



Programa INTEGRAR

Metodologia de Atuação – cidadãos imigrantes



Programa INTEGRAR

Metodologia de Atuação - cidadãos imigrantes

Portaria n.º 218/2024/1, de 23 de setembro

Versão online - Novembro de 2024



ÍNDICE

1.	ENQUADRAMENTO	4
2.	DESTINATÁRIOS	5
3.	PRINCÍPIOS ORIENTADORES	5
4.	ATUAÇÃO DOS SERVIÇOS DE EMPREGO	6
4.1.	Atendimento	6
4.2.	A inscrição para emprego	6
4.3.	Gestor Pessoal	7
4.4.	Plano Pessoal de Emprego (PPE)	7
4.5.	Fluxo de atendimento de cidadãos estrangeiros	8
4.6.	Sessões coletivas de informação - INTEGRAR	9
4.7.	Apresentação a oferta de emprego	10
4.8.	Acesso a medidas de emprego	10
5.	ATUAÇÃO DOS SERVIÇOS DE FORMAÇÃO PROFISSIONAL	11
5.1.	Plano Individual de Formação	11
5.2.	Perfil do imigrante	11
5.3.	Tipologia de Planos de Formação	11
5.4.	Regime de formação e funcionamento	13
5.5.	Metodologia da formação	13
5.6.	Equipa Técnico pedagógica	13
5.7.	Formando	16
5.8.	Financiamento	16
6.	INTERVENÇÃO DOS CENTROS QUALIFICA.....	17
7.	TRABALHO EM PARCERIA.....	17
8.	DISPOSIÇÕES FINAIS.....	18

1. ENQUADRAMENTO

A imigração continua a ser determinante para Portugal perante o envelhecimento da população e a carência de trabalhadores, mais ou menos qualificados, em muitas áreas profissionais e setores estratégicos da economia. Neste sentido, torna-se fundamental acolher e integrar a população imigrante para que sejam parte ativa na construção de um país mais rico, inovador e competitivo.

A existência de um maior fluxo de cidadãos estrangeiros que procuram Portugal para trabalhar aumenta a pressão junto dos diferentes serviços públicos que intervêm no processo de integração, nomeadamente do serviço público de emprego, pelas especiais responsabilidades que lhe estão cometidas no ajustamento entre a procura e oferta de emprego.

A população imigrante enfrenta obstáculos à integração e acesso ao mercado de trabalho, de ordem diversa, designadamente a falta de domínio da língua portuguesa, a falta de reconhecimento, em Portugal, das suas qualificações escolares e profissionais, e a falta de competências técnicas ajustadas às necessidades do mercado de trabalho português, assim como de competências facilitadoras na procura de emprego, de competências sociais e/ou hábitos de trabalho.

São também obstáculos à integração a ausência de residência fixa, o desconhecimento dos procedimentos legais e administrativos, bem como das entidades competentes, as diferenças culturais e organizacionais existentes e, por fim, e não menos importante, a necessidade de garantir meios de subsistência que permita ao imigrante a dedicação à aprendizagem.

Reconhecendo que se colocam vários desafios no processo integração laboral e contratação de trabalhadores estrangeiros residentes em Portugal, e que urge criar condições efetivas para agilizar o mesmo, foi criado, através da Portaria n.º 218/2024/1, de 23 de setembro, o Programa INTEGRAR, que visa promover o acolhimento e a integração de trabalhadores e desempregados imigrantes, minorando as limitações culturais na procura ativa de emprego e desenvolvendo competências sociais e profissionais facilitadoras da entrada no mercado de trabalho, nomeadamente através das medidas ativas de emprego, entre as quais a formação.

O programa INTEGRAR pretende, ainda, contribuir para a melhoria da produtividade e competitividade do tecido empresarial e da economia do País, pela inserção profissional imigrantes no mercado de trabalho.

O artigo 4.º da Portaria n.º 218/2024/1, de 23 de setembro, que cria o Programa INTEGRAR estabelece a definição de uma metodologia específica para a intervenção com os imigrantes, mobilizando e adaptando as diferentes intervenções técnicas nos termos do definido no artigo 5.º da mesma legislação.

Neste enquadramento, e em complemento aos procedimentos constantes na Circular Normativa n.º 18/2022, de 24 de novembro (1.ª revisão de 15 de fevereiro de 2024), é estabelecida a presente **Metodologia de Atuação junto de cidadãos imigrantes**, que define a atuação dos serviços de emprego e de formação profissional desde a inscrição para emprego até à integração no mercado de trabalho, por conta de outrem ou por conta própria.



2. DESTINATÁRIOS

Para efeitos da presente metodologia são elegíveis os cidadãos estrangeiros nacionais de países terceiros inscritos no IEFP, I.P., em conformidade com o definido na Circular Normativa n.º 18/2022, de 24 de novembro, na sua redação atual, que:

- a) Se encontrem desempregados ou à procura do primeiro emprego;
- b) Se encontrem empregados e inscritos no IEFP, I.P., com vista à mudança de emprego ou à frequência de formação profissional.

Em função das condições de acesso das medidas específicas, são igualmente elegíveis os cidadãos estrangeiros nacionais de países terceiros, que apenas estejam inscritos como utentes do IEFP, I.P.

3. PRINCÍPIOS ORIENTADORES

A atuação do IEFP, I.P., junto de cidadãos migrantes rege-se pelos seguintes **princípios orientadores**:

- **Identificação** das necessidades, recursos e expectativas individuais, para um eficaz diagnóstico, concretizado no *Plano Pessoal de Emprego* e no *Plano Individual de Formação*;
- **Acompanhamento** mais próximo e sistemático do **percurso de inserção**, pelos serviços de emprego e formação profissional, nas Figuras do *Gestor Pessoal* e do *Mediador pessoal e social*;
- **Definição de medidas e intervenções técnicas específicas** e orientadas a este público, designadamente as *Sessões de Informação Coletivas – Integrar*, *Percursos de formação para aquisição de competências facilitadoras da integração na sociedade e no mercado de trabalho* e as *entrevistas acompanhadas*;
- **Disponibilização de informação** útil e indispensável ao processo de integração no mercado de trabalho português;
- **Mobilização de um conjunto de instrumentos e ferramentas** facilitadoras da interação com imigrantes;
- **Promoção do trabalho em parceria** para potenciar o acesso às oportunidades de emprego e de formação profissional.

4. ATUAÇÃO DOS SERVIÇOS DE EMPREGO

4.1. Atendimento

Os Serviços de Emprego devem estar organizados de forma a assegurar as melhores condições para o atendimento dos seus utentes, entre os quais os cidadãos imigrantes, especialmente os não falantes de português, já que implica uma intervenção de maior complexidade e exige maior especialização técnica.

Assim, o atendimento destes públicos, em especial para a formalização da inscrição para emprego e/ou requerimento das prestações de desemprego, deve ocorrer preferencialmente com marcação prévia, permitindo a identificação antecipada do técnico com o perfil mais ajustado e um espaço de atendimento que facilite uma boa comunicação.

O **agendamento prévio** permite, ainda, a alocação de tempo suficiente ao atendimento, considerando que face a um cidadão nacional este atendimento é, por norma, mais demorado. Considerando que a maioria destes candidatos se dirigem no fluxo aos serviços, deve ser questionada a possibilidade de agendar o atendimento para data posterior.

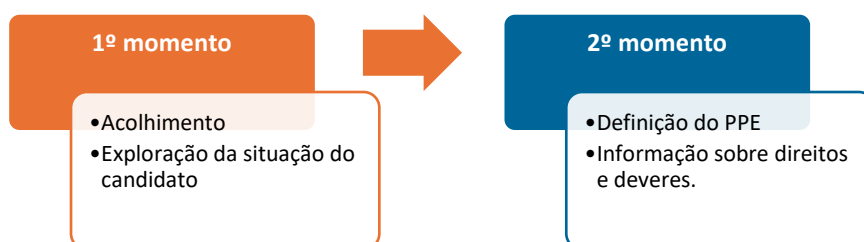
4.2. A inscrição para emprego

A inscrição para emprego é efetuada através da recolha de um conjunto de informações, transmitidas pelo candidato imigrante, que servem para caracterizar o seu perfil pessoal e profissional, designadamente expectativas, interesses, motivações, competências e experiências.

A informação é recolhida e, regra geral, aceite com base no princípio de boa-fé. O candidato deve ser informado da necessidade de apresentação do comprovativo das suas declarações no âmbito da apresentação a oferta ou do acesso a medida de emprego ou formação profissional.

Atendendo à importância da recolha de informação relevante para que o posterior processo de ajustamento seja mais eficaz, bem como à necessidade de prestar ao candidato logo num primeiro atendimento informação relevante sobre o IEF, I.P., e as suas respostas, a 1.ª entrevista deve decorrer com base no Guião de Apoio à Entrevista para Inscrição de Migrantes.

A **entrevista de emprego** a cidadão imigrante pode ser efetuada em dois momentos temporalmente distintos, permitindo num segundo momento complementar a informação e a definição do Plano Pessoal de Emprego (PPE).



 Na inscrição deve ser disponibilizado o documento de Direitos e Deveres, preferencialmente, na língua do candidato ou em inglês.

4.3. Gestor Pessoal

O Gestor pessoal é a figura responsável pela contratualização do percurso de inserção do cidadão estrangeiro, acompanhando-o de forma regular, de modo a assegurar a sua integração, em tempo oportuno, em respostas sustentáveis e na (re)inserção no mercado de trabalho.

É ainda responsável pela redefinição do Plano Pessoal de Emprego, e pela procura de soluções, designadamente ofertas de emprego, que se configurem como ajustáveis ao perfil do candidato estrangeiro.

4.4. Plano Pessoal de Emprego (PPE)

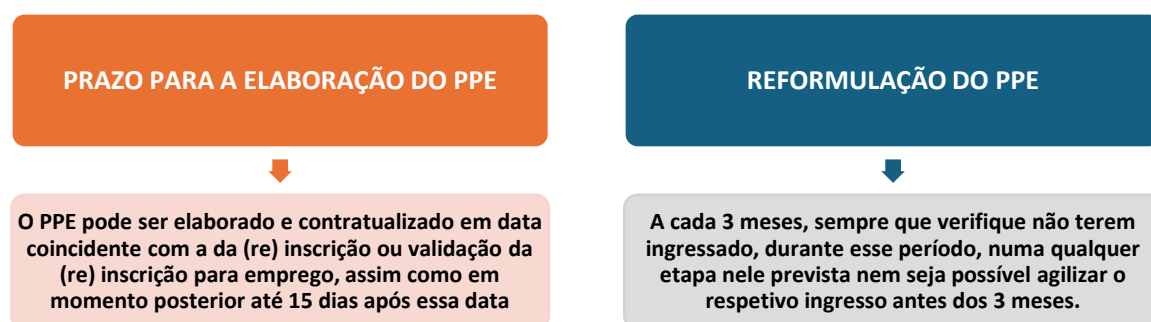
O PPE é o itinerário previsível de inserção do imigrante desempregado que integra as etapas necessárias à melhoria do perfil de empregabilidade e facilitadoras da (re)integração no mercado de trabalho e configura um instrumento de planeamento das ações a desenvolver.

Compete ao Gestor Pessoal, por via da entrevista, avaliar as condições a curto prazo de acesso ao mercado de trabalho, considerando designadamente o nível das competências linguísticas detidas e outros fatores/défices, nomeadamente relacionados com as limitações culturais ou de competências, que possam influenciar a procura ativa de emprego e a entrada no mercado de trabalho.

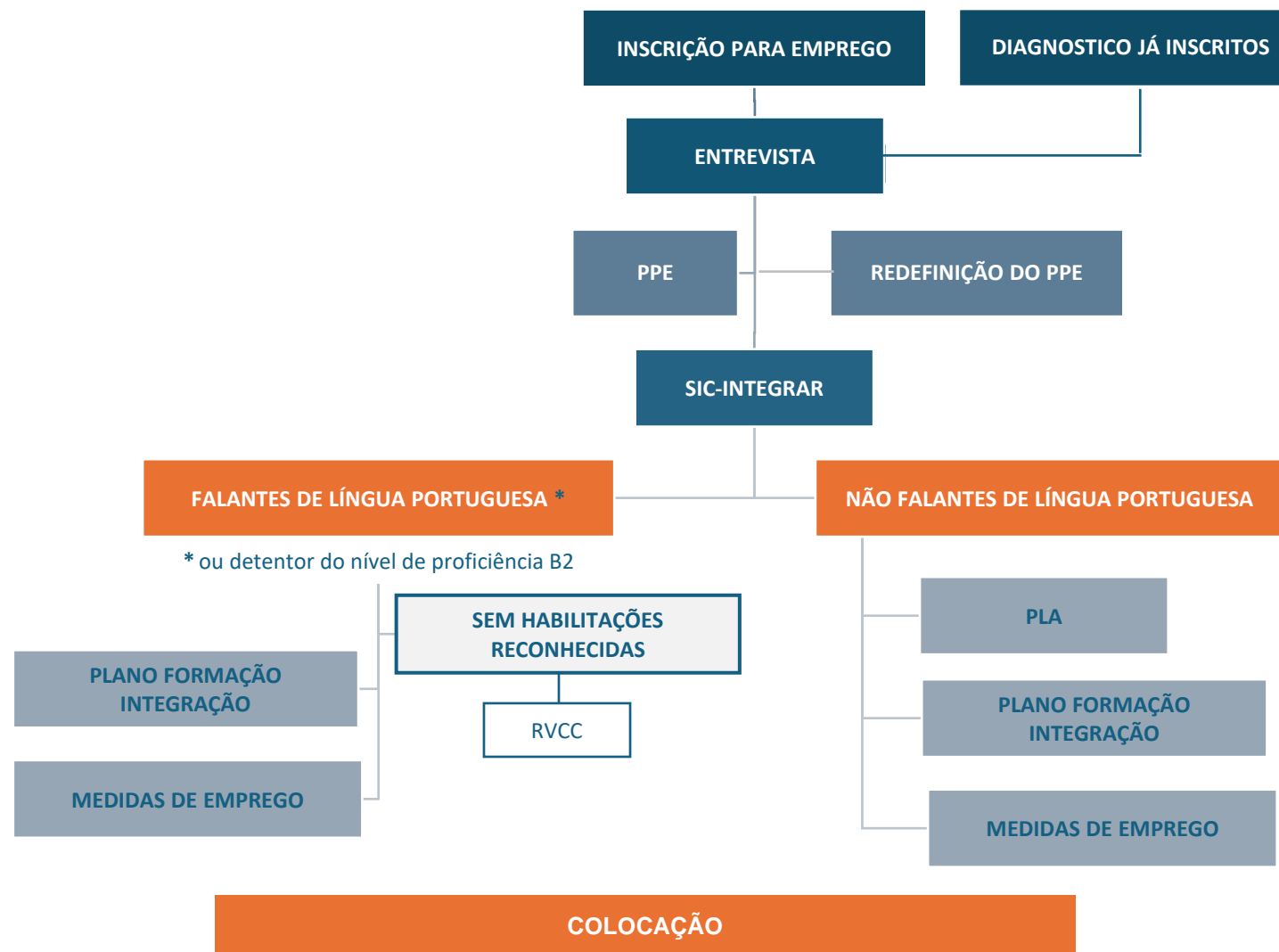
O número e a tipologia de etapas que integram os PPE é variável.

Adicionalmente, para os cidadãos imigrantes que se enquadrem nos destinatários da presente metodologia pode ainda ser definido, pelo Serviço de Formação Profissional para o qual é encaminhado, um Plano Individual de Formação que, no caso de desconhecimento da língua portuguesa que permita uma comunicação funcional com os potenciais empregadores, deve integrar ações de formação que lhes permitam a aquisição de tais competências, devendo as etapas de formação previstas constar do PPE.

Considerando que o objetivo final da atuação do Serviço de Emprego com o desempregado é sempre a integração no mercado de trabalho, por conta de outrem ou por conta própria, a etapa final de qualquer PPE é sempre a etapa Colocação ou uma etapa referente à criação do próprio emprego/empresa.



4.5. Fluxo de atendimento de cidadãos estrangeiros





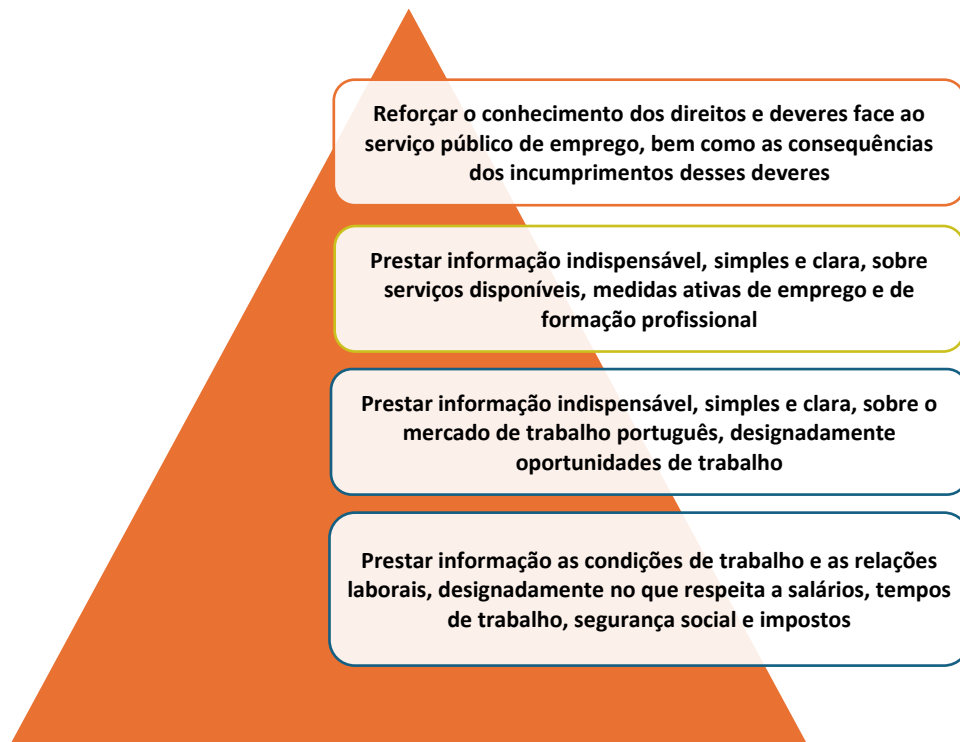
4.6. Sessões coletivas de informação - INTEGRAR

Os cidadãos estrangeiros não falantes de português não devem ser integrados em sessões de informação coletivas que decorrem em português, incluindo as sessões obrigatórias de Direitos e Deveres.

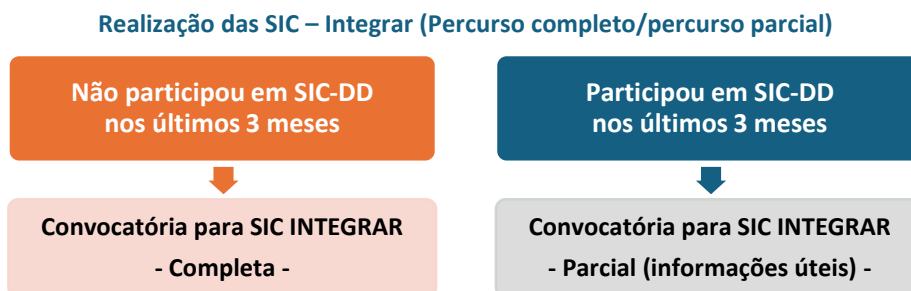
Muitos dos cidadãos estrangeiros inscritos tiveram experiências de trabalho informais/ irregulares ou são recém-chegados, pelo que não têm conhecimentos sobre o mercado de trabalho português ou sobre os seus direitos e deveres laborais.

Assim, os imigrantes devem frequentar as sessões coletivas INTEGRAR abrangendo temáticas laborais úteis e que visam:

As sessões coletivas de informação podem ser realizadas pelos serviços do IEFP, I.P., pela rede de Gabinetes de Inserção Profissional (GIP) ou em articulação com qualquer estrutura dinamizada pela Agência para a Integração, Migrações e Asilo (AIMA). Neste último caso, deve estar sempre presente um técnico do IEFP, I.P.



Estas sessões podem ser desenvolvidas em português, se para cidadãos da CPLP, em inglês ou francês, com suporte no material disponível. A duração destas sessões deve situar-se entre 1 a 2 horas.





4.7. Apresentação a oferta de emprego

A apresentação de imigrantes a ofertas de emprego deve ser, preferencialmente, precedida de convocatória, por forma a informar o candidato sobre as características da oferta de emprego, complementar a informação disponível sobre o candidato, avaliar a adequação do seu perfil às características da oferta e informar sobre os passos seguintes.

Neste atendimento o técnico deve preparar, conjuntamente com o candidato, a apresentação ao empregador que ocorre, preferencialmente, com a sua presença. Assim, a apresentação a oferta destes candidatos deve ser sempre que possível mediada, pelo que os serviços de emprego devem fazer apresentações acompanhadas.

As entrevistas acompanhadas podem ser presenciais, decorrendo no serviço de emprego, nas instalações da entidade ou em outro local considerado para o efeito, ou ser realizadas online, através de videoconferência.

O acompanhamento do gestor da oferta nas entrevistas, deve contribuir para potenciar/promover as competências do candidato (especialmente nos casos em que possa existir dificuldade na comunicação) e garantir que este compreende as tarefas e condições oferecidas, facilitando, assim, o ajustamento, mas também para aferir os verdadeiros motivos de recusa (por parte do candidato e/ou da entidade empregadora).

4.8. Acesso a medidas de emprego

Os cidadãos nacionais de países terceiros que reúnam os requisitos para a inscrição para emprego previstos na Circular Normativa n.º 18/2022, de 24 de novembro, na sua redação atual, e que cumulativamente reúnam os requisitos específicos de acesso definidos nos regulamentos das respetivas medidas e/ou programas de emprego, podem aceder a medidas de emprego.

A verificação dos requisitos de elegibilidade do candidato para cada programa ou medida de emprego afere-se na data prevista nos respetivos normativos, não relevando para o efeito a duração do título.



5. ATUAÇÃO DOS SERVIÇOS DE FORMAÇÃO PROFISSIONAL

5.1. Plano Individual de Formação

A formação a realizar no quadro do Programa INTEGRAR, definida em função do perfil dos imigrantes, poderá integrar:

- **Cursos de Português Língua de Acolhimento (PLA)**, nos termos da Portaria n.º 183/2020, de 5 de agosto, na sua redação atual;
- **Plano de formação de integração**, que visa a aquisição de competências facilitadoras da integração na sociedade e no mercado de trabalho, que englobe:
 - Desenvolvimento pessoal e técnicas de procura emprego (UFCD 8598) – 25 horas;
 - Agir com autonomia (UC – CPSA_1) – 25 horas;
 - Interagir com os outros (UC – CPSA_2) – 25 horas.

No Plano de formação de integração podem, sempre que se justifique, ser acrescentadas ou substituídas UC ou UFCD de natureza técnica e específica, disponíveis no Catálogo Nacional Qualificações (CNQ), até ao limite de 200 horas.

O plano individual de formação tem um limite máximo de 550 horas por formando, em que 75 a 350 horas são para os cursos PLA e as restantes 200 horas para o plano de formação de integração.

No plano de formação de integração podem ser realizados/incluídos módulos de formação extra-CNQ até um máximo de 50% da carga horária total do plano de formação de integração.

São definidas 2 tipologias de planos de formação em função do perfil do imigrante, que se indicam nos pontos seguintes.

5.2. Perfil do imigrante

Os imigrantes a abranger no Programa INTEGRAR têm diferentes perfis, designadamente em função do domínio da língua portuguesa, que relevam para a integração num dos diferentes tipos de planos de formação previstos no Programa:

- a) Imigrante não falante de língua portuguesa, que nunca obteve certificação no âmbito dos PLA;
- b) Imigrante não falante de língua portuguesa, detentor de uma certificação no âmbito dos cursos PLA, inferior ao nível de proficiência B2;
- c) Imigrante cuja língua materna é a língua portuguesa ou detentor do nível de proficiência B2.

5.3. Tipologia de Planos de Formação

No Programa INTEGRAR são definidas 2 tipologias de planos de formação ajustadas ao perfil dos destinatários, cf. quadro infra:



- INTEGRAR – Plano tipo 1
 - INTEGRAR – plano tipo 1 A
 - INTEGRAR – plano tipo 1 B

Os planos tipo 1 A e 1 B integram um curso PLA, respetivamente, com uma carga horária mínima de 150 horas e de 75 horas e um plano de formação de integração, com uma carga horária mínima de 75 horas e máxima de 200 horas.

- INTEGRAR – Plano tipo 2

O plano tipo 2 integra formação de integração com uma carga horária mínima de 75 horas e máxima de 200 horas.

Tipologia de plano	Perfil dos formandos	Plano de formação	Carga horária	Observações
INTEGRAR – Plano Tipo 1	A Formandos não falantes da língua portuguesa: – que nunca obtiveram certificação no âmbito dos cursos PLA e/ou – que necessitem de reforço/desenvolvimento de competências para (re) integrar o mercado de trabalho	PLA (A1 + A2) ou PLA (A1 + A2) + (B1+B2) e/ou	150 a 350 horas	Preferencialmente o plano de formação de integração deve incluir a UFCD 8598; UC – CPSA_1 e UC – CPSA_2. O plano de formação de integração pode ser constituído por módulos extra CNQ, até ao limite máximo de 50% da carga horária total. Sempre que se justifique o plano de formação de integração pode incluir UC ou UFCD de natureza técnica e específica.
		Plano de formação de integração	De 75 a 200 horas	
		Total	De 225 a 550 horas	
	B Formandos não falantes da língua portuguesa – detentores de certificação no âmbito dos cursos PLA, inferior ao nível de proficiência B2 e/ou – que necessitem de reforço/desenvolvimento de competências para (re) integrar o mercado de trabalho	PLA A2 ou PLA (B1+B2) ou PLA B2 e/ou	75 a 200 horas	
Plano de formação de integração		De 75 a 200 horas		
Total		150 a 400 horas		
INTEGRAR – Plano Tipo 2	Formandos cuja língua materna é a língua portuguesa ou formandos com o nível de proficiência B2, que necessitem de reforço/desenvolvimento de competências para (re) integrar o mercado de trabalho.	Plano de formação de integração	De 75 a 200 horas	
		Total	75 a 200 horas	

O quadro acima constitui uma base para a construção do plano individual de formação, em função das necessidades de formação do candidato, não sendo vinculativo, mas sim elucidativo dos objetivos do Programa INTEGRAR.



5.4. Regime de formação e funcionamento

A formação desenvolvida no âmbito deste Programa pode ser realizada em regime presencial, a distância ou misto, desde que estejam reunidas as condições técnicas e pedagógicas necessárias para garantir a sua qualidade, nomeadamente as previstas na Portaria n.º 851/2010, de 6 de setembro, na sua redação atual.

A entidade formadora deve adotar o modelo que entender mais adequado, de modo a facilitar o planeamento, a organização e o controlo do desenvolvimento da formação e, no caso da formação a distância ou mista, deve garantir que os formandos têm acesso aos equipamentos e meios necessários para frequentar a formação.


A implementação dos planos de formação, designadamente em termos de horários e distribuição da carga horária, deve ter ainda em consideração a prossecução dos objetivos das políticas de igualdade de oportunidades e de igualdade de género, no entanto, deve considerar-se uma carga horária mínima de 3 horas.

As atividades de formação, quando dirigida a ativos empregados, devem organizar-se com uma carga horária diária ajustada às possibilidades das empresas e dos seus trabalhadores.

5.5. Metodologia da formação

Os cursos PLA e o plano de formação de integração, devem privilegiar uma abordagem pedagógica com atividades integradoras, designadamente para estimular o trabalho em equipa, a comunicação, a resolução de problemas e o desenvolvimento de projetos que simulem situações reais do contexto profissional e social.

Para o efeito, estas atividades integradoras devem ser realizadas por um mediador pessoal e social, até um máximo de 40 horas por ação de formação (não incluídas na carga horária do plano individual de formação), o qual tem igualmente a seu cargo as funções de acompanhamento e orientação pessoal dos formandos, bem como as de dinamização da equipa pedagógica da ação.

 Refira-se que os cursos PLA se regem pelos respetivos normativos legais em vigor, onde se inclui o respetivo Regulamento Específico, enquanto o plano de formação de integração para aquisição de competências facilitadoras da integração na sociedade e no mercado de trabalho segue o previsto para a formação modular certificada, nos respetivos normativos legais em vigor.

5.6. Equipa Técnico pedagógica

5.6.1. Mediador pessoal e social – atividades

O mediador pessoal e social tem as seguintes atribuições:

- Garante o acompanhamento e orientação pessoal, social e pedagógica dos formandos;
- Assegura a realização das atividades integradoras com os formandos, em articulação com os formadores;
- Dinamiza a equipa técnico-pedagógica no âmbito do processo formativo;



- Colabora na organização e atualização permanentes do processo técnico-pedagógico, em articulação com os restantes elementos da equipa;
- Participa no processo de avaliação final.

As atividades integradoras realizadas pelo mediador pessoal e social, até ao limite de 12 horas/mês, e no máximo de 40 horas por ação de formação, devem ser registadas em formulário próprio. O valor hora a atribuir ao mediador pessoal e social, em função das atividades integradoras realizadas, é de 15 euros/hora, acrescido de IVA à taxa legal em vigor, sempre que devido.

5.6.2. Formadores

Para além do certificado de competências pedagógicas – CCP, nos termos legalmente definidos, o formador deve ainda ser detentor de:

- Competência técnica e experiência profissional adequadas às matérias ou conteúdos a ministrar, em função dos domínios da formação em que intervêm;
- Domínio técnico atualizado relativo à área de formação em que é especialista;
- Domínio dos métodos e técnicas pedagógicas adequados ao tipo e nível de formação que desenvolve e ao grupo de formandos em concreto;
- Conhecimentos necessários à avaliação das aprendizagens.

A título excecional e atendendo à especificidade dos públicos imigrantes, originários de diferentes países, os profissionais que, não sendo detentores do CCP, possuam especial qualificação académica e/ou profissional ou detenham formação não disponível no mercado, podem ser autorizados a exercer a atividade de formador. O pedido de autorização desta exceção é efetuado através do portal *NetForce*.

No caso da formação decorrer a distância, o formador deve, preferencialmente, ser detentor de certificado de *e-formador*.

O formador é o elemento responsável pelo desenvolvimento das seguintes atividades:

- Ministrar a formação para a qual está habilitado;
- Planear situações de aprendizagem que promovam a mobilização de conhecimentos para a resolução de problemas;
- Conceber e produzir os materiais técnico-pedagógicos e instrumentos de avaliação necessários ao desenvolvimento do processo formativo;
- Avaliar os formandos;
- Garantir os registos dos sumários e da assiduidade dos formandos;
- Colaborar com os restantes elementos da equipa técnico-pedagógica na definição das respostas de formação que se revelem mais adequadas às necessidades individuais.

O formador deve, ainda, sempre que possível e adequado, recorrer à utilização de recursos digitais como instrumentos de apoio pedagógico ao desenvolvimento da formação.

5.6.3. Avaliação da formação

A avaliação é realizada por UC/UFGD ou módulo extra-CNQ e deve apoiar-se num conjunto de parâmetros a definir pelo formador, desejavelmente concertado no âmbito da equipa técnico-pedagógica, em função dos objetivos da formação e das competências a adquirir.



A avaliação faz parte integrante do processo formativo e tem como finalidade validar as competências adquiridas ao longo deste processo, compreendendo uma componente de avaliação formativa (que visa obter um conjunto de informação sobre a aprendizagem do formando ao longo do percurso) e uma avaliação sumativa (que serve de base ao processo de conclusão e certificação de cada UC/UFCD ou módulo extra-CNQ realizada). A avaliação sumativa poderá ter uma tradução quantitativa de 0 a 20 valores.

Assim, a conclusão de uma UC/UFCD ou módulo extra-CNQ ocorre quando a avaliação sumativa do formando nessa UC/UFCD é igual ou superior a 10 valores e na avaliação formativa demonstra que adquiriu as competências definidas para a conclusão da UC/UFCD ou módulo extra-CNQ em causa.

Os resultados das aprendizagens devem ser registados regularmente em instrumentos de avaliação disponíveis nos serviços de formação profissional ou a criar pelos formadores que garantam a transparência da avaliação.

O formando deve ser informado sobre os procedimentos e os parâmetros de avaliação definidos para cada UC/UFCD ou módulo extra-CNQ bem como sobre os resultados da sua avaliação.

As fichas de avaliação devem ficar arquivadas no processo técnico-pedagógico.

No final da formação, cada formando procede ao preenchimento de uma ficha que avalia o grau de satisfação relativamente à formação ministrada no que concerne, nomeadamente, aos conteúdos e objetivos da ação, à relevância das matérias, às condições do seu desenvolvimento e ao desempenho dos formadores.

Tratando-se de cursos PLA, a avaliação segue o previsto no respetivo Regulamento Específico.

5.6.4. Certificação

As UFCD/UC ou módulo extra-CNQ concluídas com aproveitamento são objeto de certificação no âmbito do Sistema Nacional de Qualificações, através do Sistema Integrado de Informação e Gestão da Oferta Educativa e Formativa (SIGO), podendo dar lugar, respetivamente:

- À emissão de um certificado de qualificações
- À emissão de um certificado de formação profissional.

5.6.5. Grupos de formação

Os grupos de formação devem ter um número mínimo de 15 e máximo de 20 formandos.

Em situações específicas e devidamente fundamentadas, os grupos podem ter um número diferente do anteriormente referido, mediante a respetiva autorização prévia da Delegação Regional do IEFP, I.P., devendo estar garantidas as condições pedagógicas adequadas para satisfazer a qualidade, eficácia e eficiência da formação.

Na constituição de grupos de formação, se possível, deve ter-se em atenção nomeadamente as competências pré-adquiridas, escolares e profissionais, e o nível etário dos formandos, bem como o país de origem dos mesmos, sempre que possível, de modo a garantir as condições pedagógicas mais adequadas à eficácia e eficiência das ações.

Considerando o objetivo final da linha de intervenção do Programa, de promover o acolhimento e a integração de trabalhadores e desempregados imigrantes, minorando as limitações culturais na procura ativa de emprego e desenvolvendo competências sociais e profissionais facilitadoras da entrada no



mercado de trabalho, é de toda a necessidade o enfoque na constituição dos grupos de formação e no reforço do acompanhamento das ações de formação, a fim de garantir que o maior número possível de formandos as conclui com aproveitamento.

5.6.6. Entidades Formadoras

A formação no âmbito do Programa INTEGRAR é desenvolvida pelos centros de gestão direta e participada da rede de centros do IEFP, I.P.

Sempre que se verifique a necessidade de abranger um conjunto de trabalhadores de determinada empresa, associação empresarial ou outra entidade, pode celebrar-se um Acordo de cooperação entre o IEFP, I.P. e a respetiva entidade, sendo a formação assegurada na íntegra pela rede de centros de gestão direta e participada do IEFP, I.P.

 Os termos da parceria constam do [Regulamento de Parcerias do Programa INTEGRAR](#).

5.7. Formando

5.7.1. Contrato de formação

A frequência de uma ação de formação no âmbito do Programa INTEGRAR obriga à celebração de um contrato de formação.

Deve constar como anexo, que é parte integrante do contrato, a identificação do valor dos apoios sociais a atribuir a cada formando, caso sejam devidos, bem como a declaração de autorização para a gravação das sessões síncronas em caso de formação a distância.

5.7.2. Regulamento do formando

São direitos e deveres dos formandos os previstos no [Regulamento do Formando](#) em vigor no IEFP, I.P., à data de início de cada ação de formação.

5.7.3. Apoios sociais

Os destinatários do Programa INTEGRAR podem beneficiar dos apoios sociais nas mesmas condições estabelecidas para os formandos de nacionalidade portuguesa, nos termos do previsto no [Guia de Apoios Sociais a Formandos](#).

5.8. Financiamento

A formação realizada ao abrigo deste Programa é passível de financiamento comunitário, sendo-lhe aplicável as respetivas disposições do direito comunitário e nacional, no quadro das respetivas medidas de formação, designadamente, cursos PLA e formação modular certificada.



6. INTERVENÇÃO DOS CENTROS QUALIFICA

De acordo com a sua intervenção e sempre que se justifique, os Centros Qualifica asseguram aos candidatos imigrantes, níveis de serviço em tudo idênticos aos disponíveis a cidadãos nacionais, em particular, o Reconhecimento, validação e certificação de competências (RVCC), o qual compreende a identificação das competências desenvolvidas pelos candidatos ao longo da vida, em contextos formais, não formais e informais, a validação e a certificação das competências.

Para tal, importa que os imigrantes a acompanhar pelos Centros Qualifica tenham um nível de proficiência de português que permita o desenvolvimento do processo RVCC, sendo os Centro Qualifica responsáveis por este diagnóstico.

7. TRABALHO EM PARCERIA

Um dos princípios orientadores da metodologia do Programa INTEGRAR é o trabalho em parceria e em articulação com diversas entidades.

O IEFP, I.P. deve colaborar com entidades que possam ser potenciadoras da integração social e profissional dos imigrantes e/ou que possam, ao nível local, apoiar no acesso e na mobilização dos imigrantes para a participação nas ações do Programa INTEGRAR ou noutras promovidas pelo IEFP, I.P. ou através de entidades parceiras locais, como os GIP imigrantes. Devem potenciar anteriores colaborações e redes já existentes ao nível local nas quais participam.

Por outro lado, para potenciar o acesso às oportunidades de emprego e garantir um acolhimento e integração dos imigrantes nas empresas de forma condigna e sustentável, os Serviços devem, se necessário em colaboração com as associações sindicais e empresariais de carácter regional/ local, sensibilizar os associados para os direitos dos trabalhadores imigrantes e para as boas práticas do acolhimento de imigrantes e de recrutamento com base em práticas éticas. Esta sensibilização pode ser efetuada através do desenvolvimento de *webinars* ou de ações individualizadas junto dos empregadores.

Estas parcerias, que se enquadram no trabalho corrente e de proximidade dos Serviços de Emprego, não carecem de formalização.

Também não carecem de formalização as parcerias que, correspondendo ao trabalho corrente dos serviços de formação visam a integração de trabalhadores imigrantes empregados em ações de formação disponíveis, designadamente PLA. No entanto, carecem de formalização - nos termos do definido no Regulamento de Parcerias – as ações de formação integradas em planos de formação específicos no âmbito do Programa INTEGRAR e as que implicam o desenho de planos de formação adaptados.

Os Serviços de Emprego devem ainda, junto das entidades empregadoras promover o levantamento dos perfis profissionais dos trabalhadores em falta e de necessidades específicas de formação que se considerem indispensáveis para a contratação de cidadãos migrantes.

Esta cooperação é formalizada mediante acordo entre as partes, conforme definido no Regulamento de Parceiras do Programa INTEGRAR.



8. DISPOSIÇÕES FINAIS

O IEFP, I.P., pode emanar orientações adicionais a este Regulamento sempre que se verifique necessário, desde que as mesmas não colidam com a legislação nacional e comunitária em vigor.

As matérias que não se encontrem previstas no presente Regulamento regem-se pelo disposto em regulamentação específica em vigor.