



# PROCEDIMENTOS OPERACIONAIS

## RECRUTAMENTO DE FAMÍLIAS DE ACOLHIMENTO

### NAS COMUNIDADES MIGRANTES



## **Projeto U-CARE** **Crianças Não Acompanhadas em Residência Alternativa**

Agosto 2022



Financiado pela  
União Europeia





Os resultados, interpretações e conclusões aqui expressos não refletem necessariamente os pontos de vista da Organização Internacional das Migrações ou dos seus Estados Membros. As designações utilizadas e a apresentação do material ao longo do trabalho não implicam a expressão de qualquer opinião por parte da OIM relativamente ao estatuto jurídico de qualquer país, território, cidade ou zona, ou das suas autoridades, ou relativamente às suas fronteiras ou limites, ou sobre o estatuto jurídico dos indivíduos que participam neste estudo.

A OIM está empenhada no princípio de que a migração humana e ordeira beneficia os migrantes e a sociedade. Enquanto organização intergovernamental, a OIM atua com os seus parceiros na comunidade internacional para: ajudar a enfrentar os desafios operacionais da migração; promover a compreensão das questões da migração; encorajar o desenvolvimento social e económico através da migração; e defender a dignidade humana e o bem-estar dos migrantes.

O conteúdo desta publicação representa apenas a opinião do autor e é da sua exclusiva responsabilidade. A Comissão Europeia não aceita qualquer responsabilidade pela utilização que possa ser feita das informações nela contidas.

---

Este documento foi financiado pela [União Europeia](#) e tornado possível através do trabalho de parceria entre a [OIM Bélgica](#) e [Pleegzorg Vlaanderen](#) nos termos do projeto Crianças Desacompanhadas em Residência Alternativa (U-Care).

© 2022 Organização Internacional para as Migrações (OIM)

Foto da capa: © Pleegzorg Vlaams Brabant em Bruxelas, 2019

Todos os direitos reservados. Nenhuma parte desta publicação pode ser reproduzida, armazenada num sistema de recuperação, ou transmitida sob qualquer forma ou por qualquer meio, eletrónico, mecânico, fotocópia, gravação, ou outro, sem a prévia autorização escrita da editora.

# TABELA DE CONTEÚDOS

Siglas e abreviaturas	4
Glossário	5
Sobre o projeto	8
Utilização deste guia	9
Introdução	10
Secção 1 : Conceitos gerais	12
1.1 Observações gerais sobre o recrutamento	13
1.2 Comunicar sobre o acolhimento familiar	15
1.3 Oportunidades de ultrapassar obstáculos na divulgação e no recrutamento	18
1.4 Riscos de recrutamento de famílias de acolhimento com antecedentes migratórios	20
Secção 2 : Métodos de recrutamento	23
2.1 Recrutamento dentro da rede CMNA – acolhimento na família extensa	24
2.2 Recrutamento através de sessões de informação	25
2.3 Recrutamento entre pares ou boca-a-boca	26
2.4 Recrutamento através de associações relevantes	26
2.5 Recrutamento através de figuras-chave	27
2.6 Recrutamento através de publicidade visual	37
2.7 Recrutamento para uma “match” específico	40
Secção 3: Desenvolvimento de um plano de recrutamento	41
Anexo 1: Formulário de avaliação sobre números-chave	44
Bibliografia	45

# ACRÓNIMOS E SIGLAS

UE	União Europeia
FAB	Projeto “Fostering Across Borders”
FBC	Cuidados baseados na família (“Family-based care”)
OIM	Organização Internacional para as Migrações
SOP	Procedimentos Operacionais Padrão (“Standard Operating Procedure”)
U-CARE	Projeto Crianças Não Acompanhadas em Residência Alternativa (“Unaccompanied Children in Alternative Residence”)
UMC	Crianças Migrantes Não Acompanhadas (“Unaccompanied Migrant Children”)
UNICEF	Fundo das Nações Unidas para a Infância

# GLOSSÁRIO

**Adoção:** refere-se ao processo legal de pôr termo aos direitos e deveres legais de uma criança para com os pais biológicos e de substituir direitos e deveres semelhantes para com os pais adotivos<sup>1</sup>.

**Cuidados alternativos (“alternative care”):** quando a própria família da criança é incapaz, mesmo com apoio apropriado, de prestar cuidados adequados à criança, ou abandona ou renuncia à criança, o Estado é responsável por proteger os direitos da criança e assegurar cuidados alternativos adequados, com ou através de autoridades locais competentes e organizações da sociedade civil devidamente autorizadas. É o papel do Estado, através das suas autoridades competentes, assegurar a supervisão da segurança, bem-estar e desenvolvimento de qualquer criança colocada em cuidados alternativos e a revisão regular da adequação do sistema de cuidados prestados<sup>2</sup>. Os cuidados alternativos podem tomar a forma de: (i) **Cuidados informais:** qualquer acordo privado num ambiente familiar, em que a criança é cuidada de forma contínua ou indefinida por familiares ou amigos (acolhimento na família extensa) ou por outros indivíduos, seja por iniciativa da criança, dos seus pais ou de outra pessoa, sem que este acordo tenha sido ordenado por uma autoridade administrativa ou judicial ou por um organismo devidamente acreditado; (ii) **Cuidados formais:** todos os cuidados prestados num ambiente familiar que tenha sido ordenado por um órgão administrativo ou autoridade judicial competente, e todos os cuidados prestados num ambiente residencial, incluindo em instalações privadas, em resultado ou não de medidas administrativas ou judiciais<sup>3</sup>.

**Pessoa requerente de asilo:** é uma pessoa que está à procura de proteção internacional. Em países com procedimentos individualizados, uma pessoa requerente de asilo é alguém cujo pedido ainda não foi decidido pelo país em que o apresentou. Nem todos as pessoas requerentes de asilo serão finalmente reconhecidas como pessoas refugiadas, mas cada pessoa refugiada reconhecida é inicialmente uma pessoa requerente de asilo<sup>4</sup>.

**O interesse superior da criança (“best interest of the child”):** é um direito, um princípio e uma regra de procedimento com um conceito triplo: (a) Um direito substantivo: O direito da criança em ter o seu interesse superior avaliado e tomado como uma consideração primordial (...) e a garantia de que este direito será aplicado sempre que for tomada uma decisão relativa à criança (...) (b) Um princípio jurídico fundamental e interpretativo: se uma disposição jurídica estiver aberta a mais do que uma interpretação, deve ser escolhida a interpretação que melhor sirva o interesse superior da criança. (...) (c) Uma regra de procedimento: Sempre que for tomada uma decisão que afete uma (...) criança, o processo de decisão deve incluir uma avaliação do possível impacto (positivo ou negativo) da decisão sobre a criança/as crianças em causa<sup>5</sup>.

**Pessoa cuidadora (“caregiver”):** é uma pessoa com quem a criança vive que presta cuidados diários à criança, sem que isso implique necessariamente responsabilidade legal. O cuidador habitual da criança é o cuidador que costuma cuidar da criança. Esta pessoa tem um papel parental mas pode ou não estar relacionada com a criança, e pode não ser o tutor legal da criança. Num contexto de emergência, esta pessoa isto seria a pessoa que cuidava da criança antes da emergência<sup>6</sup>.

---

<sup>1</sup> Glossário da OIM de 2019, Página 7.

<sup>2</sup> 2009 UN Guidelines for the Alternative Care for Children, Artigo 5.

<sup>3</sup> 2009 UN Guidelines for the Alternative Care for Children, Artigo 29.

<sup>4</sup> Glossário da OIM de 2019, Página 14.

<sup>5</sup> Comité dos Direitos da Criança da ONU (CRC), Comentário Geral N.º 14 (2013) sobre o direito da criança a que o seu interesse superior seja tido como consideração primária, Artigo 6.

<sup>6</sup> Glossário da OIM de 2019, Página 25.

**Criança:** é todo o ser humano com menos de dezoito anos de idade.

**Proteção da criança:** é a responsabilidade que as organizações têm de garantir que as pessoas funcionárias, as operações e os programas não causem danos às crianças, ou seja, que não exponham as crianças ao risco de danos e abusos, e que quaisquer preocupações que a organização tenha sobre a segurança das crianças nas comunidades em que trabalham, sejam comunicadas às autoridades competentes<sup>7</sup>.

**Diáspora:** são pessoas migrantes ou descendentes de pessoas migrantes cuja identidade e sentido de pertença, real ou simbólica, foram moldados pela sua experiência e antecedentes migratórios. Mantêm ligações com as suas pátrias, e umas com as outras, com base num sentido comum de história, identidade, ou experiências mútuas no país de destino<sup>8</sup>.

**Princípio de não prejudicar (“do no harm”):** é um princípio que tem sido utilizado no sector humanitário mas que pode igualmente ser aplicado na área do desenvolvimento. Refere-se à responsabilidade das organizações em minimizar os danos que possam estar a fazer inadvertidamente como resultado das suas atividades organizacionais<sup>9</sup>.

**Cuidados em ambiente familiar (“family-based care”):** é um tipo de cuidados alternativos que envolve a criança que vive com uma família que não os pais biológicos. Este é um termo amplo que pode incluir cuidados em famílias de acolhimento, cuidados por parentes da família extensa, e agregados familiares liderados por crianças, com apoio<sup>10</sup>.

**Reagrupamento familiar:** está diretamente ligado ao direito das pessoas estrangeiras de entrar e residir num país onde os seus familiares residem legalmente ou do qual têm a nacionalidade, a fim de preservar a unidade familiar<sup>11</sup>. Refere-se também ao processo de reunificar a criança e a família, ou da pessoa que costumava ser a pessoa cuidadora, com o objetivo de estabelecer ou restabelecer cuidados de longa duração<sup>12</sup>.

**Acolhimento familiar (“foster care”):** refere-se a situações em que as crianças são colocadas por uma autoridade competente para efeitos de cuidados alternativos no ambiente doméstico de uma família, que não seja da própria família da criança, e tenha sido selecionada, qualificada, aprovada e supervisionada para prestar tais cuidados<sup>13</sup>.

**Pessoa mediadora intercultural:** é, no contexto da migração, uma pessoa profissional que facilita a comunicação (incluindo a interpretação) entre pessoas que falam línguas diferentes e com antecedentes culturais diferentes. A pessoa mediadora intercultural não deve ser confundida com o termo intérprete, uma vez que a mediação intercultural é um meio muito mais amplo e enriquecido de comunicar mensagens da pessoa remetente para a pessoa recetora do que a interpretação. Fornecem informações sobre diferentes conjuntos de valores, orientações para a vida, crenças, pressupostos e convenções socioculturais, clarificando assim expressões e conceitos específicos da cultura que poderiam dar origem a mal-entendidos<sup>14</sup>.

---

<sup>7</sup> Manter as crianças seguras, normas de proteção das crianças e como implementá-las, Página 3

<sup>8</sup> Estratégia da OIM para Capacitar, Engajar e Capacitar a Diáspora, Página 1.

<sup>9</sup> Ver nota de rodapé 7

<sup>10</sup> 2013 Alternative care in emergency toolkit, Save the Children, Página 11.

<sup>11</sup> Glossário da OIM de 2019, Página 72.

<sup>12</sup> 2013 Alternative care in emergency toolkit, Save the Children, Página 14.

<sup>13</sup> 2009 UN Guidelines for the Alternative Care for Children, Artigo 29.

<sup>14</sup> Glossário da REM 2020, disponível em [https://ec.europa.eu/home-affairs/what-we-do/networks/european\\_migration\\_network/glossary\\_search/cultural-mediator\\_en](https://ec.europa.eu/home-affairs/what-we-do/networks/european_migration_network/glossary_search/cultural-mediator_en)

**Cuidados por parentes da família extensa (“kinship care”):** é o cuidado familiar dentro da família alargada da criança ou com amigos próximos da família, conhecidos da criança, seja de natureza formal ou informal<sup>15</sup>. Em alguns contextos nacionais ou locais, os cuidados por parentes da família extensa serão também considerados cuidados de família de acolhimento.

**Pessoa tutora legal (“legal guardian”):** é alguém que tem a autoridade e o dever legal de cuidar da pessoa ou propriedade alheia, geralmente devido à incapacidade, deficiência ou estatuto de menor de idade da outra pessoa. Uma pessoa tutora pode ser nomeada para todos os fins ou para um fim específico. No contexto da migração, as pessoas tutoras desempenham um papel crítico na proteção de crianças migrantes não acompanhadas ou separadas<sup>16</sup>.

**Pessoa migrante:** é um termo geral, não definido ao abrigo do direito internacional, que reflete o entendimento leigo comum de uma pessoa que se afasta do seu local de residência habitual, seja dentro de um país ou através de uma fronteira internacional, temporária ou permanentemente, e por uma variedade de razões. O termo inclui várias categorias legais bem definidas de pessoas, tais como pessoas trabalhadoras migrantes; pessoas cujos tipos particulares de movimentos estão legalmente definidos, tais como pessoas migrantes clandestinas; bem como aquelas pessoas cujo estatuto ou meios de movimento não está especificamente definido no direito internacional, tal como as pessoas estudantes internacionais<sup>17</sup>.

**Comunidade de pessoas migrantes:** incluem diásporas, pessoas migrantes de todos os géneros, incluindo também pessoas requerentes de asilo e pessoas refugiadas, e organizações relacionadas nos países de origem e de destino<sup>18</sup>.

**Pessoa que desenvolve redes:** é alguém que se concentra no desenvolvimento de uma rede de figuras-chave e que forma uma ponte entre as figuras-chave e a organização de ajuda. O explorador da rede goza tanto da confiança das figuras-chave como do mandato para desenvolver uma parceria clara e equilibrada dentro de um quadro profissional. As tarefas de um explorador de rede são: acompanhar as figuras-chave, partilhar informação com a diáspora, proporcionar *coaching*, permitir o intercâmbio entre diferentes associações e comunidades, incluir momentos de avaliação regular, fornecer termos de referência claros e manter contacto regular com as pessoas chave e a diáspora.

**Pessoa com antecedentes migratórios:** é uma pessoa que: (a) migrou para o seu país de residência atual; e/ou (b) teve anteriormente uma nacionalidade diferente do seu país de residência atual; e/ou (c) pelo menos um dos seus pais entrou anteriormente no seu país de residência atual como pessoa migrante<sup>19</sup>.

**Crianças separadas:** são crianças, que foram separadas de ambos os pais, ou da pessoa cuidadora primária legal ou habitual, mas não necessariamente de outros parentes. Estas podem, portanto, incluir crianças acompanhadas por outros membros adultos da família<sup>20</sup>.

**Pessoa refugiada:** Uma pessoa que se qualifica para a proteção das Nações Unidas pelo Alto Comissariado para os Refugiados (ACNUR), em conformidade com o Estatuto do ACNUR e, nomeadamente, as resoluções

---

<sup>15</sup> Idem

<sup>16</sup> Glossário da OIM de 2019, Página 124.

<sup>17</sup> Glossário da OIM de 2019, Página 132.

<sup>18</sup> [migration4development.com/migrant-communities](https://www.migration4development.com/migrant-communities)

<sup>19</sup> 2018 EMN Asilo e Migração Glossário, Página 284.

<sup>20</sup> Comité dos Direitos da Criança das Nações Unidas (CRC), Comentário Geral N.º 6 (2005): Tratamento de Crianças Desacompanhadas e Separadas Fora do seu País de Origem, Artigo 8



subsequentes da Assembleia Geral que clarificam o âmbito da competência do ACNUR, independentemente de se encontrar ou não num país que seja parte da Convenção de 1951 ou do Protocolo de 1967 - ou num instrumento regional relevante para as pessoas refugiadas - ou se a pessoa foi reconhecida pelo país de acolhimento como pessoa refugiada ao abrigo de qualquer destes instrumentos<sup>21</sup>.

**Crianças (migrantes) não acompanhadas:** também se usa a expressão “menores não acompanhados”, são crianças, que foram separadas dos pais e de outros familiares e não estão a ser cuidadas por uma pessoa adulta que, por lei ou costume, é responsável por o fazer<sup>22</sup>. A UE define uma criança não acompanhada como uma criança que chega ao território de um Estado-Membro da UE não acompanhada pela pessoa adulta responsável por ela, por lei ou pela prática do Estado-Membro da UE em causa, e é assim designada enquanto não for efetivamente tomada a cargo por essa pessoa; ou que é deixada desacompanhada depois de ter entrado no território do Estado-Membro da UE<sup>23</sup>.

---

<sup>21</sup> Glossário da OIM de 2019, Página 170.

<sup>22</sup> Comité dos Direitos da Criança das Nações Unidas (CRC), Comentário Geral N.º 6 (2005): Tratamento de Crianças Desacompanhadas e Separadas Fora do seu País de Origem, Artigo 7.

<sup>23</sup> 2018 EMN Asilo e Migração Glossário, Página 387.

## SOBRE O PROJECTO

O projeto Crianças Não Acompanhadas em Residência Alternativa "U-CARE" tem duração de 20 meses, de janeiro de 2021 até agosto de 2022, e financiamento do Fundo de Asilo, Migração e Integração da União Europeia. As atividades são implementadas pelos escritórios da Organização Internacional para as Migrações na Bélgica (coordenador), Grécia e Alemanha, em cooperação com o parceiro local belga Pleegzorg Vlaams-Brabant em Bruxelas, e o parceiro grego ARSIS.

O projeto tem por objetivo desenvolver e melhorar sistemas alternativos de cuidados não institucionalizados para crianças migrantes não acompanhadas (UMC) na Bélgica, Alemanha e Grécia. Através de uma abordagem inclusiva centrada na criança e da troca de boas práticas, conhecimentos e experiências, os sistemas e ferramentas existentes serão reforçados, o que permitirá um melhor apoio e uma resposta mais adaptada às necessidades das crianças mais jovens e mais velhas.

O projeto centra-se em quatro atividades principais:

1. **Recrutamento de famílias de acolhimento para responder às necessidades das UMC mais jovens;** uma atenção especial será dada ao recrutamento de famílias de acolhimento com antecedentes migratórios. Para este fim, será criada uma campanha de recrutamento e um documento de Procedimento Operacional Padrão sobre o recrutamento de famílias de acolhimento em comunidades migrantes.
2. **Desenvolvimento de protótipos de arranjos de vida alternativos para UMC mais antigos,** através da criação de guias do utilizador que permitirão aplicar os protótipos aos sistemas existentes.
3. **Formação e capacitação** de pessoas prestadoras de cuidados de acolhimento e de profissionais sobre o cuidado das UMC, através da utilização, adaptação e expansão do manual de formação desenvolvido no âmbito do [projeto FAB](#) (2018 - 2019).
4. **Sensibilização e intercâmbio (trans)nacional** sobre o tema dos cuidados alternativos para UMC, através de diálogos nacionais das partes interessadas, seminários temáticos e sessões de sensibilização.

O objetivo do projeto é inspirar tanto os países europeus que têm experiência, como os países com menos experiência, a desenvolver, reforçar e promover sistemas de cuidados alternativos, tais como os cuidados baseados na família (FBC), como uma resposta mais adequada às necessidades das crianças UMC.

# UTILIZAÇÃO DESTE GUIA

Este Procedimento Padrão de Funcionamento (SOP) foi concebido como uma ferramenta de amostra para servir as pessoas profissionais, trabalhando a nível local, regional ou nacional, envolvidas em cuidados alternativos ou familiares para UMC, com particular incidência nas pessoas que recrutam e trabalham com famílias de acolhimento, bem como naquelas pessoas que estão interessadas em criar uma campanha de recrutamento para famílias de acolhimento com antecedentes migratórios. Este SOP serve, portanto, tanto profissionais experientes como menos experientes. Este documento é também para atores e gestores governamentais que desejem integrar um acolhimento familiar culturalmente sensível, no seu próprio trabalho.

O objetivo do SOP é fornecer orientações práticas no desenvolvimento de uma campanha de recrutamento que visa envolver e mobilizar as comunidades de pessoas migrantes para os cuidados em famílias de acolhimento para a UMC. O documento explorará vários métodos de recrutamento, proporá princípios a aplicar no recrutamento de famílias de acolhimento com antecedentes migratórios e concluirá com algumas recomendações chave. Este SOP presta particular atenção ao método "figura chave" como uma técnica de recrutamento particularmente eficaz dentro das comunidades migrantes e fornece à pessoa que lê um guia para este método.

Este SOP não pretende fornecer uma lista exaustiva de técnicas de recrutamento nem uma solução de tamanho único; contextos diferentes requerem métodos de recrutamento diferentes.

**A Secção 1** descreve alguns conceitos e observações gerais para consideração de quem irá recrutar famílias de acolhimento em comunidades migrantes. A secção também se concentrará em como, e o que, comunicar em sobre os cuidados em famílias de acolhimento. Finalmente, na secção, serão abordados os obstáculos e riscos ligados ao recrutamento de famílias de acolhimento com antecedentes migratórios.

Na **Secção 2** será fornecida uma lista de métodos de recrutamento que podem ser utilizados para chegar a potenciais famílias de acolhimento com antecedentes migratórios. Será dada especial atenção ao método de recrutamento de "figuras-chave", para o qual está incluído um guia que descreve cada passo a seguir.

**A Secção 3** irá desenvolver algumas questões-chave que uma pessoa recrutadora deve responder antes de iniciar as suas atividades de recrutamento. Estas questões serão essenciais no desenvolvimento de um plano de recrutamento, que ajudará a formular objetivos claros, estratégias e atividades concretas, bem como a mitigar obstáculos e a analisar o que funciona e o que não funciona.

No final do SOP, existe uma bibliografia com referências a estudos, investigação e material interessante que foram utilizados na redação deste documento.

# INTRODUÇÃO

As crianças migrantes com menos de 20 anos de idade representavam 14,6% da população migrante total em 2022<sup>24</sup> (OIM, 2022). O número absoluto de crianças migrantes tem aumentado constantemente desde 2000; uma tendência semelhante pode ser observada nos últimos anos com as crianças que viajam não acompanhadas dos pais e/ou pessoas tutoras legal. O Eurostat revelou que, em 2021, cerca de 23.200 pessoas requerentes de asilo que solicitavam proteção internacional nos estados membros da UE foram consideradas como crianças não acompanhadas. Estas crianças são frequentemente expostas a riscos de tráfico, exploração, desaparecimento e várias formas de negligência, abuso e violência, tanto dentro como fora da UE. Estes riscos são exacerbados quando as crianças se encontram em condições inadequadas em instalações superlotadas com adultos estranhos e sem serviços adaptados (tais como saúde, educação, apoio psicossocial, pessoas profissionais mal treinadas). Além disso, a prevalência de desaparecimentos de crianças é maior nas instalações de acolhimento do que nos sistemas de cuidados alternativos adequados.

A Agência dos Direitos Fundamentais da União Europeia<sup>25</sup>, o Conselho da Europa<sup>26</sup>, outras instituições da UE<sup>27</sup> e muitas organizações internacionais declaram que os cuidados em ambiente familiar (“family-based care”) e os sistemas de cuidados alternativos em pequena escala devem ser priorizados de acordo com as normas e orientações existentes de proteção da criança. As razões são óbvias: para além dos riscos acima mencionados, viver isolado de um ambiente familiar de apoio em centros de acolhimento inadequados pode causar danos físicos, psicológicos, emocionais e sociais, que podem ser intensificados pela falta de serviços e proteção adequados.

Foi demonstrado<sup>28</sup> que a UMC que vive em famílias de acolhimento, com membros da família ou em outros locais com apoio dedicado, tem melhores resultados na sua saúde mental (para problemas de saúde mental, tais como sintomas de depressão, sintomas de trauma, problemas comportamentais) do que as crianças que vivem sozinhas ou em centros de detenção de grande escala. Tanto as pessoas investigadoras como as pessoas profissionais tendem a assumir que o acolhimento familiar é uma melhor opção de colocação em comparação com viver sozinhas ou em centros de grande escala, porque oferece um contexto com fatores de proteção acrescidos, tais como: números de apoio, amigos, acompanhamento e orientação na educação, sentimentos de segurança através de cuidados personalizados, estabilidade, isolamento reduzido, e a capacidade de formar novos apegos.

Os cuidados de acolhimento familiar têm sido frequentemente apresentados como uma opção de cuidados preferida, especialmente para as UMC mais jovens, cujas necessidades podem diferir das necessidades e desejos das UMC mais velhas. Estas últimas podem beneficiar mais ou mostrar mais interesse por uma transição para uma vida autónoma, pelo que as opções de cuidados de pequeno porte, tais como autonomia supervisionada, programas de amigos (“buddy programs”), etc., podem ser mais adequadas para elas. Muitos fatores desempenham um papel na escolha de uma família de acolhimento adequada para a UMC, cujos pontos de vista e desejos são os principais pontos de consideração. Embora a investigação tenha sido escassa e os resultados sejam inconclusivos, tem-se argumentado frequentemente que a cultura e a religião são fatores importantes para uma colocação bem-sucedida e que, por consequência, as famílias de acolhimento culturalmente compatíveis podem ser consideradas um valor acrescentado significativo para as UMC. As consultas realizadas no âmbito do

---

<sup>24</sup> 2022 Relatório da OIM sobre a Migração Mundial, capítulo 1, p. 40.

<sup>25</sup> [Ver https://fra.europa.eu/sites/default/files/fra\\_uploads/fra-2016-libe\\_missing\\_children\\_21\\_april\\_2016\\_background\\_note.pdf](https://fra.europa.eu/sites/default/files/fra_uploads/fra-2016-libe_missing_children_21_april_2016_background_note.pdf)

<sup>26</sup> Ver <https://www.coe.int/en/web/children/alternative-care>

<sup>27</sup> <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:32013L0033&from=ENU>

<sup>28</sup> Consultar a bibliografia de todas as pesquisas relevantes utilizadas para a redação do relatório

projeto U-CARE com comunidades da diáspora, assistentes sociais, famílias de acolhimento e UMC, atualmente a residir em famílias de acolhimento ou em centros de acolhimento, procuraram complementar a investigação e discutiram razões e obstáculos para iniciar o acolhimento familiar (ver o Relatório de Análise do projeto U-CARE<sup>29</sup>).

Apesar dos potenciais benefícios e da importância de deixar às UMC a opção de uma resposta de acolhimento que corresponda à sua cultura se assim o desejarem, o recrutamento de famílias de acolhimento com antecedentes migratórios tem provado não ser uma tarefa fácil. Muitos países europeus têm tido dificuldades para recrutar famílias de acolhimento nestas comunidades, muitas vezes com resultados decepcionantes. As consultas e as atividades operacionais no âmbito do projeto U-CARE trouxeram importantes perspetivas que irão melhorar o processo de recrutamento de famílias de acolhimento, bem como o funcionamento geral das agências de acolhimento, tais como Pleegzorg Vlaanderen (a Agência de Acolhimento e Cuidados Familiares na Flandres (Bélgica)). Este SOP procura consolidar estes conhecimentos e, assim, oferecer orientações gerais e ferramentas às organizações que compreendam os benefícios da correspondência cultural com famílias de acolhimento, e que procurem recrutar famílias de acolhimento com antecedentes migratórios.

---

<sup>29</sup> Relatório de Análise da OIM de 2022: consultas sobre cuidados de adoção, ver <https://belgium.iom.int/sites/g/files/tmzbd11286/files/documents/d2.2-analysis-report-foster-care-ffd-website.pdf>



SECÇÃO 1

## CONCEITOS GERAIS



© IOM, 2022

Tarde divertida durante o Pleegzorg World Café para  
(futuras) famílias de acolhimento e UMC



# SECÇÃO 1 - CONCEITOS GERAIS

Os cuidados de acolhimento são uma experiência enriquecedora com resultados gratificantes, uma vez que se produz um impacto na vida de uma criança que necessita de apoio e cuidados. A partir de uma abordagem baseada nos direitos, as famílias de acolhimento estão a contribuir para a realização dos direitos da UMC, e a contribuir globalmente para a realização da sua dignidade e do seu bem-estar. O melhor interesse da criança deve ser sempre a principal consideração ao conceber uma campanha de recrutamento e estar no centro de qualquer relação de acolhimento. Devido ao facto de o acolhimento familiar ser um percurso desafiante, vários riscos devem ser considerados a fim de ter um impacto positivo no processo de recrutamento, mas também para minimizar potenciais efeitos negativos na vida de uma criança e maximizar os benefícios da intervenção (princípio de não prejudicar – “do no harm”).

Além disso, os profissionais que trabalham em agências de acolhimento não partilham necessariamente a mesma língua ou cultura que os pais adotivos que apoiam ou visam a recrutar. A necessidade de as organizações de acolhimento aumentarem os seus esforços e adotar uma abordagem sensível à cultura é iminente se quiserem assegurar serviços de alta qualidade e acessíveis. O recrutamento de famílias de acolhimento nas comunidades migrantes coloca, de facto, diferentes desafios que exigem uma abordagem distinta. Muitas organizações que prestam cuidados têm sido confrontadas com obstáculos e resultados decepcionantes ao recrutarem em comunidades migrantes. Métodos de recrutamento, locais de recrutamento, abordagem, partilha de informação, atividades de proximidade, compensação: estes são apenas alguns dos aspetos que terão de ser repensados e necessitarão a atenção da organização a fim de assegurar uma campanha de recrutamento bem-sucedida no seio das comunidades migrantes.

Antes de apresentar os vários métodos de recrutamento e de estabelecer um plano de recrutamento, esta secção fornecerá algumas observações gerais que as pessoas recrutadoras terão de considerar ao abordarem famílias de acolhimento em comunidades migrantes. A secção também discutirá alguns dos riscos e obstáculos ligados ao recrutamento de famílias de acolhimento com antecedentes migratórios.

## 1.1 OBSERVAÇÕES GERAIS SOBRE O RECRUTAMENTO

- ✓ Antes de mais, o recrutamento contribui para o bem-estar, salvaguarda, dignidade e direitos humanos globais das crianças migrantes. As necessidades e o **melhor interesse da criança**, bem como os princípios de proteção da criança devem estar no centro da estratégia de recrutamento e das intervenções da organização.
- ✓ O recrutamento de família de acolhimento é um processo contínuo que requer a construção de confiança e **investimentos contínuos em termos de tempo, recursos e formação de pessoal**. Os esforços de recrutamento são muitas vezes realizados com diferentes graus de sucesso e os resultados muitas vezes só se manifestam a longo prazo.
- ✓ Conseguir aceder a grupos de pessoas migrantes requer **competências transculturais** (isto é, capacidades de comunicação, inteligência transcultural) e um interesse genuíno na pessoa abordada e nos seus antecedentes. É importante que a pessoa recrutadora seja profissional e de confiança, aberta e disposta a aprender. Pode ser útil cooperar durante o recrutamento com "pessoas mediadoras culturais", uma vez que estas têm uma informação mais completa e uma compreensão sobre as concepções ou os mal-entendidos que podem existir dentro da comunidade-alvo sobre famílias de acolhimento, e podem clarificar a cultura da organização recrutadora e da pessoa migrante. Podem

ajudar a "traduzir" em duas direções; da organização recrutadora para a comunidade migrante, e vice-versa, para que a comunicação e a compreensão aconteçam a um nível partilhado, ajudando assim a construir a confiança entre as duas partes. Esta conexão torna-se possível não só pelo facto de incluir uma pessoa profissional, mas também por ser alguém que usufrui da confiança da comunidade.

- ✓ Os primeiros esforços de divulgação podem não gerar imediatamente reações positivas de potenciais famílias. Em primeira instância, pode haver **relutância ou mesmo recusa** em envolver-se com pessoas recrutadoras de famílias de acolhimento. Estas últimas devem abrir a palavra para uma conversa aberta e honesta para descobrir quais são as barreiras ou quais são as razões para da atitude relutante. Isto ajudará a pessoa recrutadora a abordar estas barreiras ou preocupações e talvez até a preparar o caminho para o recrutamento de outra família de acolhimento.
- ✓ Em relação ao primeiro ponto, a pessoa recrutadora deve sempre considerar e compreender as dúvidas, inseguranças ou receios das famílias interessadas. A pessoa recrutadora deve, neste caso, identificar as principais preocupações das famílias interessadas, **enfatizando** ao mesmo tempo **os aspetos positivos** de se tornar uma família de acolhimento: "O que pode significar para si tornar-se uma família de acolhimento (por exemplo, um objetivo de vida, fazer uma diferença, etc.)? (*ver ponto seguinte: comunicação sobre famílias de acolhimento*).
- ✓ Contacte as potenciais famílias de acolhimento em vez de esperar que elas o façam. Ter consciência da **altura certa** é importante: tente contactar a pessoa ou o grupo mais tarde no caso das suas prioridades serem diferentes nessa altura.
- ✓ A **atitude e a capacidade de resposta** da organização recrutadora provou ser um fator importante no recrutamento, especialmente se este acontecer por métodos como o "boca a boca" ou "peer to peer". A organização, portanto, tem de ser bem organizada, dar respostas rápidas, ser acolhedora, ouvir as necessidades e preocupações das famílias de acolhimento, adotar uma abordagem objetiva e não discriminatória, etc.
- ✓ É importante acompanhar e **controlar** regularmente as atividades de recrutamento e os seus resultados, de modo a distinguir quais são produtivas (e em que contexto) e quais não são.
- ✓ O recrutamento de famílias culturais é uma tarefa desafiante, e é melhor assumi-la em equipa e não individualmente. Assim, é importante que várias pessoas sejam afetadas a esta tarefa dentro da organização. **Trabalhar em equipa** permite juntar ideias, evoluir e juntar diferentes forças. Além disso, o recrutamento é um processo lento e consumidor de energia, pelo que ter uma equipa de funcionários que continuam a motivar-se mutuamente é benéfico.
- ✓ Concentrar-se ativamente no envolvimento de pessoas com antecedentes migratórios nos serviços de cuidados de acolhimento não é uma tarefa óbvia. Requer **vontade, apoio e esforços adicionais** por parte da organização (ou pelo menos das pessoas em posições-chave dentro da organização) para haver sucesso no envolvimento de pessoas com antecedentes migratórios. Isto requer, antes de mais, a consciência de que a organização e os seus procedimentos são feitos - na maioria dos casos - para um público dominante e podem assim criar barreiras (adicionais) para grupos minoritários. No passo seguinte, a organização deve considerar desenvolver ou reforçar a sua política de inclusão, integrar a diversidade nas suas políticas e práticas, criar um grupo de trabalho e/ou uma declaração de diversidade. Além disso, é importante que todas as pessoas estejam a bordo para fazer esforços adicionais para incluir grupos minoritários. É recomendável haver reuniões regulares com as pessoas funcionárias a diferentes níveis para discutir a evolução do projeto, bem como quaisquer dúvidas ou resistências. Neste sentido, é também importante que todas as pessoas estejam convencidas sobre o valor acrescentado e os benefícios do recrutamento de famílias de acolhimento com antecedentes migratórios.



- ✓ O verdadeiro trabalho começa realmente quando os esforços de recrutamento levam a um aumento de inscrições de pessoas com antecedentes migratórios. A questão não é apenas como trazê-las para a sua organização, mas também **como manter estas (potenciais) famílias de acolhimento envolvidas**. Neste sentido, é importante continuar a coordenar com figuras-chave na comunidade e com as próprias pessoas/famílias. É importante ter em mente que tornar-se família de acolhimento e registar-se na sua organização pode não ter sido uma opção óbvia para estas famílias, e exigiu um *salto de fé*. Por consequência, devem ser feitos esforços adicionais para lhes dar um acolhimento caloroso. Uma abordagem culturalmente sensível deve também ser assegurada na sua futura trajetória.

## 1.2 COMUNICAR SOBRE ACOLHIMENTO FAMILIAR

O acolhimento familiar é para muitas pessoas - com e sem antecedentes migratórios - um conceito desconhecido. Muitas pessoas de facto não sabem o que se espera das famílias de acolhimento, o que implica este acolhimento, que crianças necessitam de cuidados e quais são as suas necessidades, o que significa realmente cuidar da UMC, e que tipo de apoio (financeiro) e orientação será oferecido às famílias de acolhimento. Por conseguinte, é importante, ao comunicar, pensar na mensagem que se pretende transmitir para uma maior eficiência e impacto, e também para evitar sobrecarregar o público-alvo. Uma mensagem correta envolve e mantém o público motivado, sendo ao mesmo tempo clara quanto às expectativas e papéis a desempenhar. Aqui estão algumas mensagens chave que poderão ser úteis ao abordar potenciais pessoas candidatas a se tornarem famílias de acolhimento:

- ✓ Tornar claras desde o início as **expectativas** das famílias de acolhimento, para que não haja mal-entendidos. O importante é as famílias estarem abertas para satisfazer as necessidades da criança. Os três pontos seguintes abordam os conceitos errados mais importantes sobre o acolhimento familiar.
- ✓ Explicar **o que é o acolhimento familiar** e tornar claras as diferenças com a **adoção**: o acolhimento familiar pode ser um conceito sem precedentes para muitas famílias com antecedentes migratórios. Por exemplo, em certas culturas pode haver um entendimento de que a adoção é proibida na sua religião. Além disso, em certas culturas espera-se que as mulheres tenham certas práticas (i.e. usar hijab/niqab em algumas comunidades muçulmanas) na presença de rapazes mais velhos. É por isso que é muito importante continuar a expressar a diferença entre adoção e acolhimento, bem como envolver as principais pessoas interessadas (tais como líderes religiosos ou comunitários) que possam clarificar as respetivas prescrições com base na cultura, religião, etc..
- ✓ Algumas pessoas podem procurar acolher uma criança pequena e outras expressam claramente o seu desejo de ter uma menina. Estas expectativas, contudo, não correspondem à situação geral das **crianças migrantes não acompanhadas**, que, em termos gerais, são **frequentemente rapazes e adolescentes**, alguns na sua transição para a vida adulta.
- ✓ A maioria das UMCs tem uma família no país de origem e algumas estão à espera da reunificação familiar. É importante tornas as potenciais famílias de acolhimento conscientes deste facto e a necessidade de elas assumirem **mais um papel de coaching ou de mentoria** do que um papel de pai/mãe. Após a fase de recrutamento as expectativas da UMC e da sua família no seu país de origem também devem ser claras para a família de acolhimento.
- ✓ Embora muitas pessoas se tornem famílias de acolhimento por **altruísmo** (e esta deve ser uma das principais considerações), a **compensação financeira** pode ser mencionada, especialmente quando é

oferecida para cobrir as necessidades da UMC. Em alguns países, como no Reino Unido, uma taxa adicional é dada para reconhecer o trabalho das famílias de acolhimento, o que permite às famílias com menos meios financeiros tornarem-se famílias de acolhimento.

- ✓ Muitas famílias de acolhimento estão motivadas em "**fazer a diferença na vida de uma criança**" e consideram a felicidade das crianças como um objetivo de vida pessoal. Não hesite em colocar este incentivo em destaque nos materiais de marketing da sua agência de acolhimento, juntamente com outros benefícios de se tornar um fornecedor de acolhimento, tais como a recompensa emocional. De uma perspectiva baseada nos direitos, as famílias de acolhimento estão de facto a contribuir para a **realização dos direitos da UMC**, e contribuem globalmente para a realização da sua dignidade e bem-estar.
- ✓ Capitalizar no **sentido de responsabilidade da comunidade**. A mensagem de que ela é necessária para encontrar uma solução para as crianças da sua comunidade pode de facto ser motivador. Além disso, para alguns membros da diáspora que cuidam de uma UMC, o acolhimento pode também ser uma forma de retribuir ao seu país de origem.
- ✓ Além disso, saliente o **valor acrescentado das famílias de acolhimento com antecedentes migratórios**, por exemplo, no que diz respeito ao desenvolvimento da identidade da criança acolhida. A importância e os benefícios das famílias culturalmente compatíveis para o bem-estar da UMC devem ser realçados. Além disso, o papel de "ponte" também não pode ser subestimado, uma vez que estar integrado no país, ou pertencer a uma diáspora, permite às famílias com antecedentes migratórios orientar a UMC entre a preservação da cultura do país de origem e a abertura à cultura do país de chegada.
- ✓ Diversifique a sua abordagem de comunicação e especialmente as mensagens que pretende transmitir, uma vez que "**coisas diferentes motivam pessoas diferentes**". Enquanto algumas mulheres podem ser mais sensíveis a uma mensagem de altruísmo ou fazer a diferença na vida de uma criança, os homens podem estar mais interessados no lado pragmático do acolhimento (ou seja, "serei capaz de cobrir as necessidades de uma criança de acolhimento para além das da minha família?"). Ainda que seja importante não generalizar e estereotipar, considere a inclusão de múltiplas mensagens na sua campanha de recrutamento que possam relacionar-se com pessoas diferentes.
- ✓ Parte da mensagem a potenciais famílias de acolhimento poderia ser a de especificar algumas das **considerações**, descritas abaixo, que as organizações têm em conta quando recrutam famílias de acolhimento.

Competências interculturais	Contexto migratório
<p>As famílias de acolhimento de crianças não acompanhadas devem ser culturalmente sensíveis, o que significa que devem estar sinceramente interessadas nos antecedentes, hábitos e vida da criança no seu país de origem, nos seus planos, e nas expectativas dos seus pais ou família. Significa também que comportamentos ou hábitos que possam parecer estranhos ou confusos devem conduzir a conversas e perguntas, em vez do julgamento e da rejeição.</p> <p>Espera-se que as famílias de acolhimento estejam conscientes das suas próprias normas, valores e códigos de conduta, e que aprendam as normas, valores e</p>	<p>De acordo com experiências em alguns países europeus, cuidar de crianças migrantes não acompanhadas funciona melhor em famílias de acolhimento com antecedentes migratórios, de preferência do mesmo país de origem, antecedentes culturais semelhantes, ou pelo menos, em famílias que possuem competências interculturais.</p> <p>Ter antecedentes migratórios torna as pessoas mais sensíveis – mesmo pessoas na terceira geração - aos efeitos do percurso das crianças que tiveram de deixar a sua família e a sua terra natal. Estas pessoas podem também ter experiências com racismo e discriminação, o que pode ser um valor acrescentado para a UMC</p>

<p>códigos de conduta (culturalmente específicos) da criança, fazendo uma distinção entre opiniões e factos.</p> <p>As famílias com antecedentes migratórios não são uma garantia de sensibilidade cultural. Estas famílias devem também estar abertas para permitir outras experiências religiosas e culturais. As famílias de acolhimento têm um papel importante em ajudar/suavizar na transição para a nova cultura da UMC.</p> <p>Os conhecimentos linguísticos são um fator importante no recrutamento e na escolha da família de acolhimento. Especialmente nos primeiros meses do acolhimento, a comunicação entre a criança e a família de acolhimento é importante.</p> <p>Os mal-entendidos podem facilmente ocorrer. Se não houver correspondência com a língua da criança, é muitas vezes necessário o uso de um intérprete para explicar as coisas e para compreender a criança.</p>	<p>confrontada com as mesmas questões. No entanto, estas experiências podem também criar uma barreira para as famílias, pois estas podem não se sentir preparadas para lidar com estas experiências dolorosas das quais a UMC pode sofrer.</p> <p>O acolhimento com pessoas não necessariamente do mesmo país de origem, mas com antecedentes migratórios, tem, portanto, vantagens definitivas. Parece óbvio que as crianças beneficiarão do facto de se poderem sentir seguras num ambiente onde possam falar a sua própria língua e onde se sintam confortáveis com a comida, os cheiros e os hábitos.</p> <p>A família étnica de acolhimento pode ser vista como um espaço de transição a partir do qual a criança pode entrar no novo ambiente e experimentá-lo, mas também pode referir-se ao que já conhece e manter a sua identidade cultural.</p> <p>Espera-se que as famílias de acolhimento com antecedentes migratórios sejam integradas na sociedade e falem a sua nova língua razoavelmente bem. Este seria em geral o caso das famílias de acolhimento que vivem no país há pelo menos dois anos.</p> <p>As consultas do projeto U-CARE também deixaram claro que alguns grupos da diáspora consideram estas UMC como "os seus filhos e filhas" e sentem que estão melhor colocadas para cuidar deles e delas.<sup>30</sup></p>
<p>Contacto com a família biológica</p>	<p>Religião</p>
<p>A família de acolhimento deve estar interessada na família biológica da criança e estar disposta a tentar dar aos pais ou família ausentes um lugar na vida quotidiana da criança. Isto deve de preferência levar ao contacto com a família por telefone ou meios de comunicação social, e à autorização dos pais para permanecerem com a família de acolhimento.</p> <p>A família da criança pode então ser informada sobre o bem-estar da criança e sobre a sua situação real no novo país.</p> <p>Uma criança quer ser leal aos seus pais. Pode ser muito útil se os pais ausentes da criança ou outra família também puderem ser consultados em situações difíceis ou quando devem ser feitas escolhas. O envolvimento de pais ou da família ausentes faz com que a criança se sinta apoiada, as escolhas são mais fáceis de fazer, e a família de acolhimento pode prever a que tipo de parentalidade a criança está habituada.</p>	<p>A criança tem o direito de praticar a sua própria religião e deve sentir-se livre para o fazer.</p> <p>A religião pode ser muito importante para uma boa combinação entre a família de acolhimento e a criança, porque as crianças sentem-se frequentemente apoiadas pela sua religião e partilhar a mesma religião com a família de acolhimento pode ser essencial.</p> <p>As organizações podem esperar das famílias de acolhimento que apoiem a criança nas suas necessidades religiosas, e que a aceitem quando a criança não sente a mesma necessidade ou mesmo nenhuma necessidade de viver uma vida religiosa. Neste sentido, é importante ter muito cuidado com o recrutamento em grupos extremamente políticos ou religiosos.</p> <p>A religião também pode ser importante para os pais ausentes, permitindo-lhes aceitar a família de acolhimento que cuida do seu filho.</p>

<sup>30</sup> <https://belgium.iom.int/sites/g/files/tmzbd11286/files/documents/d2.2-analysis-report-foster-care-fgd-website.pdf>

<p>Ao mesmo tempo, a situação da criança pode ser explicada aos pais ou família biológicos ausentes. Eles podem ser tranquilizados acerca do bem-estar da criança. Os pais podem então ajudar a criança, dando-lhes expectativas realistas que evitarão o stress emocional.</p>	<p>Ao mesmo tempo, é importante considerar que algumas crianças podem ter fugido da sua comunidade de origem por causa das normas religiosas e, portanto, não desejam ser colocadas numa família religiosa.</p>
<p>Sustentabilidade</p>	<p>Competências pedagógicas e capacidade de cuidar</p>
<p>A sustentabilidade da colocação é também uma questão importante no recrutamento de famílias de acolhimento.</p> <p>O plano de recrutamento deve visar também o recrutamento de famílias de acolhimento de diferentes grupos etários que sejam adequados para cuidar de crianças de diferentes idades.</p> <p>Mudar a criança de ambiente deve ser evitado sempre que possível. A família também deve tencionar cuidar da criança até esta completar 18 anos.</p> <p>No entanto, o recrutamento de famílias de curto prazo pode ser muitas vezes útil, por exemplo para a colocação temporária de crianças que tenham solicitado o reagrupamento familiar, ou para crianças que necessitem de abrigo de emergência.</p>	<p>As famílias de acolhimento devem ter competências pedagógicas básicas e capacidades afetivas que se ajustem às necessidades da criança em termos de idade. A abordagem da família de acolhimento também terá que considerar os antecedentes da criança, os acontecimentos da sua vida, e a sua experiências.</p> <p>A família de acolhimento deve ter alguma experiência com as necessidades relativas à idade da criança, talvez por ter criado os seus próprios filhos e/ou filhas. Tudo isto deve ser investigado durante o registo da potencial família de acolhimento e deve ser monitorizado durante o acolhimento.</p>
<p>Composição da família de acolhimento</p>	<p>Famílias arco-íris</p>
<p>Para corresponder idealmente às necessidades específicas de uma criança, é importante que o recrutamento investigue a necessidade de recrutar famílias de acolhimento com uma composição específica, por exemplo, a idade dos próprios pais (há uma idade mínima de 21 anos para pais de acolhimento em todos os países europeus) e o número de crianças e as suas idades.</p> <p>O recrutamento deve também ter como objetivo ter uma variedade na disponibilidade das famílias. Estas famílias devem, contudo, ter sempre um nível adequado de integração na sociedade e recursos financeiros suficientes. Se não houver recursos suficientes, a sua organização pode considerar a possibilidade de dar um subsídio (pelo trabalho realizado como famílias de acolhimento) para além de uma compensação (para cobrir as necessidades da criança), como é feito no Reino Unido.</p>	<p>Em muitos países de todo o mundo, ser lésbica, gay, bissexual e transgénero (LGBT) é um tema tabu, não aceite ou mesmo um crime. Consequentemente, deve ser dada particular atenção a estas situações.</p> <p>A família da criança no país de origem pode não apoiar o acolhimento numa família LGBT, e pode gerar questões de lealdade para a criança. As decisões sobre este tipo de acolhimento devem ser consideradas com cuidado e com o acordo com a criança e, se possível, com a sua família de origem.</p>

### 1.3 OPORTUNIDADES DE ULTRAPASSAR OBSTÁCULOS NA DIVULGAÇÃO E RECRUTAMENTO

Como mencionado anteriormente, o processo de recrutamento de famílias de acolhimento é um processo de esforços contínuos que nem sempre gera os resultados positivos que a organização espera. Existem várias

particularidades ligadas ao trabalho com comunidades migrantes que podem dificultar a divulgação e o recrutamento de famílias de acolhimento com antecedentes migratórios, quando ignoradas pela organização de acolhimento. Estar consciente destes obstáculos e pensar proactivamente em formas de os evitar ou moderar, bem como incluí-los no seu plano de recrutamento (ver secção 3), terá um impacto positivo nos resultados de divulgação e recrutamento. Especificaremos abaixo como ultrapassar alguns dos principais obstáculos observados pelos investigadores e profissionais ao chegar e recrutar nas comunidades migrantes.

- ✓ Ter consciência da possível **desconfiança, suspeita e ceticismo** de algumas comunidades migrantes em relação aos serviços sociais, organizações oficiais ou governamentais. Especialmente quando se trata de acolhimento, pode existir uma conceção errada de que a assistência social da organização de acolhimento possa vir a tirar os próprios filhos e filhas da potencial família de acolhimento, ou julgar os métodos pedagógicos da família. Comunique claramente sobre o seu papel e as suas responsabilidades como pessoa assistente social. Aborde as famílias sem preconceitos e com sensibilidade cultural. Reconhecer que ganhar confiança e cooperação exigirá esforços adicionais, tempo, e mesmo formação (isto é, comunicação intercultural, diversidade e integração da perspetiva de género, etc.).
- ✓ Explique claramente o procedimento, o cronograma e os objetivos do processo de avaliação e fornecer apoio nos processos administrativos. Os longos, e por vezes intrusivos, processos de avaliação podem gerar **um sentimento de estar sob controlo**, de estar num interrogatório, e de a família não "ser digna ou suficiente" para ser uma família de acolhimento. A sua organização deve também considerar a possibilidade de estabelecer um mecanismo de apoio e controlo mais independente (interno/externo), que permita às potenciais famílias de acolhimento que não estejam satisfeitas com o tratamento ou apoio da pessoa assistente social que lhes foi atribuída, exprimirem a sua insatisfação. A longo prazo, esta medida adicional será benéfica, uma vez que as famílias de acolhimento são frequentemente recrutadas através do boca-a-boca.
- ✓ Envolver os teólogos, estudiosos ou líderes de comunidades religiosas no combate aos equívocos culturais ou religiosos no que diz respeito à promoção do acolhimento familiar. Como explicado anteriormente, as **más interpretações e prescrições** teológicas ou culturais podem ser uma barreira em alguns contextos culturais ou comunidades religiosas. Divulgar boas práticas sobre a forma como outras famílias de acolhimento lidam com preceitos culturais (comunicação verbal e/ou não verbal, linguagem corporal) ou religiosos também pode ser ajudar a ultrapassar este obstáculo.
- ✓ **Sensibilizar** as pessoas para o sistema da segurança social, os objetivos do acolhimento familiar e a situação e necessidades globais da criança migrante não acompanhada. A **falta de conhecimentos** pode levar a que as pessoas não se envolvam com o acolhimento familiar ou abandonem quando a situação e as necessidades da UMC lhes são finalmente explicadas. Algumas pessoas inscrevem-se como famílias de acolhimento com o intuito de cuidar de um bebé; contudo, as UMC são na sua maioria rapazes mais velhos. As expectativas pouco claras podem levar a desistir durante o processo de recrutamento.
- ✓ A **perceção dos rapazes migrantes mais velhos não acompanhados** é em geral bastante negativa, mesmo nas pessoas com um passado cultural semelhante ou provenientes do mesmo país de origem. Preconceitos e generalizações ("todos os rapazes migrantes são criminosos"), amplificadas por histórias negativas nos meios de comunicação social, podem tornar as pessoas receosas de acolher rapazes migrantes mais velhos. Estes últimos podem também ser vistos como uma ameaça para os membros do agregado familiar feminino (filha(s), esposa). Estejam conscientes destes preconceitos, pois podem ser uma razão para as potenciais famílias de acolhimento se recusarem a participar. Partilhe com elas histórias positivas ou de sucesso e inclua testemunhos de famílias de

acolhimento na sua campanha de recrutamento. Explique também que existe a possibilidade de haver reuniões introdutórias a fim de conhecer o rapaz e para ele conhecer a dinâmica dentro da família de acolhimento.

- ✓ Quando a mensagem da sua campanha de recrutamento convence alguns membros da família, mas não todos, isto pode comprometer a continuação do processo de recrutamento e a seleção. É importante ter **todos os membros da família a bordo**. Dê mais atenção aos membros da família que não se sentem à vontade ou motivados para abordar as suas razões. Certifique-se de que os membros da família sabem que o envolvimento de todos é necessário para prosseguir com a inscrição como família de acolhimento.
- ✓ Considerações práticas, por vezes ligadas a **requisitos legais para poder acolher**, tais como o alojamento adequado, ter um quarto separado, dificuldade em obter documentos de viagem para a UMC, dispor de meios financeiros suficientes para acolher, não viver de subsídios sociais, podem ser um enorme obstáculo para as famílias que queiram acolher. As pessoas que lutam financeiramente, mas com o desejo de acolher, vêem-se encaçadas no processo de avaliação da sua inscrição. Comunique honestamente desde o início sobre estes requisitos para evitar desapontamentos. Desenvolver um plano de recrutamento claro pode evitar o recrutamento de pessoas que não satisfaçam estes requisitos. A sua organização deve também ter em conta os requisitos práticos que podem acrescentar barreiras (desnecessárias). Por exemplo, é possível que a UMC não se importe de partilhar o seu quarto com outras crianças da família.
- ✓ À semelhança do ponto anterior, poder haver falta de compensação financeira suficiente para poder acolher. Ter um subsídio para cobrir os custos da criança, combinado com um "subsídio de voluntariado" (como no caso do Reino Unido), ou o fornecimento de alojamento (como no caso da Noruega) pode, na realidade, ser uma ajuda para as pessoas, incluindo as que possam ter obstáculos práticos ou financeiros com o acolhimento. Recomenda-se, portanto, o estabelecimento de um **sistema de compensação justo** que permita, pelo menos, cobrir os custos de acolhimento de uma criança.
- ✓ As pessoas com antecedentes migratórios nem sempre se sentem relacionadas com a mensagem ou a **linguagem** utilizada nas atividades de divulgação. Certifique-se de traduzir a informação nas línguas mais comuns e evite utilizar palavras técnicas, por exemplo, ligadas ao jargão do trabalho social.
- ✓ As organizações de acolhimento exigem frequentemente que as famílias de acolhimento tenham uma boa compreensão e **integração** na comunidade de acolhimento. Para as famílias recentes ou recém-chegadas, isto nem sempre é evidente. O desenvolvimento de um plano de recrutamento claro pode evitar o recrutamento de pessoas que não satisfazem estes requisitos. No caso de famílias recém-chegadas serem consideradas para se tornarem famílias de acolhimento (como por exemplo, no caso de cuidados por parentes da família extensa), forneça formação e informação adicionais que beneficiarão a integração da família de acolhimento e da UMC. É de ressaltar que durante as consultas do projeto U-CARE, algumas UMC indicaram que não queriam estar numa família de acolhimento com antecedentes migratórios, acreditando que isso iria dificultar a sua integração (língua, rede social, administração, racismo). Estes receios são frequentemente incorretos<sup>31</sup>.
- ✓ As organizações nem sempre possuem **as competências interculturais** necessárias; podem ter conceções erradas sobre as competências linguísticas ou os hábitos culturais das famílias. Isto pode por vezes levar a uma rejeição precoce das famílias de acolhimento interessadas, que podem ter

---

<sup>31</sup> <https://belgium.iom.int/sites/g/files/tmzbdl1286/files/documents/d2.2-analysis-report-foster-care-fgd-website.pdf>

hábitos que podem parecer estranhos. Além disso, a forma de comunicar (isto é, linguagem corporal, direta e indireta) pode estar fortemente sujeita a diferenças culturais, o que pode ser um viés tanto para os assistentes sociais como para as potenciais famílias de acolhimento. Considere trabalhar com pessoas mediadoras interculturais e/ou proporcionar às pessoas assistentes sociais uma formação adicional sobre interculturalidade, o que poderá ajudar na avaliação imparcial das capacidade das famílias candidatas.

#### 1.4 RISCOS DE RECRUTAMENTO DE FAMÍLIAS DE ACOLHIMENTO COM ANTECEDENTES MIGRATÓRIOS

Até agora, este documento tem-se concentrado principalmente no valor acrescentado das famílias de acolhimento com antecedentes migratórios, incluindo aquelas que vêm do mesmo país de origem ou têm a mesma religião da UMC. Contudo, é importante também refletir, analisar e ter em conta os riscos ligados à colocação de uma UMC no seio de uma família de acolhimento com antecedentes culturais semelhantes. Isto permitirá à organização preparar medidas mitigadoras ou evitar colocações no seio de certas famílias em contextos específicos.

Alguns estudos<sup>32</sup> sobre o tema - que são bastante escassos e inconclusivos - sugerem que o acolhimento em famílias culturalmente semelhantes são preferíveis ao acolhimento transcultural, devido a uma melhor saúde (mental), interações sociais mais significativas, o sentimento de continuidade, uma autoestima mais positiva, um sentimento de pertença, e a facilidade de falar a mesma língua ou praticar as mesmas crenças ou hábitos. No entanto existem também contra-argumentos a este tipo de acolhimento em determinadas circunstâncias. Algumas UMC podem, por exemplo, ter fugido da sua comunidade de origem devido aos costumes sociais (por exemplo, devido a práticas de mutilação genital feminina, casamento infantil, perseguição de pessoas LGBTQIA+) e não se sentem à vontade para serem colocados numa família com antecedentes culturais semelhantes ou que possam ter uma ligação com a comunidade de origem de onde fugiram. A UMC pode também ter sofrido traumas diretamente ligados ao comportamento das pessoas traficantes de seres humanos, o que pode levar a uma rejeição firme de aspetos como a religião ou etnia, que possam estar ligados às pessoas que a traficaram. Por conseguinte, prefeririam não estar numa família de acolhimento com um passado migratório. Para as famílias que só recentemente se estabeleceram no país, cuidar de uma UMC da sua família extensa pode ser um fardo adicional: com uma rede social limitada, falta de conhecimento dos procedimentos administrativos locais, outras questões mais prementes, como a habitação, e o risco de não ser autorizado a permanecer no país, o acolhimento é bastante arriscada e pode gerar resultados negativos para a UMC. As organizações também devem ser cautelosas no recrutamento de famílias de acolhimento que possam ter práticas religiosas ou políticas extremas, pois isto pode ter um impacto no processo de desenvolvimento e integração da UMC.

Os grupos de discussão<sup>33</sup> revelaram que existem diferentes motivações para que uma UMC queira ou não ser colocada numa família de acolhimento com um passado migratório. Mencionamos abaixo algumas das razões expressas pelas UMC consultadas:

---

<sup>32</sup> Ver bibliografia para estudos relevantes sobre o tema

<sup>33</sup> 2022 Relatório de Análise da OIM: consultas sobre acolhimento de crianças



- A informação sobre os cuidados em famílias de acolhimento não está suficientemente disponível para a UMC e, portanto, a desinformação ou a falta de informação, todas juntas, podem levar à relutância em ser colocada numa família de acolhimento.
- Além das famílias, as UMC podem ter estereótipos e preconceitos: será que estas famílias são de confiança?; Será que podem cuidar de mim ou de si próprias?; Será que vou poder desenvolver livremente a minha identidade de jovem?; Será que me vão compreender?; Será que poderão ajudar-me no meu processo de integração?; Será que serei capaz de aprender suficientemente a língua materna do país?
- De facto, a UMC pode acreditar que o capital social e financeiro é mais limitado com as famílias com antecedentes migratórios, o que, na sua opinião, pode dificultar o seu processo de integração. De facto, algumas pessoas com antecedentes migratórios podem ser mães ou pais solteiros que tentam lidar com as suas próprias dificuldades (por exemplo, a discriminação no mercado de trabalho) e com a reunificação familiar que aguardam. Muitas vezes, tiveram de deixar a família para trás e sofrer discriminação, o que torna difícil um compromisso como cuidador de famílias de acolhimento.
- As diferenças culturais e religiosas podem causar discussões, mal-entendidos e medos. Algumas UMC acreditam que é o seu direito preservar a sua cultura, enquanto outras tentam realmente romper com os seus antecedentes culturais ou religiosos.
- Ficar numa família de acolhimento com um passado semelhante ao da UMC pode causar conflitos internos nas UMC, pois podem sentir que isso afeta a lealdade para com os seus pais.
- Algumas leis e costumes culturais ou religiosos podem tornar o acolhimento desconfortável para a UMC e família de acolhimento: algumas UMC são consideradas adultas aos 15/16 anos de idade e podem sentir pressão para se tornarem independentes. Em algumas culturas/religiões, é necessário que as mulheres tomem salvaguardas adicionais quando um rapaz mais velho, que não é membro da família, vem viver na família (isto é, vestindo um lenço de cabeça). Além disso, algumas UMC são enviadas pelas suas famílias para o estrangeiro com um intuito específico, que pode não corresponder ao acolhimento familiar.

Outros investigadores<sup>34</sup> assinalaram o perigo de simplificar excessivamente o processo de "correspondência cultural" em que diferentes culturas ou expressões de cultura não são consideradas. Drammeh (2019) faz perguntas pertinentes a este respeito: "Que cultura? De quem é a cultura? Quem a define e como? Serão aqui rótulos e estereótipos simplistas, tais como país de origem, religião ou etnia?". Pessoas que vêm do mesmo país não necessariamente têm a mesma cultura.

Embora a UMC e os seus pais biológicos possam atribuir grande importância à sua cultura, algo que em tempos de perda pode proporcionar um sentimento de continuidade, alguns estudos<sup>35</sup> mostram que em geral ficam satisfeitos com as famílias de acolhimento, independentemente da sua origem cultural. A manutenção de uma ligação com a sua língua materna e cultura são de facto importantes, mas isto nem sempre foi decisivo para o sucesso da colocação. Algumas UMC declararam que a relação e a personalidade do pai e da mãe da família de acolhimento foram os fatores mais importantes, e atribuíram importância aos pais que respeitavam os seus antecedentes culturais. Outros jovens indicaram também que aprenderam a língua do país de acolhimento mais rapidamente quando residiam com residentes de longa duração.

---

<sup>34</sup> Arnold, Horgan, Ní Raghallaigh & Sirriyeh, Drammeh (ver bibliografia)

<sup>35</sup> Ni Raghallaigh, 2013; Wade et al., 2012



Independentemente das possíveis vantagens e desvantagens dos cuidados em família de acolhimento com antecedentes migratórios, as necessidades e desejos individuais da UMC e a cultura, devem ser considerações centrais, como consagrado na Convenção das Nações Unidas sobre os Direitos da Criança (i.e. Artigo 3; Artigo 30). Várias pessoas investigadoras<sup>36</sup> afirmam que o tipo de colocação tem um impacto na formação da identidade cultural, mas que não se deve esquecer que a própria UMC desempenha um papel importante. A UMC molda ativamente a sua identidade e procura formas de lidar com a complexidade de viver em contextos culturais diferentes. É de facto importante ter presente que os conceitos de cultura, crenças e identidade são dinâmicos e mudam ao longo do tempo.

---

<sup>36</sup> Ni Raghallaigh Sirriyeh, Wade.

## SECÇÃO 2

# MÉTODOS DE RECRUTAMENTO



**IOM**  
UN MIGRATION

SEARCH FOR MORE INFORMATION ON IOM IN BELGIUM & LUXEMBOURG

THE GLOBAL GOALS

IOM is committed to the principle that humane and orderly migration benefits migrants and society.

IOM COUNTRY OFFICE FOR BELGIUM AND LUXEMBOURG  
BELGIUM.IOM.INT

© IOM, 2021

Café Mundial organizado pela Pleegzorg reunindo (futuro) famílias de acolhimento e UMC.

## SECÇÃO 2 - MÉTODOS DE RECRUTAMENTO

É importante notar que não existe uma única solução e que contextos e pessoas diferentes exigirão abordagens e métodos de recrutamento diferentes. A escolha de um método não implica, portanto, a exclusão de outros métodos. Recomenda-se a diversificação dos métodos, mas também a monitorização e avaliação regulares dos métodos utilizados. Isto permitirá tirar conclusões sobre o que funciona em que contexto (e o que não funciona), mas também prever e mitigar possíveis desafios durante a campanha de recrutamento. Estes potenciais obstáculos e riscos devem ser avaliados desde o início da campanha, aquando do desenvolvimento do plano de recrutamento.

Antes de entrarmos no lado prático da elaboração de um plano de recrutamento, vamos analisar vários métodos para o recrutamento de famílias de acolhimento. O SOP dedicará um capítulo elaborado sobre o método "figura chave", incluindo um guia detalhado, devido à sua particular relevância para o recrutamento de famílias de acolhimento em comunidades migrantes.

### 2.1. RECRUTAMENTO DENTRO DA REDE UMC - CUIDADOS POR PARENTES DA FAMÍLIA EXTENSA <sup>37</sup>

Uma primeira opção é perguntar à criança ou, se possível, aos pais/família no país de origem se ela tem família ou conhecidos a viver no país de acolhimento. Por vezes, as crianças têm um endereço ou número de telefone de membros da família que se encontram no país de acolhimento. Neste caso, o recrutamento começa por contactar este membro da família ou pessoa conhecida para verificar se esta pode acolher a UMC parente. O objetivo da fase exploratória é verificar as possibilidades e o empenho da família, bem como determinar as necessidades da criança. Se isto tiver um resultado positivo, o procedimento de avaliação pode ser iniciado.

Caso a criança já esteja alojada com parentes da família extensa, ou tenha voltado a ser acolhida por estes parentes após uma interrupção temporária, o foco deve ser a continuidade da situação parental, incluindo a continuação da relação segura entre a criança e a pessoa que cuida da criança. A análise centrar-se-á, portanto, em avaliar se essa relação e a situação parental são suficientemente seguras; ou, pelo menos, se são suficientemente seguras enquanto a criança espera pela reunificação com os seus pais biológicos, caso a reunificação estiver prevista. Para poder fazer esta avaliação, a observação atenta da interação entre a criança e a família é uma fonte de informação importante. O nível de sensibilidade das pessoas cuidadores e a capacidade de resposta da criança, em particular, fornecerá informações sobre a qualidade da ligação. Além disso, o compromisso relativamente à colocação é um pré-requisito necessário - entre a criança, a família de acolhimento, a família ausente e a pessoa tutora legal.

A continuidade da situação parental não desempenha um papel no caso de a família extensa ainda não ter começado a tomar conta da criança. No entanto, pode já existir um certo grau de vínculo e ligação. Além disso, os interesses da criança no que diz respeito a ser colocada na sua própria rede familiar têm de fazer parte da avaliação. O empenho de todas as pessoas envolvidas é de igual importância nesta situação.

---

<sup>37</sup> Nem todos os contextos consideram a colocação de parentesco como cuidados de acolhimento; consulte a legislação e as diretrizes nacionais ou locais.



O acolhimento com parentes da família extensa nem sempre é uma vantagem ou a melhor opção. As famílias que só recentemente se estabeleceram no novo país, ou que ainda estão no processo de asilo, podem ainda não ter recuperado totalmente da sua própria fuga, não estar ainda integradas na sociedade, e ter outras preocupações, como encontrar um alojamento, cuidar das necessidades dos seus próprios filhos, etc. A menos que tenha havido um acordo ou compromisso prévio com a família da UMC para este acolhimento com parentes da família extensa, não se recomenda o recrutamento ativo de famílias requerentes de asilo. Para além das razões mencionadas anteriormente (preocupações em instalar-se, procura de alojamento, situação financeira, etc.), existe também o risco de vir a ser necessário trocar o acolhimento, o que deve ser evitado para o melhor interesse da criança. O recrutamento de famílias à procura de asilo não será, portanto, discutido no âmbito deste SOP.

Também se espera frequentemente que membros da família extensa assumam a responsabilidade, independentemente de serem ou não capazes de o fazer. As circunstâncias em que a família de acolhimento vive não são necessariamente benéficas para o desenvolvimento da criança, adaptadas às suas necessidades ou podem representar uma ameaça para a segurança da criança. O processo de avaliação destas famílias é importante para evitar este tipo de situações e para identificar necessidades de apoio adicional. Isto é efetivamente necessário em situações em que a UMC permanece com um irmão ou uma irmã ou sobrinho/sobrinha mais velho/velha, que chegou ao país como UMC e pode agora ser considerado/a como uma UMC adulta. Ainda que isto não seja necessariamente visto como "a família de acolhimento convencional", pode constituir um porto seguro familiar para as UMC. Estas situações exigem uma orientação adicional e uma atenção extra por parte da organização.

## 2.2. RECRUTAMENTO ATRAVÉS DE SESSÕES DE INFORMAÇÃO

As sessões de informação servem para informar honestamente as pessoas sobre o contexto e as necessidades das crianças migrantes não acompanhadas, para lhes explicar o conceito, a importância e a necessidade da sua ajuda sob a forma de acolhimento, e para indicar claramente o tipo de apoio que podem esperar da organização.

A informação básica sobre cuidados de acolhimento que será fornecida durante a sessão tem de ser adaptada às necessidades e questões do público-alvo, que podem ser diferentes quando se destinam a famílias com ou sem antecedentes migratórios. Assim, é importante transmitir informação de uma forma sensível do ponto de vista cultural e religioso. Se for necessário, a sessão de informação pode ser fornecida na língua mais comum do público-alvo e uma pessoa mediadora intercultural pode ser incluída na preparação da sessão de informação. Consulte a secção 1.2. para recomendações sobre como abordar e envolver as comunidades migrantes no tema do acolhimento familiar.

As sessões de informação podem ser realizadas em vários locais e em cooperação com várias partes interessadas. Aqui estão listadas várias opções para locais para as sessões de informação:

- em comunidades eclesíásticas ou mesquitas;
- no âmbito de atividades de uma ONG ou de atividades de voluntariado;
- dentro das associações de pessoas migrantes/diáspora,
- nas escolas
- em clubes desportivos, etc.

O local, data/hora (ou seja, a observância dos feriados religiosos) e o conteúdo das reuniões devem ser adaptados aos grupos-alvo, tal como indicado no plano de recrutamento. As sessões de informação podem

ser dadas pela organização de acolhimento, mas também em cooperação com as famílias de acolhimento existentes (ver 2.3), associações comunitárias (ver 2.4) ou figuras-chave (ver 2.5).

É também necessário ter em mente como certas comunidades se posicionam em relação ao conceito de género. Ter em mente que em certas comunidades homens e mulheres se sentem mais confortáveis com encontros separados. Isto poderia proporcionar uma melhor sensação de segurança e oportunidade de falar abertamente sobre certos temas (difíceis). Uma sessão de informação pode, por exemplo, ser realizada em colaboração com grupos de mulheres (de apoio).

### 2.3. RECRUTAMENTO DE PARES OU BOCA-A-BOCA

Das consultas, tornou-se claro que o processo de recrutamento tradicional não funciona necessariamente para famílias com antecedentes migratórios. As campanhas boca-a-boca e a criação de um espaço de diálogo são consideradas mais bem sucedidas nas comunidades da diáspora e é aqui que figuras-chave também podem desempenhar um papel importante.

As famílias de acolhimento podem de facto ser incluídas nos esforços de recrutamento da organização, pedindo-lhes que partilhem as suas experiências e competências em reuniões de informação com amigos, familiares ou vizinhos que possam estar interessados em tornar-se famílias de acolhimento; ser orador numa sessão de informação (ver 2.2); ou recrutar ativamente outras famílias. Dada a importância do recrutamento boca-a-boca, a organização de acolhimento tem um papel importante na prestação de excelentes serviços e apoio às atuais famílias de acolhimento, uma vez que serão elas a falar com a família e amigos/as sobre as suas experiências.

Além disso, certifique-se de que existe material de recrutamento diversificado com informação em múltiplas línguas sobre uma diversidade de tópicos (tais como aspetos financeiros, orientação, processo de seleção de famílias de acolhimento). Idealmente, o recrutamento boca a boca deveria ser combinado com material de recrutamento, tal como panfletos e vídeos (social media) (ver 2.6), nas quais as potenciais famílias de acolhimento podem confiar quando em busca de mais informação.

Neste ponto está incluído o recrutamento ativo de parentes da família extensa e antigas famílias de acolhimento como novas famílias de acolhimento. Isto significa que parentes da família extensa e antigas famílias serão recrutadas para se tornarem novas prestadoras de acolhimento para crianças não acompanhadas que não sejam parentes, amigos/as próximos/as ou conhecidos/as.

### 2.4. RECRUTAMENTO ATRAVÉS DE ASSOCIAÇÕES RELEVANTES

Um passo importante para alcançar o público relevante para a sua campanha de recrutamento é ter uma ideia das associações e pessoas existentes (ver "recrutamento através de figuras-chave" no ponto 2.5) nas comunidades visadas. Após esta fase inicial de mapeamento, pode ser feita uma seleção de associações e pessoas que demonstrem potencial para cooperação.

Estas associações e pessoas podem ser identificadas de diferentes maneiras:

- Diversidade de trabalhadores do governo;
- Lista de associações culturais/comunitárias/diáspora em associações chapéu;

- Associações ou projetos que também trabalham com comunidades migrantes, pessoas refugiadas ou sobre o tema da integração;
- Através de pessoas com antecedentes migratórios que já tenham estado em contacto com a sua organização;
- Dicas de colegas, conhecidos, mediadores interculturais, líderes religiosos/comunitários, trabalhadores de cuidados de saúde com antecedentes migratórios.

Nem todas as associações podem ser consideradas adequadas para o objetivo de recrutar famílias de acolhimento com antecedentes migratórios. Eis três considerações que podem ajudar a determinar se é uma associação adequada para o seu grupo-alvo e objetivos:

- Tarefa central semelhante: as melhores associações parceiras são aquelas cuja missão central está intimamente ligada à sua própria organização. Isto aumenta as hipóteses de encontrar uma agenda partilhada.
- Público-alvo semelhante: é importante que a associação se concentre num público-alvo semelhante. Muitas organizações culturais visam a emancipação de grupos vulneráveis (por exemplo, homens e mulheres analfabetos, pessoas sem abrigo). Este não é necessariamente o público-alvo que se procura como organização. No entanto, as pessoas voluntárias que trabalham regularmente com requerentes de asilo, recém-chegados e pessoas em condições de vida precárias podem estar interessadas em assumir também o papel de família de acolhimento ou de tutor legal.
- Repetição: quando o nome de uma determinada associação é mencionado várias vezes quando se fala com pessoas diferentes, tais como colegas, amigos, figuras-chave, famílias de acolhimento, tutores legais, etc., pode assumir-se que este pode ser um ator relevante a quem se pode dirigir.

Uma vez identificada uma associação adequada, devem ser estabelecidos os primeiros contactos. Isto pode ser através do contacto com os membros da direção ou através da participação num evento organizado pela organização. Este último pode também ajudar a determinar se a organização atrai efetivamente o público visado, tal como identificado no plano de recrutamento. Finalmente, é possível chegar a um acordo com a organização sobre, por exemplo, a coorganização de uma sessão de informação direcionada, a obtenção de um stand de informação num evento maior, a colocação de publicidade no centro da organização, a obtenção de um espaço de tempo numa reunião existente para explicar questões relativas ao acolhimento, etc.

Para um guia passo a passo sobre a aproximação da associação para trabalhar em conjunto, consulte o próximo capítulo 2.5 "recrutamento através de figuras-chave".

## 2.5. RECRUTAMENTO ATRAVÉS DE FIGURAS-CHAVE

### PERFIL E PAPEL DAS FIGURAS-CHAVE

As figuras-chave são pessoas que têm uma relação especial e privilegiada com o grupo-alvo que se pretende recrutar. Têm um papel de liderança ou têm uma grande influência dentro do grupo-alvo. Podem promover os objetivos da organização e ajudar a estimular os sentimentos de cuidado e responsabilidade no grupo-alvo. As figuras-chave ajudam a encontrar boas famílias de acolhimento, podendo também ser conselheiros culturais ou mediadores. Nos Países Baixos, a agência de acolhimento Nidos trabalha com sucesso com maiores de idade como figuras-chave e mesmo como parte de famílias de acolhimento.

As figuras-chave podem ser descritas como sendo capazes de:

- Fazer a ponte entre as agências de acolhimento e as famílias de acolhimento com um passado de migração. Isto porque estão mais próximas da comunidade e têm uma língua e hábitos culturais comuns, o que é crucial para construir confiança.
- Aproximar as comunidades da diáspora e os serviços governamentais para diminuir a desconfiança entre o sistema governamental e os serviços.
- Ajudar a estimar se as famílias se qualificariam ou não para agências de acolhimento. Por conseguinte, sugere-se formar, aconselhar e dar seguimento a figuras-chave e confiar nelas para publicidade boca-a-boca porque sabem o que se passa no seio das comunidades e famílias.
- Ser vistos como especialistas experientes e modelos que podem fornecer um grande valor acrescentado na promoção de agências de acolhimento.

Há um papel importante a desempenhar pelas comunidades da diáspora que, em geral, mostram vontade de tomar conta da UMC. A identidade partilhada, o propósito moral e o sentimento que fazem parte da sociedade são algumas das razões que as levam a envolver-se. Além disso, figuras-chave da diáspora podem superar a desconfiança de ser pai e mãe em diferentes culturas e colmatar o fosso entre as comunidades da diáspora, por um lado, e os decisores políticos e as instituições estabelecidas, por outro. Apesar da vontade e do valor acrescentado, a informação sobre o acolhimento raramente chega a estas comunidades.

De facto, os membros das associações da diáspora consultadas<sup>38</sup> atribuem grande importância à participação e reconhecimento dos seus conhecimentos especializados que podem contribuir para a receção da UMC. A migração e a receção da UMC são temas que lhes são muito caros:

- Consideram-se especialistas por experiência porque, tal como a UMC, eles/elas (ou o seu pai/mãe ou avós/avôs) uma vez chegaram ao país de acolhimento e experienciaram por si próprios quão difícil pode ser a integração e que desafios este processo implica na formação da sua própria identidade.
- As famílias da diáspora e as associações da diáspora querem assumir a responsabilidade pela receção da UMC e pedem o apoio do governo. Este envolvimento contribui para um sentimento de pertença à sociedade e só pode ser alcançado através de uma política inclusiva.
- Isto está também ligado a um propósito moral e espiritual de receber os jovens da sua própria comunidade.
- De acordo com os inquiridos, as expectativas de cuidar de irmãos/irmãs em conjunto devem ser reconsideradas.
- A colocação de irmãos/irmãs tem, segundo alguns, levado por vezes a experiências negativas no passado. Algumas pessoas sentem de facto a pressão de acolher irmãos/irmãs, quando na realidade eles só têm a capacidade ou preferência de acolher uma criança. Isto pode levar à superlotação e também ao abandono da família, uma vez que indicam que não podem (por mais tempo) lidar com o acolhimentos dos/as irmãos/irmãs.
- Alguns membros da diáspora consultados lamentam não terem sido envolvidos na viagem de integração da UMC. Relatam que a informação não lhes chega ou não está adaptada à sua comunidade:
  - Algumas associações da diáspora estão a pedir material de recrutamento específico para a sua comunidade. Por exemplo, pode ser preparado um pequeno vídeo informativo sobre as famílias de acolhimento onde são mencionados tanto os aspetos financeiros como a disponibilidade de um conselheiro afegão para as famílias de acolhimento.

---

<sup>38</sup> 2022 Relatório de Análise da OIM: consultas sobre acolhimento de crianças

- o As sessões de informação e os folhetos devem ser fornecidos na sua própria língua. Os jovens afegãos ou famílias de acolhimento podem, por exemplo, falar na sua própria língua durante sessões de informação ou outros eventos/atividades.
- o Os diversos canais de comunicação podem ajudar a chegar às comunidades da diáspora (ou seja, canais de rádio da diáspora, jornais, meios de comunicação social, etc.)

Além disso, é importante que a organização invista tempo para conhecer figuras-chave que sejam fiáveis e empenhadas nas UMC e no grupo-alvo. Estas pessoas podem desempenhar um papel fundamental no aconselhamento e apoio aos recrutadores na procura de potenciais famílias de acolhimento ou na procura das próprias famílias. Além disso, poderão dar conselhos sobre folhetos e publicações (ex: língua, informação acessível) e sobre o conteúdo da campanha de recrutamento.

## PRINCÍPIOS DE TRABALHO COM FIGURAS-CHAVE

Para ter sucesso no recrutamento de figuras-chave, é melhor partir de quatro princípios básicos: reconhecimento, baseado na relação, concreto e com propósito, e reciprocidade.

- Reconhecimento: os esforços de figuras-chave não são considerados como um dado adquirido. As figuras-chave são aquelas com fama e prestígio nas suas comunidades alvo. Isto significa muitas vezes que têm horários ocupados. Tenha em mente que eles disponibilizam a sua rede à sua organização e que ocupam uma posição vulnerável: atuam como garantes e arriscam o pescoço pela sua organização dentro das suas comunidades. Por conseguinte, é importante reconhecer o empenho das figuras-chave, mas também a experiência relevante que figuras-chave, e as associações da diáspora têm sobre a sua própria comunidade. No entanto, nem todas as associações representam uma comunidade inteira. Muitas vezes representa apenas uma parte dessa comunidade. Portanto, tente envolver o maior número possível de diferentes associações e pessoas da mesma comunidade para obter o quadro mais amplo possível sobre essa comunidade.
- Baseado na relação: Nas comunidades, as relações de confiança são importantes. É, portanto, necessário investimento em contactos pessoais, diretos e informais: estar presente, ser visível, ser digno de confiança.
- Concreto e com propósito: Defender uma abordagem direta, humana e clara. Devem ser evitados, tanto quanto possível, procedimentos complicados e barreiras administrativas. Isto facilita-lhes a transmissão da mensagem ao seu público-alvo. Tente fornecer-lhes informações concisas e claras relativamente ao seu pedido de ajuda e à orientação e acompanhamento que pode oferecer.
- Reciprocidade: Comece pelo princípio "dar e receber". As figuras-chave são frequentemente pessoas socialmente empenhadas com os seus próprios projetos dentro da sua comunidade. Partem do princípio de que também querem obter valor acrescentado de uma colaboração. Isto não é algo negativo. É importante, no entanto, adquirir conhecimentos sobre a sua motivação e enquadrar adequadamente o que se pode oferecer. Sempre que possível, tente apoiar a sua agenda e os seus projetos.

Trabalhar com figuras-chave dá de facto acesso a potenciais candidatos/as que são mais difíceis de alcançar através dos canais comuns de recrutamento. No entanto, trabalhar com figuras-chave requer investimentos substanciais em tempo e recursos e reflexões adicionais no que diz respeito a:

- Cooperação desequilibrada: pede-se a figuras-chave que invistam tempo no projeto, que disponibilizem a sua rede e que desempenhem uma função de ponte. Ao mesmo tempo, a

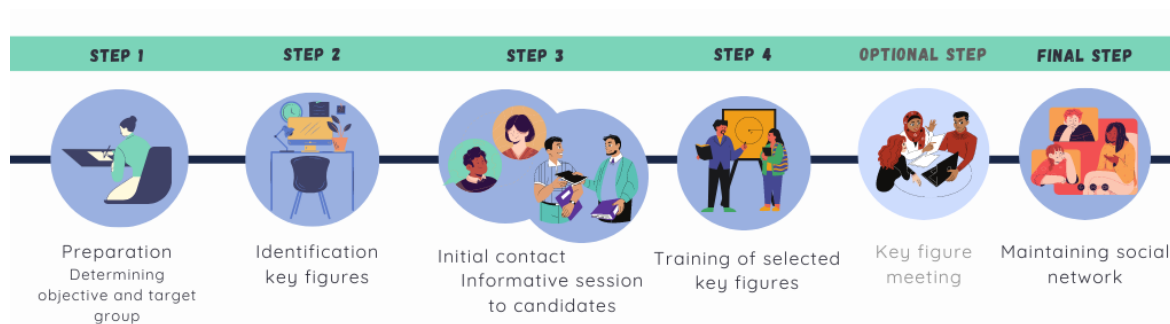


organização muitas vezes não pode devolver o que as figuras-chave necessitam, tais como financiamento, acesso a subsídios, apoio material, etc. Pode ajudar a destacar as vantagens, a responsabilidade comunitária e o valor acrescentado de trabalhar para o objetivo de recrutamento de famílias de acolhimento;

- Abordagem diferente: as figuras-chave exigem sobretudo uma abordagem direta e pessoal, com objetivos e resultados concretos. Isto é por vezes difícil de conciliar com os procedimentos, a abordagem cuidadosa e a natureza a longo prazo da oferta de acolhimento;
- Posição de figuras-chave: as figuras-chave ocupam uma posição vulnerável, ajudando a sua organização. A comunidade é frequentemente cética e desconfiada das entidades oficiais. Como pode garantir que as figuras-chave não são responsabilizadas quando as famílias que trouxeram estão insatisfeitas ou têm uma experiência negativa com a sua organização de assistência?

## PASSOS PARA A CONSTRUÇÃO DE UMA REDE DE PESSOAS FIGURAS-CHAVE

O trabalho com pessoas figuras-chave baseia-se nos pilares do costume, sensibilidade cultural, flexibilidade e sustentabilidade e, por conseguinte, requer uma abordagem específica e um plano de ação, para o qual as diferentes etapas serão elaboradas nos subcapítulos seguintes.



### a. Preparação

#### Objetivo

Um primeiro passo importante é determinar o que se pretende alcançar com a abordagem de figuras-chave, e formular o objetivo geral, por exemplo *'ter uma seleção de famílias de acolhimento com uma cultura semelhante para a UMC'*.

#### Determinar as comunidades

Após a formulação do objetivo global, este tem de ser definido de uma forma mais direcionada, inteligente e específica, para que as expectativas possam ser realisticamente alcançadas dentro do tempo previsto e com os recursos disponíveis. Pode-se, por exemplo, decidir concentrar as atividades de recrutamento numa determinada comunidade tendo em conta os antecedentes específicos do atual grupo das UMC, *por exemplo, "concentrar as atividades de recrutamento na comunidade árabe-islâmica como um grande grupo de UMC originárias de países islâmicos (árabes)"*.

#### Determinação do grupo-alvo

Finalmente, é também importante especificar qual o grupo-alvo dentro das comunidades migratórias

selecionadas que pretende alcançar. Quando existe, por exemplo, um grande grupo de rapazes afegãos, pode concentrar-se especificamente no recrutamento no seio da comunidade afegã.

#### b. Identificação de figuras-chave adequadas

À semelhança do recrutamento por associação, nem todas as pessoas importantes e influentes podem ser consideradas adequadas para o objetivo de recrutar famílias de acolhimento com antecedentes migratórios. Aqui estão quatro considerações que podem ajudar a determinar se a pessoa é uma figura chave adequada para o seu grupo-alvo e objetivos:

- Compromisso semelhante: idealmente alguém que seja ele/ela próprio um prestador de cuidados
- Grande rede e boa reputação
- Repetição: quando várias pessoas se referem à mesma pessoa, pode-se assumir que esta pode ser uma pessoa importante.
- Ter tempo: os executivos, os membros fundadores da associação ou da direção são frequentemente visados. No entanto, o seu tempo é muitas vezes limitado. Uma figura chave pode também ser uma pessoa voluntária ou alguém sem uma posição oficial.

#### Dica!

- ✓ Tente criar um perfil de cada figura-chave ou associação com quem inicia uma colaboração. Mapeie informação como função, movimento político/religioso, subgrupo migratório, missão e visão central, subsídio ou apoio financeiro, etc.

#### c. Contacto inicial

Quando houver uma visão geral das diferentes associações e potenciais figuras-chave, poderá começar a estabelecer contacto e a construir uma rede.

Para as primeiras chamadas, é muitas vezes mais eficiente ter o contacto mais direto possível (através do telefone ou pessoalmente). Além disso, é importante uma atitude pró-ativa, abrangente e determinada: o trabalho à secretária por si só não lhe dará os resultados esperados, por isso vá para a rua e tente telefonar ou alcançar várias vezes e de formas diferentes. Especialmente nesta primeira fase, é importante continuar a abordar ativamente figuras-chave. Quando alguém não é a pessoa certa para se envolver como figura chave, veja onde reside o valor acrescentado dessa pessoa: talvez possa guiar essa pessoa na rede para outras potenciais figuras chave ou poderá assumir outro papel (mentor da UMC, ajudar a otimizar folhetos de recrutamento, etc.).

Quando se chega a figuras-chave com sucesso, a primeira conversa é importante para assegurar o seu compromisso com a missão da organização. Eis três considerações que podem ajudar na primeira conversa com a figura-chave:

- Fornecer informação: dar uma explicação clara e concisa sobre o que a organização pode oferecer, o que o acolhimento implica e quais são as necessidades. Exemplos concretos e reconhecíveis são importantes. No entanto, não sobrecarregar com demasiada informação ao mesmo tempo. As figuras-chave precisam de tempo para o conhecer e confiar em si e na sua organização.

- Ouvir: mostre interesse no que fazem as figuras-chave. Isto permite obter informações sobre os seus compromissos, motivação, atividades, grupo-alvo, etc. Além disso, desta forma, identificará melhor os pontos comuns.
- Definir expectativas: ser claro sobre o que se espera de uma figura chave. Uma figura-chave não deve tornar-se um perito ou parte da equipa (não remunerado) da sua organização. Ele/ela tem/terão principalmente um papel facilitador. Ao mesmo tempo, seja honesto sobre (os limites de) o que a sua organização pode oferecer.

#### Dica!

- ✓ Tenha em mente que as figuras-chave têm outros compromissos, o que pode levar ao adiamento de agendamentos ou ao atraso da presença. É importante ser flexível, calcular o tempo extra na sua agenda e estar preparado para alterações ou convites de última hora. Estes atrasos ou adiamentos não devem ser considerados como um sinal de desinteresse ou desrespeito.
- ✓ Solicitar vários meios de comunicação para evitar perder o contacto quando as figuras-chave mudam de número de telefone/e-endereço de email.

Pode também organizar uma sessão de informação geral para diferentes potenciais figuras-chave. Explique nesta sessão o que implica o acolhimento, o que a sua organização faz e oferece às famílias de acolhimento, que famílias de acolhimento a sua organização procura, o que são UMC, qual é o papel de uma figura chave e quais são as diferentes formas de acolhimento (longo prazo, curta estadia, apenas nos fins-de-semana, etc.). Recomenda-se prever um formulário de avaliação para as pessoas participantes a ser preenchido após a sessão de informação. Este também pode ser um bom momento para pedir feedback sobre a estratégia de recrutamento da sua organização (folhetos, vídeos, etc.) que terá que ser explicado durante a sessão de informação. Pergunte no formulário de avaliação se a pessoa participante pode ser contactada para mais colaboração como figura chave ou num outro papel (ou seja, papel estratégico, mentor para famílias de acolhimento), prevendo assim espaço onde os dados para futuro contacto podem ser deixados. Estes serão então convidados a frequentar uma formação para figuras-chave.

Após a fase introdutória, é importante construir uma boa relação com figuras-chave, uma vez que esta constituirá a base para uma maior cooperação. Tenha em mente que "lançar esta base" leva muito tempo. O tempo exato depende de cada figura-chave e pode facilmente variar de três meses a mais de um ano. Durante este tempo é importante ter um contacto telefónico regular ou contacto presencial. A frequência destes contactos é também diferente por cada figura chave (mensal, trimestral, ...).

#### d. Seleção de figuras-chave

Durante a identificação de figuras-chave, a equipa de "exploradores de redes" (membros da equipa encarregados de recrutar figuras-chave e identificar potenciais famílias de acolhimento em redes de migrantes)

pode utilizar os seguintes critérios para filtrar as figuras-chave com o maior potencial. Note-se que a manutenção das relações com figuras-chave exigirá muito (tempo) de investimento, pelo que é importante fazer uma seleção de figuras-chave e definir com a sua organização "termos de referência" mínimos para as figuras-chave.

#### *Conhecimento do objetivo*

Espera-se que a figura-chave se informe sobre o acolhimento e adquira conhecimentos com base numa sessão de informação e formação para recrutar famílias de acolhimento - com ou sem antecedentes migratórios - a fim de tomar conta da UMC.

#### *O mesmo compromisso*

Isto significa que a figura-chave toma uma atitude ativa e participativa durante as reuniões de figuras-chave. Uma declaração de compromisso é assinada no início da colaboração. Trata-se de um acordo entre a sua organização e as figuras-chave.

Discuta com a sua organização os compromissos mínimos que serão exigidos às figuras-chave. Pode esperar-se, por exemplo, que figuras-chave se comprometam a:

- o Estar presente em pelo menos 3 reuniões por ano, organizadas na região da figura-chave
- o Organizar ou participar num evento por ano
- o Promover o acolhimento em meios de comunicação social ou outros canais com material de recrutamento facultado.

#### *Ampla rede e reputação*

Espera-se que a figura-chave crie, mantenha e participe numa ampla rede para além da sua presença na reunião de figuras-chave. Além disso, a figura-chave tem uma reputação clara e positiva na comunidade em que se encontra. Não pode possuir registo criminal ou estar num ambiente criminoso. Como a organização trabalha com grupos vulneráveis (UMC), é importante ter um bom rastreio.

#### *Sustentabilidade*

A figura chave envolve-se numa colaboração com a sua organização e compromete-se a assistir às reuniões para figuras chave repetidamente e por um longo período.

#### *Hora*

Espera-se que a figura chave crie tempo e espaço para procurar, assistir ou organizar eventos, atividades, para promover o objetivo das reuniões.

#### *Idioma*

A figura chave deve ser capaz de conversar na língua da organização e, idealmente, da comunidade alvo. Outras línguas podem ser um valor acrescentado na comunidade onde o recrutamento tem lugar, pelo que são uma vantagem e devem ser motivadas.

#### *Idade*

A figura-chave deve ter 18 anos ou mais, que é a idade para recrutar ou fomentar em Pleegzorg Vlaanderen.

Estes sete requisitos utilizados por Pleegzorg Vlaanderen são apenas recomendações e podem servir de inspiração para a sua organização. Aconselhamos que cada organização utilize ou apresente os seus próprios requisitos.

#### e. Formação

Devem ser organizados momentos de formação para as figuras-chave da sua organização (de acolhimento). Estes podem ter lugar a nível local (província ou município). A figura chave é posta em contacto com um "explorador de rede" empregado pelas suas organizações (de acolhimento). Como explicado

##### Dica!

- ✓ As pessoas que não se qualificam para se tornarem uma figura-chave ainda podem apoiar a sua organização de outra forma: talvez possam ser incluídas num papel mais estratégico dando o seu feedback sobre a abordagem de recrutamento, podem ser um mentor para famílias de acolhimento, podem orientar para eventos interessantes ou podem ajudar a desenvolver e divulgar panfletos/vídeos de recrutamento.

anteriormente, um "explorador de rede" é uma pessoa que acompanha a rede de figuras-chave.

Para preparar a pessoa chave para o seu papel de embaixador de acolhimento, é dada uma formação após uma sessão informativa inicial ou consulta com a pessoa chave. A formação abrangerá os seguintes tópicos:

- A. O que é acolhimento e que diferentes formas de acolhimento existem (longo prazo, curto prazo, fins de semana, mensal, etc.) (versão resumida das sessões de informação para os candidatos a acolhimento para UMC)
  
- B. Como fazer o recrutamento seletivo.
  - a. Qual é o processo de seleção, quais são as condições para se tornar uma família acolhimento?
  - b. Qual é o estatuto de uma UMC no seio de um acolhimento?
  - c. Qual é o papel de um guardião?
  - d. Prático: como lidar com as diferenças culturais e as expectativas de famílias de acolhimento
    - i. Autoaprendizagem para fazer avaliação: esta é uma família adequada para o acolhimento?
    - ii. Quais são os requisitos para uma família de acolhimento?
    - iii. Política linguística: um dos parceiros deve ser capaz de falar a língua da organização para a avaliação da inscrição. No caso de ser um parente da família extensa, pode ser a língua da organização ou a língua da criança.
    - iv. O que fazer ao ser confrontado com situações éticas difíceis: discussão e dramatização.

C. Explicação da declaração de compromisso e assinatura.

*Exemplo de uma declaração de compromisso:*

Eu, (nome figura chave), declaro que estou a fazer um compromisso com (nome da organização, local da organização) para:

1. Participar na formação "de embaixador a pessoa chave dentro do acolhimento"
2. Aderir às sete condições para ser uma pessoa chave
3. ... (outra condição que a organização quer acrescentar)

Assinatura figura chave + Assinatura explorador de rede

D. Formulário de avaliação

Ver Anexo 1 para um exemplo de formulário de avaliação.

f. Reunião de figuras-chave

Um passo adicional poderá ser reunir as figuras-chave recrutadas numa reunião comum e criar uma "equipa de figuras-chave importantes". A organização de reuniões de figuras-chave dá um sentido extra de trabalho em conjunto para um objetivo comum; ajuda a inspirarem-se mutuamente com novas ideias e a reforçarem os esforços de recrutamento. A reunião de figuras-chave também pode ser um espaço para partilhar experiências, trazer outras figuras-chave potenciais, dar feedback sobre a rede de figuras-chave e atualizar sobre as próximas atividades e eventos.

Uma vez construída uma boa relação com uma série de figuras-chave (mínimo 5), este tipo de reuniões de figuras-chave pode começar a ser organizado.

*O quê?*

As reuniões de figuras-chave são reuniões entre as figuras-chave e os funcionários (ex: exploradores da rede) da organização. Esta é uma oportunidade de pensar em conjunto sobre como alcançar os objetivos comuns de recrutamento de famílias de acolhimento. Além disso, os participantes são encorajados a trocar experiências e boas práticas.

*Objetivos?*

Uma reunião de figuras-chave é mais do que simplesmente reunir diferentes atores num só espaço. Os objetivos da organização de uma reunião de figuras-chave são triplos:

- Função de rede: as reuniões de figuras-chave são momentos em que as figuras-chave conhecem melhor tanto a organização como umas às outras. Por conseguinte, é importante prever tempo suficiente para as apresentações. Por um lado, isto assegura uma rede de figuras-chave mais próxima, por outro lado, cria uma plataforma para as figuras-chave aumentarem a visibilidade da sua própria organização ou atividades.
- Função de informação: é muito importante que as figuras-chave tenham um bom conhecimento do que a sua organização oferece: o seu domínio de trabalho, a sua visão de missão, o que você (não pode) oferecer como organização, etc. As próprias figuras-chave precisam de informação clara, uma

vez que nem todas estão familiarizados com cuidados especiais a crianças. Exemplos concretos e reconhecíveis podem ajudar a esclarecer as questões: pode trabalhar com casos exemplares, bem como com testemunhos de pessoas que já tenham entrado em contacto com a sua organização. Também pode ser interessante, se possível e de acordo com as medidas de proteção da criança, planejar uma reunião entre figuras-chave e a UMC. O raciocínio por detrás disto é que pode reforçar o impulso e a motivação das figuras-chave para fazer do seu envolvimento nas atividades um sucesso. Ver a mudança concreta e o impacto do seu trabalho será extra gratificante.

- Função de ação: as ações conjuntas são estabelecidas e elaboradas durante as reuniões de figuras-chave. É importante não orientar demasiado as figuras-chave no estabelecimento de ações; em geral, é mais interessante quando as próprias figuras-chave apresentam propostas. Como organização, é possível identificar como é que essas propostas podem ser apoiadas. Além disso, as figuras-chave que já implementaram atividades bem-sucedidas devem ser colocadas em destaque, convidando-as a falar sobre as suas experiências. Se relevante e disponível, pode apontar os resultados diretos que estas ações produziram. Isto é muito motivador e pode inspirar outras figuras-chave. No entanto, também deve haver atenção às ações mal sucedidas, pois a identificação do que não funciona pode ser igualmente informativa para as figuras-chave.

#### Como?

As reuniões de figuras-chave devem ser organizadas com regularidade. Recomenda-se a realização das reuniões na organização, se possível. Isto permitirá que as figuras-chave se familiarizem com a localização e o lado operacional da organização. Além disso, pensar em formas de manter o contacto e notificar as figuras-chave das próximas reuniões, por exemplo, através de momentos de pequeno-almoço, grupo comum de WhatsApp, chamadas ou convites pessoais. Certifique-se de convidar pessoalmente as figuras-chave para a próxima reunião. Finalmente, certifique-se de que as reuniões da rede são um espaço seguro. Para a primeira reunião, a rede de figuras-chave pode fazer um “brainstorm” sobre uma série de regras básicas para criar um espaço seguro (ex: respeito, agradecimento recíproco pelo feedback, etc.).

#### Dica!

- ✓ Tenha cuidado ao colocar figuras-chave juntas e mantenha distância de conflitos entre elas. Os índices funcionam frequentemente em domínios semelhantes, e dependem de recursos governamentais limitados ou de donativos da comunidade. Isto pode criar competição e requer vigilância.

#### g. Manutenção de uma rede social

Uma vez desenvolvida uma rede de figuras-chave, esta rede deve ser mantida ativamente. As figuras-chave muitas vezes dedicam-se ao início por entusiasmo, mas devido a agendas ocupadas, e outros compromissos, existe um risco considerável de que as reuniões de figuras-chave e os objetivos estabelecidos passem para segundo plano. É por isso que uma determinada e abrangente abordagem é importante para manter vivo o seu envolvimento.

Pode assegurar o envolvimento contínuo das suas figuras-chave, por:

- Entrar em contacto regularmente: um bom acompanhamento é essencial. Pode ajudar a manter uma lista, em que por figura-chave se nota quando foi o último contacto e o que foi acordado. Consultar esta lista regularmente. Não seja tímido em contactar uma figura-chave, mesmo que nada esteja planeado. É assim que se mantém no seu radar.
- Continue a visitar as atividades das suas figuras-chave, mesmo quando elas tenham encontrado o caminho para a sua organização. Ir às suas atividades é uma forma de mostrar interesse, criar uma relação (de confiança) e manter-se informado sobre o que estão a fazer. Se não houver contacto pessoal durante demasiado tempo, os riscos de ir perdendo a sua colaboração são elevados.

#### Dica!

- ✓ Tenha cuidado para não se envolver com demasiadas figuras-chave. É melhor ter menos figuras-chave, com as quais se constrói um contacto frequente e uma boa relação do que ter muitas figuras-chave, com as quais o contacto permanece superficial e acaba por se romper. Manter o círculo de figuras-chave pequeno nem sempre é óbvio. As figuras-chave são entusiastas e oferecem novas organizações ou pessoas, o que resulta num crescente conjunto de figuras-chave. No entanto, é importante estabelecer limites e comunicar claramente sobre as suas possibilidades (dependendo do tempo, recursos e autocuidado).

## RISCOS E DESAFIOS

Diferentes razões podem explicar porque é que o recrutamento de uma figura-chave não é bem-sucedido.

- o As pessoas não comparecem ou não têm tempo para assistir a uma sessão de informação.
- o Há pouco alcance na comunidade.
- o A divulgação para figuras-chave demora muito tempo, assim como a encontrar um tempo adequado para uma sessão de informação.
- o As organizações e figuras-chave existentes são excessivamente solicitadas.

Outro ponto de discussão é o envolvimento da figura chave no processo de seleção das famílias de acolhimento. Nem todos os candidatos a famílias de acolhimento recebem uma resposta positiva no final do processo de triagem e seleção. Tal como explicado anteriormente, isto pode colocar a figura chave numa posição difícil e vulnerável em relação à sua comunidade. Que informações transmite às figuras-chave depois das sessões, o que explica, quais são as expectativas da família candidata em relação à figura-chave? Todas estas são questões com as quais será confrontado como organização. Antes de mais, lembre-se que os profissionais permanecem sempre vinculados ao sigilo profissional e que as figuras-chave não são colegas e, portanto, não são abrangidas pelo sigilo profissional partilhado. Além disso, os procedimentos de rastreio e



seleção podem incluir bastante informação sensível e pode haver uma ligação direta entre a família do candidato e figura-chave. Recomenda-se discutir previamente sobre estas sensibilidades com a figura-chave e falar abertamente sobre cenários "e se". Isto exigirá a confiança de ambas as partes. Se uma das partes não puder fornecer explicações adicionais devido a razões de privacidade, a outra parte terá de as aceitar. Isto sublinha a importância das sessões de formação e das reuniões regulares de acompanhamento com figuras-chave, para que as figuras-chave saibam muito bem como funciona o acolhimento e a sua organização e, portanto, possam lidar mais facilmente com situações difíceis. Finalmente, construir confiança, abertura e transparência são de importância vital para ultrapassar desafios, pelo que reuniões regulares podem ajudar a conhecer-se bem, a discutir expectativas e a indicar limites.

Além de recrutar e informar figuras-chave, a organização precisa de manter e desenvolver ainda mais as redes sociais com as figuras-chave. Por conseguinte, recomenda-se a existência de uma equipa de pontos de contacto diretos para as figuras-chave. Estes chamados "exploradores de redes" serão o elo direto em assuntos diários para as figuras-chave e terão uma função de ponte entre as figuras-chave, a comunidade, e os diferentes serviços da sua organização. Manterão a rede e a comunicação entre as figuras-chave e a organização (de acolhimento) e serão mandatados para dar sessões de informação e formações às figuras-chave, assegurando que estas últimas tenham a informação certa para transmitir à sua comunidade.

## 2.6. RECRUTAMENTO ATRAVÉS DE PUBLICIDADE VISUAL

Os anúncios permitem alcançar um público mais vasto com um envolvimento limitado da equipa durante a fase de divulgação. Também oferecem uma exposição contínua e existem vários tipos de publicações (TV, meios de comunicação social, folheto, etc.) que se enquadram no orçamento e objetivos da organização. No entanto, como os anúncios não podem ser facilmente adaptados (anúncio televisivo, grande quantidade de cartazes e panfletos, etc.), esforços adicionais e tempo devem ser investidos na fase de desenvolvimento do anúncio, a fim de evitar atingir a audiência errada.

Ao considerar o marketing visual, as organizações têm de pensar cuidadosamente na sua estratégia, mensagem e identidade visual e devem evitar colocar ou reforçar barreiras desnecessárias. Como mencionado anteriormente, figuras-chave e mediadores interculturais podem ajudar a garantir que o anúncio transmitirá a mensagem certa e é adequado para o público visado. Ao recrutar através de anúncios publicitários, é importante:

- ✓ Determinar que tipo de publicações são mais apropriadas para o(s) grupo(s) visado(s);
- ✓ Identificar através de que canais fiáveis o seu anúncio. Ao recrutar nas comunidades migrantes, poderá ser preferível recrutar através de estações de rádio locais, supermercados locais, locais de culto, etc.;
- ✓ Fornecer informação adequada às pessoas/perfis/etc. que esperas que reajam ao anúncio (e aos que não são esperados reagir);
- ✓ Considerar a utilização de histórias de sucesso e testemunhos de cuidadores de famílias de acolhimento existentes;
- ✓ Evitar receber respostas inutilizáveis, o que exigirá um seguimento adicional;
- ✓ Especificar claramente como é que as pessoas interessadas podem entrar em contacto: por telefone, e-mail, website, etc.

- ✓ Utilizar cores quentes e utilizar fotografias de uma família reunida (incluindo famílias diversas), em vez de apenas a criança sozinha, pelo que as potenciais famílias de acolhimento poderão rever-se no anúncio;
- ✓ Considerar a tradução de anúncios nas línguas mais comuns;
- ✓ Utilizar uma linguagem acessível que não seja técnica nem jargões do trabalho social (ex: colocação);
- ✓ Considerar o fornecimento de informação específica sobre a criança (idade, país de origem) e as suas necessidades, uma vez que isto fomentar o acolhimento concreto de uma UMC.

### Crianças em publicidade visual

- Exigir o consentimento informado explícito dos pais ou do tutor legal, bem como da criança.
- Informar sobre a natureza e finalidade dos conteúdos (ou seja, utilização em publicidade visual).
- Informar a criança e os pais/tutor legal que o consentimento pode ser retirado em qualquer altura.
- Evitar estereótipos ou utilizar as imagens fora do seu contexto original.
- Armazenar imagens de acordo com os princípios de proteção de dados.
- É preferível o anonimato das crianças no visual (isto é, olhos desfocados).
- Reconsiderar a necessidade de utilizar uma criança no anúncio.
- Não fazer mal e não pôr a criança em risco.

- ✓ Assegurar a representação e diversidade na publicidade, não só em termos de etnia, mas também em termos de sexo e idade. Existe um preconceito significativo em relação à representação feminina nas publicações visuais. As mulheres são frequentemente o principal cuidador, contudo, existem vários centros de acolhimento onde os homens são os principais cuidadores; e, de facto, existem muitos exemplos de casas de acolhimento onde os cuidadores são unicamente do sexo masculino. Não representar homens nas publicações visuais sobre o recrutamento de famílias de acolhimento poderia fazer com que muitas pessoas pensassem que não é um papel para eles ou que não são elegíveis a participar como família de acolhimento. Isto pode ser ainda mais evidente quando se representam famílias muçulmanas onde um homem é frequentemente o 'chefe' da família.

Três tipos de publicações comuns serão discutidos em seguida. Cada tipo tem as suas vantagens e desvantagens e estas devem ser avaliadas cuidadosamente ao torná-las parte do plano de recrutamento. Estes tipos de publicações também podem ser utilizados em paralelo e podem necessitar de ser complementados com outros métodos de recrutamento, tais como sessões de informação ou aconselhamento entre pares. Tal como discutido anteriormente, os membros da diáspora podem contribuir para o desenvolvimento de material de recrutamento. Se possível, a sua organização deve pagar pelos serviços dos membros da diáspora para criar e divulgar material de recrutamento. As pessoas que fazem parte da comunidade migrante podem ajudá-lo a compreender melhor as necessidades, preferências e canais de recrutamento, levando a campanhas de recrutamento bem sucedidas.

### a. Folhetos

Os panfletos podem ser eficazes quando os pontos de distribuição são cuidadosamente escolhidos.

- ✓ Selecionar os locais onde se encontra o público-alvo.
- ✓ Os folhetos devem ser atraentes e coloridos e exibir a informação de tal forma que o leitor queira saber mais sobre a organização e as crianças migrantes desacompanhadas.
- ✓ Publicá-los nas línguas das diferentes comunidades visadas.
- ✓ Atualizar os folhetos regularmente, escolher um layout diferente ou novas cores para os manter atraentes.



- ✓ Certificar-se de que contêm dados de contacto adequados e atualizados (endereço eletrónico, website ou número de telefone) para que as partes interessadas possam responder da forma apropriada.

### b. Meios de comunicação social

Para o recrutamento nos meios de comunicação social, é importante definir o grupo-alvo com muita precisão. Uma vez que um posto é partilhado, pode chegar a um grande grupo de pessoas, cruzando fronteiras e continentes. Isto pode levar a reações indesejadas que podem ser uma perda de tempo. Para prevenir isto, é importante iniciar uma campanha nos meios de comunicação social com pessoas que conhece bem. Poderá pedir-lhes que partilhem a mensagem apenas com pessoas ou grupos que conheçam e que estejam dentro de limites pré-determinados. Isto limita o alcance da campanha.

- ✓ Forneça informação adequada e não se esqueça de mencionar as respostas que espera ou não.
- ✓ Consulte o website da organização e peça às pessoas para darem uma boa olhadela antes de se inscreverem.

### c. Vídeo informativo para uma comunidade específica ou grupo-alvo

Através de consultas com figuras-chave de grupos específicos da diáspora, surgiu a sugestão de desenvolver

*Exemplo de um folheto de recrutamento concebido para e pela diáspora africana em Bruxelas, no âmbito do Projecto U-CARE (disponível também em francês e neerlandês)*

vídeos informativos sobre cuidados no acolhimento em várias línguas. Assim, a informação chega a diversos grupos e indivíduos através de diversas formas, tais como meios de comunicação social, por telefone, através de organizações/associações, etc. Os vídeos informativos podem também ser utilizados para sensibilizar as crianças não acompanhadas para os cuidados em famílias de acolhimento.

Os conselhos abaixo podem apoiar a sua organização na realização de um vídeo informativo:

- o Fazer o vídeo na língua do grupo-alvo.
- o Tempo da duração do vídeo até um máximo de 15 minutos. Escrever um texto sobre os cuidados no acolhimento. O que é que precisam de saber? O que é bom de tomarem conhecimento? O que pode fazer com que as famílias decidam acolher? Quais são as condições? Qual é a diferença entre adoção e acolhimento?
- o Fazer os vídeos suficientemente diversificados: mostrar diferentes tipos de famílias de acolhimento e situações de acolhimento (a tempo parcial, a tempo inteiro, curta estadia, ocasional, fins de semana)
- o Deixe a comunidade participar na realização do vídeo: alguém da comunidade pode fornecer as explicações no vídeo.
- o Utilizar imagens e mensagens convidativas para atrair a atenção de quem está a ver e assegurar a diversidade, refletir corretamente a sociedade e falar para outros canais, como a rádio.

## 1.7 RECRUTAMENTO PARA UM "MATCH" ESPECÍFICO

Os métodos acima mencionados são adequados para criar um conjunto de famílias de acolhimento com antecedentes migratórios, sem se concentrarem nas necessidades de uma criança específica. No entanto, em alguns casos, será necessário encontrar um "match" para uma criança com necessidades específicas. Embora muitos dos métodos de recrutamento possam ser utilizados para encontrar um "match" específico, a melhor opção é percorrer a rede da criança e as figuras-chave da comunidade pretendida. Se for necessária uma família de acolhimento para uma criança com necessidades específicas, o recrutamento será feito de uma forma orientada, contando com toda a informação disponível.

As necessidades específicas podem variar. Isto pode significar que uma família de acolhimento é procurada numa determinada cidade devido a circunstâncias práticas, como no caso dos estudos, por exemplo. Ou o recrutamento visa uma família de acolhimento que pode prestar cuidados adicionais ou com cuidados médicos disponíveis nas proximidades. Nestes casos, as famílias serão recrutadas com base nestas necessidades específicas da criança e nas competências ou questões práticas que as famílias de acolhimento podem oferecer, tais como enfermagem ou uma casa adequada para uma criança com uma deficiência física. O recrutamento através da rede e do ambiente social da criança revela-se como o mais bem sucedido nestes cuidados.

## SECÇÃO 3

# DESENVOLVIMENTO DE UM PLANO DE RECRUTAMENTO

## SECÇÃO 3 - DESENVOLVIMENTO DE UM PLANO DE RECRUTAMENTO

Antes de mergulhar no recrutamento de novas famílias de acolhimento dentro das comunidades migrantes, é essencial ter uma ideia clara de quem será o seu alvo, com base nas necessidades das UMC, bem como determinar qual do(s) método(s) acima mencionado(s) ajudará(ão) a atingir esse objetivo. Para este fim, é altamente recomendável desenvolver um plano de recrutamento, pois o plano ajudará a formular objetivos claros, estratégias e atividades concretas. Além disso, ajudará a orientar os seus esforços, a reagir proactivamente aos obstáculos e a utilizar eficientemente os recursos disponíveis.

Um plano de recrutamento é um documento vivo onde os objetivos e estratégias são determinados. Um plano de recrutamento é um documento importante orientador que precisa de ser revisto e adaptado numa base regular de modo a refletir a situação dinâmica em que as organizações trabalham, quer esteja ligado à evolução das necessidades das UMC, a novos desenvolvimentos no ambiente de recrutamento, ou a mudanças internas.

Especificamos abaixo uma série de perguntas-chave a serem respondidas que permitirão identificar informações e elementos essenciais para o desenvolvimento de um plano de recrutamento.

Plano de recrutamento
Quantos lugares estão a ser procurados?
<ul style="list-style-type: none"><li>Determinar o número de lugares ou famílias necessárias.</li><li>Formular objetivos SMART<sup>39</sup> (<i>Específicos, Mensuráveis, Atingíveis, Relevantes, Temporais</i>).</li></ul>
Que famílias são necessárias/não são necessárias e para quem estamos a recrutar?
<ul style="list-style-type: none"><li>Definir necessidades com base no rastreio do grupo de UMC (idade, sexo, língua, etnia, religião, contexto familiar, necessidades explícitas em relação à saúde/educação/ preferências próprias).</li><li>As atividades de recrutamento devem visar as famílias que possam responder às necessidades da UMC.</li><li>Definir as características gerais e específicas que as famílias de acolhimento devem ter.</li><li>Certifique-se de que procura pessoas candidatas que não só estejam interessadas mas também tenham a capacidade ou sejam adequadas para acolher: idade, local de residência (não muito longe das instalações escolares/de saúde da UMC, membros da comunidade), dogmaticamente religiosos, ou se existem contraindicações, tais como fumar em recintos fechados, álcool ou drogas.</li></ul>
Como, quando e onde serão recrutadas as famílias?
Este é o núcleo do plano de recrutamento e necessita de uma reflexão profunda e avaliação contínua. <ul style="list-style-type: none"><li>Determinar estratégia e método(s) de recrutamento (ver secção 2).</li><li>Locais e cronograma de recrutamento: especificar por método de recrutamento onde e quando serão recrutados (figuras-chave, grupos culturais, escolas, igrejas, mesquitas, centros comunitários, etc.).</li></ul>
Quem é responsável por que tarefas?
<ul style="list-style-type: none"><li>Determinar para cada atividade de recrutamento qual o(s) membro(s) do pessoal que será(ão) responsável(eis) e especificar o investimento de tempo.</li></ul>

<sup>39</sup> Ver [este vídeo do Youtube](#) para mais informações.



Quais são os recursos (adicionais) necessários?

- Investimento de tempo previsto.
- Alocação de pessoal; necessidade de atrair novo pessoal.
- Necessidades orçamentais.

Como e quando será monitorizado e avaliado o progresso dos objetivos e atividades?

- Determinar a frequência da monitorização e avaliação.
- Perguntas a serem respondidas durante a monitorização e avaliação:
  - O plano precisa de ser ajustado se os esforços não corresponderem às expectativas?
  - Os objetivos precisam de ser alterados?
  - Os "locais de recrutamento" ou as atividades precisam de ser alterados?
  - O que é que posso aprender para futuras atividades de recrutamento?



O que pode ser um obstáculo ou barreira no recrutamento dentro de uma comunidade escolhida e com o(s) método(s) escolhido(s)?

- Considere os pontos fracos do(s) seu(s) método(s) de recrutamento.
- Identificar riscos, obstáculos e barreiras de recrutamento em comunidades e locais identificados.
- Definir medidas mitigadoras para superar os riscos/obstáculos/barreiras.





# ANEXO 1: FORMULÁRIO DE AVALIAÇÃO PARA AS PESSOAS FIGURAS-CHAVE

? Quanto satisfeito/a está com o conteúdo global da formação?    

? Quanto satisfeito/a está com as pessoas formadoras e com a sua apresentação?    

? Qual a relevância da formação?    

? Está agora mais informado sobre o papel de uma figura chave após a formação?    

? Qual é a probabilidade de se juntar à nossa organização como figura-chave? *(no caso da primeira sessão informativa)*    

? Há pontos a melhorar na formação?  
.....  
.....

? Tem mais alguma necessidade de formação depois disto?  
.....  
.....

*Agradecemos-lhe pelo seu tempo!*

# BIBLIOGRAFIA

- Akrikez, K. (2013). *Pleegzorg binnen islamitische (Marokkaanse) gezinnen. Onderzoek naar het tekort aan islamitische (Marokkaanse) pleeggezinnen*. Masterthesis não publicada. Hogeschool INHolland Amsterdão
- Bates, L., Baird, D., Johnson, D. J., Lee, R. E., Luster, T., & Rehagen, C. (2005). *Jovens refugiados sudaneses em famílias de acolhimento: Os "rapazes perdidos" na América*. Child Welfare League of America, 84, 631-648.
- Bronstein, I., Montgomery, P., & Dobrowolski, S. (2012). *PTSD em adolescentes masculinos requerentes de asilo do Afeganistão*. Journal of Traumatic Stress, 25, 551-557
- Chase, E., Knight, A., & Statham, J. (2008). *O bem-estar emocional dos jovens desacompanhados que procuram asilo no Reino Unido*. Londres: British Association for Adoption and Fostering.
- Drammeh, L. (2019) 'Spaces of belonging and social care', in Clayton, S. Gupta, A., & Willis, K. (eds) *Jovens migrantes desacompanhados: Identidade, cuidados e justiça*. Bristol: Policy Press, pp. 159-186.
- Agência dos Direitos Fundamentais da UE (2016), *Nota de fundo sobre formas de prevenir o desaparecimento de crianças migrantes não acompanhadas*. Disponível em [https://fra.europa.eu/sites/default/files/fra\\_uploads/fra-2016-libe\\_missing\\_children\\_21\\_april\\_2016\\_background\\_note.pdf](https://fra.europa.eu/sites/default/files/fra_uploads/fra-2016-libe_missing_children_21_april_2016_background_note.pdf)
- Eurostat (2019). *Quase 20 000 menores não acompanhados entre os requerentes de asilo registados na UE em 2018*. Disponível em <https://ec.europa.eu/eurostat/documents/2995521/9751525/3-26042019-BP-EN.pdf/291c8e87-45b5-4108-920d-7d702c1d6990>
- Eurostat (2022). *Asilo 2021: decisões de asilo e menores não acompanhados*. Disponível em <https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-eurostat-news/-/ddn-20220504-1>
- Rede Europeia das Migrações, *2018 EMN Asilo e Migração Glossário 6.0*. Disponível em: [https://ec.europa.eu/home-affairs/sites/homeaffairs/files/what-we-do/networks/european\\_migration\\_network/docs/interactive\\_glossary\\_6.0\\_final\\_version.pdf](https://ec.europa.eu/home-affairs/sites/homeaffairs/files/what-we-do/networks/european_migration_network/docs/interactive_glossary_6.0_final_version.pdf)
- Especialização em rede de assistência à juventude sensível à cultura. *Nota de rascunho*. Disponível em: [https://www.esfagentschap.be/sites/default/files/attachments/articles/conceptnota\\_cultuurgevoelige\\_jeugdhelp.pdf](https://www.esfagentschap.be/sites/default/files/attachments/articles/conceptnota_cultuurgevoelige_jeugdhelp.pdf) [7 de Agosto de 2019]
- Geltman, P. L., Grant-Knight, W., Mehta, S. D., Lloyd-Travaglini, C., Lustig, S., Landgraf, J. M., & Wise, P. H. (2005). *Os "Lost Boys of Sudan". Saúde funcional e comportamental de menores refugiados desacompanhados reinstalados nos Estados Unidos*. Archives of Pediatrics and Adolescent Medicine, 159, 585-591.
- Organização Internacional para as Migrações (OIM), *2019 Glossário sobre Migrações*. OIM, Genebra. Disponível em [https://publications.iom.int/system/files/pdf/iml\\_34\\_glossary.pdf](https://publications.iom.int/system/files/pdf/iml_34_glossary.pdf)
- Organização Internacional para as Migrações (OIM), *2022 Relatório sobre as Migrações Mundiais*. OIM, Genebra. Disponível em: <https://publications.iom.int/books/world-migration-report-2022>
- Organização Internacional para as Migrações (OIM) e Pleegzorg Vlaanderen (2022), *Relatório de Análise: Consultas sobre os cuidados de acolhimento*. Disponível em: <https://belgium.iom.int/sites/g/files/tmzbdl1286/files/documents/d2.2-analysis-report-foster-care-fgd-website.pdf>

- Jesserun, N. & Warring, R. (2018). *Abraçando as diferenças*. Bussum: Coutinho.
- Manter as Crianças em Segurança (2014), *Normas de Salvaguarda das Crianças e como implementá-las*. REINO UNIDO. Disponível em: [https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/standards\\_child\\_protection\\_kcsc\\_en\\_1.pdf](https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/standards_child_protection_kcsc_en_1.pdf)
- Lay, B., Nordt, C., & Rössler, W. (2007). *Taxas de admissão de imigrantes em hospitais psiquiátricos na Suíça*. *Psiquiatria Social e Epidemiologia Psiquiátrica*, 42,229-236.
- Nidos, *Alternative Family Care (ALFACA), Manual para o pessoal que trabalha com famílias de acolhimento e crianças desacompanhadas que vivem em famílias de acolhimento*, 2016. Nidos, Maliebaan 99, 3581 CH Utrecht, Países Baixos
- Ni Raghallaigh, M. (2013). *Foster care and supported lodgings for separated asylum seeking young people in Ireland: the views of young people, carers and stakeholders*. Dublin: Barnardos e o Health Service Executive.
- Ni Raghallaigh, M. (2020). *A prestação de cuidados de acolhimento a crianças migrantes desacompanhadas: Algumas considerações*. Projecto FÓRUM.
- O'Higgins, A., Ott, E.M., & Shea, M.W. (2018). *Qual é o Impacto do Tipo de Colocação nos Resultados Educacionais e de Saúde dos Menores Refugiados Desacompanhados? Uma Revisão Sistemática das Provas*. *Clinical Child and Family Psychology Review*, 21, 354-365. <https://doi.org/10.1007/s10567-018-0256-7>
- Porte, Z., & Torney-Purta, J. (1987). *Depressão e realização académica entre os refugiados indochineses menores não acompanhados em colocações étnicas e não étnicas*. *American Journal of Orthopsychiatry*, 57, 536-547.
- Save the Children (2013), *Alternative care in emergency toolkit*, Londres: Save the Children.
- Serneels, G., Villanueva O'Driscoll, J., Imeraj, L., Vanfraussen, K., & Lampo, A. (2017). *Uma intervenção de apoio à saúde mental de crianças com um passado de refugiados*. *Issues in Mental Health Nursing*, 38, 327-336.
- Sirriyeh, A. (2013). *Acolhimento de estranhos: Hospitalidade e práticas familiares na promoção de jovens refugiados não acompanhados*. *Trabalho Social Infantil e Familiar*, 18, 5-14.
- Slaats, J. (2017). *Fast Food Fatwas: Sobre o Islão, modernidade e violência*. Leuven: Davidsfonds.
- Struijs, A.J., & Wennink, H.J. (2000). *Immigrant background and mental health care (Background study)*. Utrecht/Zoetermeer: Trimbos Institute/Council for Public Health and Care.
- The Build-up (1999). *Recrutamento de famílias de acolhimento de imigrantes, a estratégia, a avaliação e o futuro*. É Utrecht.
- The Muslim Fostering Project, 2018. *A rede de fomento*, Londres.
- Comité dos Direitos da Criança da ONU (CRC), *Comentário Geral n.º 14 (2013) sobre o direito da criança a que o seu interesse superior seja tomado como consideração primária* (art. 3, par. 1), 29 de Maio de 2013, CRC /C/GC/14, disponível em: <https://www.refworld.org/docid/51a84b5e4.html>
- Assembleia Geral da ONU, *Guidelines for the Alternative Care for Children*, 18 December 2009, A/RES/64/142, disponível em <https://digitallibrary.un.org/record/673583/>

- Vandepierre, E. Slaats, J. Heens, R. Azabar, S.(2018), *Positive identity development with Muslim youth*. Antuérpia, Apeldoorn: Garant.
- Wade, J., Sirriyeh, A., Kohli, R., & Simmonds, J. (2012). *Fostering Unaccompanied Asylum-Seeking Young People (Fostering Unaccompanied Asylum-Seeking Young People)*. Londres: BAAF.
- Zijlstra, A. E., Kalverboer, M. E., Post, W. J., Knorth, E. J., & Ten Brummelaar, M. D. C. (2012). *A qualidade do ambiente de criação das crianças refugiadas ou requerentes de asilo e o interesse superior da criança: Fiabilidade e validade do BIC-Q*. *Ciências Comportamentais e A Lei*, 30, 841-855