar;
- Principal origem: Brasil e China;
- Perfil de qualificação: Ensino médio e superior.



PRINCIPAIS AÇÕES DESENVOLVIDAS

- Encaminhamento para formação profissional;
- Encaminhamento para Centros Qualifica.

PRINCIPAIS RECOMENDAÇÕES

- O fator-chave é estabelecer as condições que facilitem o agrupamento familiar e acesso a habitação digna;
- Em alguns perfis de imigração, justifica-se a tentativa de promover a plena integração sem deixar de acautelar os usos e costumes resultantes de heranças culturais sólidas.



ANJE

ANJE
JOVENS EMPRESÁRIOS

Tipo de entidade

Associação Empresarial Nacional sem fins lucrativos

Localização e contacto

Porto – anjeformacao@anje.pt –

<https://anjeformacao.pt/>

PERFIL DAS MULHERES MIGRANTES

- Jovens empreendedoras de nacionalidade europeia, maioritariamente com habilitações de ensino superior com interesse em constituir empresas em território europeu.



PRINCIPAIS AÇÕES DESENVOLVIDAS

- Sessão Women Inov, realizada no âmbito da Feira do Empreendedor, era espaço reservado à iniciativa empreendedora feminina, onde jovens empresárias partilham o seu testemunho, com o objetivo de "estimular a criação de empresas lideradas por mulheres" e pôr fim às "desigualdades entre géneros";
- JENE – Jovens Empreendedoras para Novas Empresas. Este projeto apresenta como objetivos gerais o reforço da qualidade de participação das mulheres no mercado de trabalho, apoiando o empreendedorismo feminino através da realização de formação e consultoria especializada;
- Eventos pontuais, como exemplo, “Live business drink”.

PRINCIPAIS RECOMENDAÇÕES

- Simplificação / desburocratização dos processos de obtenção de vistos / documentação exigida para trabalhar em Portugal;
- Reforço e adequação das políticas de formação especificamente direcionadas para mulheres migrantes que pretendam trabalhar em Portugal;
- Reforço da sensibilização global para esta temática, principalmente junto do tecido empresarial nacional.

ATORES DO SETOR PÚBLICO

CÂMARA MUNICIPAL DE BRAGA



Tipo de entidade

Autarquia Local

Localização e contacto

Praça do Município, 4700-435 Braga

PERFIL DAS MULHERES MIGRANTES

- Principais Nacionalidades: Brasil, Ucrânia, China, Angola, Índia e Venezuela;
- Situação Académica: Licenciadas;
- Motivos por que ocorreu a Migração: Guerra e motivos profissionais.



PRINCIPAIS AÇÕES DESENVOLVIDAS

- Realização de Workshops Interculturais;
- Realização de Encontros Interculturais;
- Realização de workshops “qualidade de vida, saúde e bem estar”;
- Realização de Bootcamp “Empreendedorismo Imigrante”;
- Realização de Ações de Capacitação Técnica;
- Realização de Ações de Português.

PRINCIPAIS RECOMENDAÇÕES

- Avaliar a forma como está ser feito o reconhecimento dos certificados de habilitações.



Tipo de entidade

Autarquia Local

Localização e contacto

Vila Nova de Famalicão

joseleite@famalicao.pt ,

<https://www.famalicao.pt/>]

PERFIL DAS MULHERES MIGRANTES

- Maioria de nacionalidade brasileira, seguida pelas mulheres de nacionalidade ucraniana;
- Maioritariamente em idade laboral;
- Desde o início da Guerra na Ucrânia, também mulheres refugiadas de guerra, que na sua maioria chegam ao concelho sozinhas ou com filhos.



PRINCIPAIS AÇÕES DESENVOLVIDAS

- Português Língua de Acolhimento;
- Plano Municipal de Integração de Migrantes;
- Programa Welcoming Ukrainians – Perspetivas de Acolhimento (RPCI).

PRINCIPAIS RECOMENDAÇÕES

- Prestar apoio integrado desde o primeiro dia da chegada ao concelho;
- Assegurar a prestação de apoios sociais indispensáveis ao recomeço; por exemplo, o acesso à habitação, com o escrutínio e a garantia da legalidade, salubridade, higiene e segurança;
- Garantir o ensino de língua portuguesa, como aspeto basilar da integração na comunidade, nomeadamente ao nível laboral.



CÂMARA MUNICIPAL DE GAIA



Tipo de entidade

Autarquia Local

Localização e contacto

R.de Álvares Cabral 4400-017, 4430-999Vila Nova de

Gaia geral@cm-gaia.pt

<https://www.cm-gaia.pt/pt/>

PERFIL DAS MULHERES MIGRANTES

- De distintas proveniências (Brasil, Paquistão, Ucrânia, Venezuela);
- Com diferentes graus de instrução;
- Com perfil empreendedor;
- Com sentido de dever de retribuição à comunidade.



PRINCIPAIS AÇÕES DESENVOLVIDAS

- I Plano Municipal para a Integração de Migrantes de Gaia
- II Plano Municipal para a Integração de Migrantes de Gaia;
- Medidas Operacionais de acolhimento e integração (ex.: ABC Migrante);
- Solidariedade e Resposta Social (ex.: GAIA Inclui-TE);
- Urbanismo e Habitação;
- Saúde (ex.: Guia de Saúde Migrante);
- Cultura (ex.: Rota Intercultural);
- Educação e Língua (ex.: Promoção de cursos PLA);
- Formação e Capacitação (ex.: Apoio para a procura ativa de emprego);
- Cidadania e Participação Cívica (ex.: EscolhasE8G);
- Igualdade de Género;
- Emprego e Empreendedorismo (ex.: Apoio para projetos de criação do próprio emprego e/ou empreendedorismo).

PRINCIPAIS RECOMENDAÇÕES

- Capacitação generalizada dos trabalhadores municipais sobre a temática da interculturalidade;
- Promoção de projetos e atividades em Rede;
- Sensibilização à população em geral.

Tipo de entidade

Autarquia Local

Localização e contacto

Loures

geral@cm-loures

www.cm-loures.pt

PERFIL DAS MULHERES MIGRANTES

- Nacionalidades: Países de Língua Oficial Portuguesa; Índia e Paquistão;
- Maioritariamente entre os 30-40 anos;
- O nível académico oscila entre a baixa escolaridade e a elevadas qualificações académicas e técnicas;
- Perspetiva de melhoria das condições de vida;
- Oportunidade de emprego;
- Melhores cuidados de saúde.



PRINCIPAIS AÇÕES DESENVOLVIDAS

- Gabinete de Apoio ao Migrante;
- Ações de Língua Portuguesa:
 - realizadas em várias zonas do concelho;
 - em horário pós-laboral e aos sábados de manhã;
 - com serviço de apoio para que possam levar consigo os filhos.

PRINCIPAIS RECOMENDAÇÕES

- Mais e melhor oferta de cursos e aulas de português para uma aquisição adequada de competências linguísticas;
- Simplificação dos processos de reconhecimento e validação de competências que conduzam à atribuição de nível habilitacional;
- Simplificação dos processos de validação e certificação de habilitações, nomeadamente o acesso a determinadas profissões.



Tipo de entidade

Autarquia local

Localização e contacto

Av.D. Afonso Henriques, 4454-510 Matosinhos

229390900

<https://www.cm-matosinhos.pt/>

PERFIL DAS MULHERES MIGRANTES

- No ano de 2021, segundo estatística do SEF, Matosinhos, no que se refere aos dados oficiais tem como principais nacionalidades, de forma descendente: Brasil, Itália, Espanha, China, França, Reino Unido e Ucrânia;
- No que se refere aos atendimentos do CLAIM, as principais nacionalidades de mulheres atendidas são: ucraniana, brasileira, guineense; em situação de procura de emprego, com habilitações literárias superiores e na sua maioria são famílias monoparentais com dificuldades de retaguarda familiar;



PRINCIPAIS AÇÕES DESENVOLVIDAS

- Articulação e orientação para Loja de Emprego e/ou Centro de Emprego de Matosinhos;
- Articulação com Escolas para integração em cursos de Português Língua de Acolhimento (PLA).

PRINCIPAIS RECOMENDAÇÕES

- Exigência de um maior equilíbrio no trabalho e na vida familiar com a aplicação de políticas que fomentem a conciliação;
- Criação de mais cursos de PLA, de preferência on-line (conciliação entre trabalho e vida familiar).



Tipo de entidade

Autarquia Local

Localização e contacto

Rua Alfredo Roque Gameiro N°18B 2675-277 Odivelas

Contacto:219320430/1 Email: gip.imigrante@cm-odivelas.com

PERFIL DAS MULHERES MIGRANTES

- 61% dos utentes atendidos são de género feminino
- Nacionalidades
 - Brasil/Guiné-Bissau/Angola /São Tomé e Príncipe
- Faixas etárias
 - 36 aos 45 /26 aos 35 / 46 aos 55 /56 aos 65
- Situação académica
 - 12º / 9ºCiclo/ Licenciatura/2ºCiclo
- Motivos por que ocorreu a migração:
 - Melhores condições e qualidade de vida
 - Proporcionar melhor vida escolar aos filhos
 - Situações de saúde
 - Realização profissional

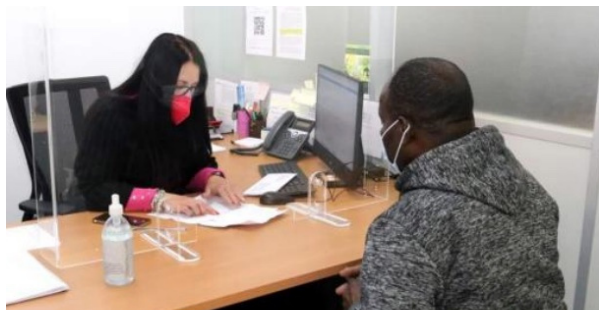


PRINCIPAIS AÇÕES DESENVOLVIDAS

- Neste local proporcionam-se oportunidade de emprego e de ações de informação sobre medidas ativas de emprego e de formação, programas comunitários de apoio à mobilidade no emprego/formação, ações de apoio à procura de emprego e desenvolvimento da atitude empreendedora e colocação de desempregados em ofertas de emprego, entre outras.

PRINCIPAIS RECOMENDAÇÕES

- Iniciativas de sensibilização e informação sobre os direitos e deveres no mercado de trabalho português
- Iniciativa de sensibilização e informação sobre procura ativa de emprego para mulheres chegadas recentemente a Portugal
- Promoção da igualdade de género e da não discriminação junto dos empregadores
- Melhorar as condições de trabalho e incentivar o empreendedorismo inclusivo
- Capacitação das pessoas migrantes para a criação de negócios próprios
- Reforçar a capacitação e motivação das pessoas migrantes
- Formação de mediador/as interculturais



Tipo de entidade

Autarquia local

Localização e contacto

Departamento Municipal de Coesão Social – Projeto de

Mediadores Municipais e Interculturais

dmcs@cm-porto.pt

PERFIL DAS MULHERES MIGRANTES

- As mulheres, ainda são muitas vezes reconhecidas como um grupo de particular vulnerabilidade nas sociedades, particularmente quando são confrontadas com situações de discriminação interseccional como é o caso das mulheres migrantes, refugiadas e das mulheres negras e afrodescendentes;
- Oriundas na sua maioria dos seguintes países: Brasil; Ucrânia; Angola; Índia, Bangladesh e Nigéria.



- A maioria não domina a língua do país de acolhimento;
- Faixa etária entre os 25 e os 40 anos maioritariamente;
- As mulheres migrantes estão mais expostas ao isolamento social face às suas práticas culturais e um menor acesso à educação e formação e a espaços de socialização;
- Habilitações literárias de nível médio e superior no país de origem;
- Os principais motivos que as levaram ao processo de imigração são as questões da melhoria das condições económicas, acesso à saúde e educação.

PRINCIPAIS AÇÕES DESENVOLVIDAS

- Capacitação em áreas transversais à realização e desenvolvimento pessoal, à cidadania ativa, à inclusão social e ao emprego (Oficinas);
- Porto_4_ALL - Estratégia para a empregabilidade;
- WALK TO TALK - Roteiros para Aprendizagem Não Formal do Português;
- Funções exercidas no âmbito do Serviço de Mediação Municipal e Intercultural - Mediação para capacitação e integração no mercado de trabalho;
- Programa de recrutamento para imigrantes e refugiados- IKEA, Banco BPN Paribas e Job Tours - projeto promovido pela TESE.

- Programa de capacitação em liderança pelo Rotary Club de Portugal - "Young Leaders Development Program " - Academia Paul Harris;
- Dinâmicas entre Pares - Técnicas de Desenvolvimento Pessoal e de Autoconhecimento para a socialização e empoderamento das mulheres migrantes;
- Sessões de sensibilização e aconselhamento na área do acesso aos serviços;
- Sessões de informação e sensibilização para a convivência intercultural entre diferentes comunidades;
- Candidaturas a outros financiamentos específicos para a área da formação profissional para mulheres migrantes.



PRINCIPAIS RECOMENDAÇÕES

- Facilitar os processos no reconhecimento de qualificações formais/informais das mulheres migrantes;
- Cursos de Língua portuguesa acessíveis e com horários flexíveis e online;
- Criação de mecanismos de fiscalização para combater a discriminação pelas entidades empregadoras e a segregação de género por setor de atividade no mercado laboral;
- As mulheres migrantes indocumentadas são mais vulneráveis é necessário agilizar os processos de regularização de forma a combater o trabalho informal e exploração laboral;
- Apoios específicos para famílias monoparentais e que não têm retaguarda familiar para ajudar na educação das crianças (apoio económico para pagamento de ATL, amas, que permita a conciliação da vida familiar e profissional;
- Necessidade de incentivar e promover a criação de ONG de mulheres migrantes para incentivar a representação na vida pública e política e dar voz às suas reais necessidades.



Tipo de entidade

Autarquia Local

Localização e contacto

Praça da República, 10, 3500-153, Viseu | 232427427

geral@cmviseu.pt | Município de Viseu - Câmara

Municipal de Viseu (cm-viseu.pt)

PERFIL DAS MULHERES MIGRANTES

- Nacionalidades (NPT): Brasil, Ucrânia, Angola;
- As idades mais representadas situam-se entre os 30 e os 60 anos;
- A maioria tem formação superior ou ensino técnico-profissional;
- Motivos para a migração: mobilidade profissional, condicionada por situações de desemprego no país de origem; conhecimento da língua e proximidade cultural; reagrupamento familiar; procura de melhores condições de vida.



PRINCIPAIS AÇÕES DESENVOLVIDAS

- No âmbito do Plano Municipal para a Integração de Migrantes (PMIM) foram realizadas várias ações de formação e capacitação, que incidiram sobre os temas: modalidades de formação e ofertas formativas, técnicas de procura de emprego, certificação de competências, leis laborais e direitos e Curso Português Língua de Acolhimento (PLA).

PRINCIPAIS RECOMENDAÇÕES

- Criar documentos informativos sobre a temática em diferentes línguas;
- Realizar mais ações de informação, formação e capacitação na língua nativa de cada mulher.



PROJETO VISEU INCLUI



MUNICÍPIO DE
VISEU

Tipo de entidade

Autarquia Local

Localização e contacto

Praça da República, 10, 3500-153, Viseu | 232427427

geral@cmviseu.pt | Município de Viseu - Câmara

Municipal de Viseu (cm-viseu.pt)

PERFIL DAS MULHERES MIGRANTES

- Nacionalidades: Brasil, Ucrânia, Angola, Alemanha, Argentina, Cabo Verde, Colômbia, Espanha, França, Índia, Moçambique e Paquistão.
- As idades mais representadas situam-se entre os 20 e os 65 anos e a maioria tem formação superior e secundária.
- Motivos para a migração: conhecimento da língua e da proximidade e proximidade cultural; reagrupamento familiar; ascendência/família portuguesa; conhecimento de oportunidade de emprego em Portugal.



PERFIL DAS MULHERES MIGRANTES

- No âmbito do Projeto Viseu INclui + _ Equipa de Mediadores Municipais Interculturais (EMMI) foram realizadas diversas ações de capacitação e informação sobre procura ativa de emprego e medidas de apoio à contratação;
- A dificuldade na procura de trabalho é uma das principais problemáticas indicadas pela comunidade migrante, especialmente pelas mulheres, pelo que a EMMI garante uma resposta de acompanhamento de todo o processo, através da mediação intercultural individual e comunitária.

PRINCIPAIS RECOMENDAÇÕES

- Agilizar os procedimentos de regularização da situação no País;
- Desburocratizar o processo de atribuição de equivalências de habilitação escolar e certificação de competências;
- Promover o ensino da Língua Portuguesa nas escolas, através de programas de mentoria.



Figura 19.

Tipo de entidade

Instituição de Ensino Superior

Localização e contacto

Porto

E-mail: projiscap@iscap.ipp.pt

Link: <https://www.iscap.ipp.pt/>

PERFIL DAS MULHERES MIGRANTES

- Estudantes e estudantes-trabalhadoras;
- Entre os 18 e os 25 anos ;
- Predominantemente oriundas de países de língua oficial portuguesa, com predominância para a Guiné-Bissau.



PRINCIPAIS AÇÕES DESENVOLVIDAS

- Projeto ENFEM - Promoção da empregabilidade de Mulheres Migrantes de países terceiros;
- HRin - Connecting Special People & Special Employers - Serviço de Recursos Humanos especializado na Diversidade & Inclusão;
- Centros de investigação - Centro de Estudos Organizacionais e Sociais do Politécnico do Porto (CEOS.PP) e Centro de Estudos Interculturais (CEI);
- Gabinete de Relações Internacionais (GRI), com estratégias de apoio à integração de estudantes;
- COMAP- Committee for International Students;
- Encontros HEI- Hospitalidade para Estudantes Internacionais.

PRINCIPAIS RECOMENDAÇÕES

- Conhecer melhor os perfis e necessidades das mulheres TCN, criando oportunidades de participação ativa;
- Contribuir para um mercado de trabalho mais sensível à diversidade;
- Criar um serviço de apoio a entidades empregadoras: Informação sobre direito laboral, gestão de recursos humanos, práticas sensíveis à diversidade, informação sobre políticas de contratação;
- Criar um serviço de apoio às mulheres TCN: Informação sobre apoio institucional existente, direito laboral, informação sobre políticas de contratação e estratégias de recrutamento, Competências para a empregabilidade e comunicação e língua e cultura portuguesas.

ALTO COMISSARIADO PARA AS MIGRAÇÕES



Tipo de entidade

Instituto Público que intervém na execução das políticas públicas em matéria de migrações.

Localização e contacto

R. Álvaro Coutinho, 14 1150 - 025 Lisboa

PERFIL DAS MULHERES MIGRANTES

- Maioritariamente brasileiras (65%) num universo de 75% de mulheres;
- A faixa etária é extensa, podendo ir desde 20 anos até 50 anos;
- A maior parte das mulheres migrantes procuram novas oportunidades de empregabilidade por conta própria, muitas vezes pelo seu espírito naturalmente empreendedor, mas também como recurso à ausência de trabalho que vá ao encontro das suas competências.



PRINCIPAIS AÇÕES DESENVOLVIDAS

- Curso de Apoio à Criação de Negócios (aquisição de ferramentas úteis para o desenvolvimento da ideia de negócio);
- Atendimento especializado e acompanhamento do negócio (incluiu visitas ao local);
- Organização de Webinar, workshop e lojas Pop-Up
- Ações de sensibilização e esclarecimento em temáticas diversas, voltadas especificamente para as mulheres migrantes, promovidas e/ou apoiadas pelo ACM, I.P.

PRINCIPAIS RECOMENDAÇÕES

- Melhoria das competências linguísticas, faladas e escritas, pelo menos o básico, que é um fator decisivo para a contratação por parte da entidade empregadora;
- Criação de grupos de apoio à integração das mulheres migrantes, de forma a agilizar este processo;
- Facultar de forma gratuita, apoio aos filhos em diferentes faixas etárias (creches e ATL), para permitir à mulher migrante conseguir trabalhar de forma mais tranquila; criação de possível apoio por parte da entidade patronal.



Figura 18.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Práticas de Integração de Mulheres Migrantes. Este foi o mote para se analisar o processo de integração das mulheres migrantes, explorando-se, por um lado, os principais desafios sentidos, e, por outro, dando voz ao que de positivo já é feito neste domínio. Assim, pretendeu-se elencar e dar a conhecer um conjunto de boas práticas, que contribuem para uma melhor e mais plena integração do público imigrante feminino. Para o efeito, esta obra coletiva procurou envolver uma miríade de atores. Desde logo, algumas mulheres migrantes que, apesar das dificuldades sentidas, poderão ser consideradas como protagonistas de histórias de sucesso reais. Pretendeu-se conhecer os principais fatores críticos para o sucesso na sua integração e relatar também um conjunto de testemunhos que possam inspirar outras mulheres migrantes, na condução do seu processo de integração pessoal e profissional.

A auscultação de um vasto conjunto de atores em diferentes setores de atividade, permitiu obter uma outra perspetiva sobre a imigração em Portugal e sobre a integração das mulheres migrantes.

O conjunto de contributos recolhidos reforça a ideia de uma grande heterogeneidade das migrações no feminino em Portugal.

São várias as nacionalidades envolvidas, ainda que com particular destaque para mulheres que partilham de uma língua comum e, mais recentemente, também provenientes de contextos marcados por situações de guerra e de conflito - como o caso da Ucrânia. Observa-se ainda que a imigração se caracteriza por mulheres que rumaram a Portugal com diferentes propósitos, níveis de formação distintos e, também, níveis de vulnerabilidade. Em termos etários, é percecionada uma grande amplitude, pese embora algum peso de mulheres em idade adulta, em idade ainda relativamente jovem, muitos vezes com filhos menores a cargo.

Olhando para o panorama nacional, é possível identificar um conjunto de entidades que adotam boas práticas em termos de integração das mulheres migrantes, as quais ilustramos e damos voz nesta publicação.

Dentro dessas ações, poderemos identificar papéis distintos que são desempenhados pelos diferentes atores, consoante os setores que integram. Ainda assim, identificam-se alguns pontos de contacto nas ações prosseguidas entre setores.

Procurando sistematizar as principais práticas recolhidas nesta publicação, evidenciamos que as ações promovidas pelos atores do setor social incidem sobretudo em questões como:

- Capacitação e empoderamento feminino;
- Formação linguística;
- Orientação cultural e ações no âmbito da hospitalidade;
- Sensibilização para questões relacionadas com diversidade e inclusão, direcionadas tanto para mulheres migrantes como para a sociedade em geral;
- Apoio jurídico e psicossocial- apoio na procura de emprego e na integração no mercado de trabalho;
- Fomento da empregabilidade, através da constituição de parcerias no setor empregador;
- Apoio ao empreendedorismo e à criação do próprio negócio.

No setor empresarial, por sua vez, as ações desenvolvidas estruturam-se essencialmente em torno de:

- Programas de desenvolvimento de competências, quer em termos linguísticos (português), desenvolvimento de competências profissionais, em áreas específicas para as quais as entidades tenham particulares de pessoal;
- Programas de recrutamento junto da população imigrante;
- Apoio ao acolhimento, sobretudo em situações de maior fragilidade; apoio à empregabilidade;
- Desenvolvimento de planos de diversidade e de inclusão na própria empresa, bem como a promoção de um ambiente de trabalho acolhedor e inclusivo;
- Promoção da partilha de experiências interculturais;
- Em alguns casos, apoio ao processo relacionado com a “legalização”.

Olhando para os atores do setor público, evidencia-se um conjunto de ações, com especial enfoque para:

- Programas de apoio à diversidade, inclusão e integração, com a sensibilização da comunidade para estas temáticas;
- Mediação intercultural;
- Ações relacionadas com a Cidadania e Participação Cívica e com a igualdade de género;
- Desenvolvimento de programas para a capacitação (formal e informal), com especial ênfase na questão linguística;
- Programas de apoio à empregabilidade e ao recrutamento junto de entidades empregadoras do município;
- Ações de apoio ao empreendedorismo imigrante;
- Programas de socialização entre pares;
- Criação de grupos de apoio ao migrante;
- Programas de certificação de competências;
- Ações de informação sobre legislação e direitos vigentes;
- Apoios sociais para assegurar uma vida digna, pelo menos na fase inicial do processo de imigração, através das respostas sociais existentes no município ou criadas para o efeito;

Esta publicação pretendeu ainda dar voz a este conjunto de atores sobre o que ainda falta fazer, questionando as principais recomendações que sugerem em matéria de integração das mulheres imigrantes em Portugal. Os testemunhos obtidos entre diferentes grupos de atores, tendem a convergir em termos de recomendações para o futuro, as quais se plasmam em:

- Promover uma intervenção articulada entre diferentes atores (empresas, entidades da sociedade civil e poderes públicos);
- Envolver e capacitar as entidades empregadoras;
- Reforçar a capacitação das mulheres migrantes, sendo mais uma vez sublinhada a importância fundamental do conhecimento da língua, e também do desenvolvimento de competências profissionais;
- Melhor o processo de reconhecimento das habilitações académicas obtidas no país de origem;

- Desburocratizar e acelerar o processo de obtenção da documentação necessária à integração no país de acolhimento;
- Assegurar as necessidades básicas e condições dignas para as mulheres imigrantes, com particular destaque para as questões relacionadas com a habitação;
- Conceber modelos que permitam uma melhor conciliação da vida profissional e pessoal das mulheres migrantes, especialmente dada a inexistência de retaguarda familiar;
- Criar e fortalecer redes de suporte à população imigrante;
- Enraizar a temática na agenda política nacional, criar uma estratégia integrada neste domínio e sensibilizar a comunidade no seu todo,

Estas são algumas orientações para encetar um caminho, ainda longo. No entanto, os passos já dados por todo um conjunto de intervenientes, alguns dos quais cujas boas práticas são retratadas nesta publicação, levar-nos-ão a trilhar esse caminho com sucesso.

Um bem haja a todos os intervenientes, pelas boas práticas e pela sua ação!

AGRADECIMENTOS

AGRADECIMENTOS

Embaixadoras:

Eliane Casarine
Iracy Varela
Lana Rodriguez
Ludmilla Fagir
Sharine Hernandez
Verônica Folha

Stakeholders:

A3S	EAPN
ACM	El Corte Inglés
ALLC	Espaço T
ANJE	Forum Demos
Câmara Municipal de Braga	Fundação AEP
Câmara Municipal de Famalicão	ISCAP/ P. Porto
Câmara Municipal de Gaia	JRS
Câmara Municipal de Loures	MTC People
Câmara Municipal de Matosinhos	Natixis
Câmara Municipal de Odivelas	Plataforma GENI
Câmara Municipal de Viseu	Porto Solidário
Câmara Municipal do Porto	Portugália
Centro Comunitário S. Cirilo	Readiness IT
Cocus	RPCI Cooperativa
CPR	Sonae

Colaboração científica:

Joana Topa

Apoio institucional:

Comissão Europeia, através do programa AMIF
ISCAP/P.Porto
CEOS.PP- Centro de Estudos Organizacionais e Sociais do
Politécnico do Porto
ACM

PROJETO ENFEM: Consórcio Internacional



A EQUIPA ENFEM PORTUGAL

Ana Luísa Martinho



Helena Salazar



Joana Fernandes



Joana Querido



**Manuel Moreira da
Silva**



Susana Bernardino



Tiago Fernandes



Paula Carvalho



Práticas de Integração de Mulheres Migrantes

CEOS.PP
CENTRE FOR ORGANISATIONAL AND
SOCIAL STUDIES OF POLYTECHNIC OF PORTO