



Título do Curso: Introdução à Inclusão e Integração

Módulo 6 – Advocacia e Reconhecimento

Número do Módulo	6
Título do Módulo	Advocacia e Reconhecimento
Descrição do Módulo	Este módulo apresenta aos aprendentes o papel da advocacia na promoção da inclusão e do reconhecimento de competências. Através de atividades práticas, os aprendentes exploram estratégias, ferramentas e exemplos reais para apoiar práticas inclusivas em contextos vocacionais.
Resultados de aprendizagem	K6 - Compreender o papel da defesa na promoção da inclusão e do reconhecimento; S4 - Utilizar ferramentas de advocacia para promover a inclusão e o reconhecimento de competências; C3 - Defender a inclusão e o reconhecimento em contextos vocacionais.
Medidas de Localização e Acessibilidade Inclusivas	Os materiais são traduzidos e adaptados com exemplos locais; as atividades seguem os padrões WCAG 2.1, utilizando linguagem simples, visuais, conteúdos estruturados e elementos interativos para garantir acessibilidade a todos os alunos.
Inovação nos Métodos de Ensino Aplicados nas Atividades	As atividades incluem role-plays, estudos de caso, feedback entre pares, criação de portefólio e escrita reflexiva para promover o envolvimento, a aprendizagem prática e o desenvolvimento pessoal.

Tabela de atividades

Atividade nº	Título da Atividade	Breve descrição
1.	Workshop de Advocacia	Introdução às estratégias e ferramentas de advocacia
2.	Análise de Estudo de Caso	Análise de campanhas de defesa bem-sucedidas para a inclusão
3.	Role-Play	Exercício de advocacia em ambientes de trabalho
4.	Análise de Políticas	Revisão das políticas sobre reconhecimento de qualificações
5.	Exercício de Reconhecimento de Competências	Destacando competências transferíveis de origens diversas
6.	Discussão em Grupo	Desafios e oportunidades na defesa da inclusão
7.	Diário Reflexivo	Perceções pessoais sobre defesa e reconhecimento.
8.	Plano de Campanha de Defesa	Desenvolvimento de uma proposta de campanha de defesa
9.	Demonstração de Role-Play	Demonstração de defesa em ação em simulação de papéis



10.	Reflexão	Reflexão escrita sobre a importância da advocacia em contextos vocacionais
-----	----------	--

Atividades

Número da atividade	1
Título da Atividade	Workshop de Advocacia
Duração	60 minutos
Resultados de Aprendizagem	K6, S4, C3
Requisitos	Kit de ferramentas de advocacia (folhetos, slides), exemplos de campanhas
Metodologia e Orientação	Comece por perguntar o que significa a advocacia; apresente ferramentas e tipos chave; oriente discussões em grupo usando exemplos reais; termine com uma breve partilha em grupo.
<p>Descrição Detalhada da Atividade: Os alunos são apresentados ao conceito de advocacia através de uma breve apresentação e uma sessão de brainstorming em grupo. Exploram diferentes tipos de advocacia (por exemplo, individual vs. sistémica), ferramentas utilizadas (redes sociais, petições, campanhas) e exemplos reais. Os alunos dividem-se então em pequenos grupos para discutir situações em que a advocacia pode promover a inclusão em contextos vocacionais. Cada grupo identifica uma questão local e propõe uma estratégia básica de advocacia.</p> <p>1. Abertura e Brainstorming (10 minutos)</p> <ul style="list-style-type: none">● Ação do facilitador: Pergunte ao grupo: "O que significa a defesa para si?" Escreva as respostas num flipchart ou quadro digital.● Atividade para aprendentes: Os alunos partilham ideias iniciais; pequenas discussões sobre equívocos e temas comuns.● Resultado: Os alunos começam a ligar-se pessoalmente ao conceito. <hr/> <p>2. Apresentação: Conceitos-Chave e Ferramentas (15 minutos)</p> <ul style="list-style-type: none">● Ação do facilitador: Apresentar slides/folhetos com:<ul style="list-style-type: none">○ Tipos de advocacia (individual, comunitária, sistémica).○ Ferramentas comuns (redes sociais, petições, campanhas, storytelling, lobby).○ Exemplos reais de campanhas (vídeos breves, estudos de caso ou histórias de sucesso).● Atividade para alunos: Os alunos tomam notas, fazem perguntas esclarecedoras.	



- **Resultado:** Os alunos ganham uma visão prática das estratégias de advocacia.

3. Trabalho em Grupo: Aplicar a Defesa (20 minutos)

- **Ação do facilitador:** Divida os participantes em pequenos grupos (3–5 pessoas). Dê a cada grupo um cenário curto ou permita-lhes identificar um a partir das suas próprias experiências.
 - Exemplo de cenário: *"Um estudante com deficiência não tem acesso adequado à formação profissional."*
- **Atividade para aprendentes:** Cada grupo discute:
 - Qual é o problema?
 - Quem precisa de ser influenciado? (partes interessadas)
 - Que ferramentas de advocacia poderiam funcionar melhor? (petição, campanha nas redes sociais, reunião com a liderança, etc.)
 - Elabore uma estratégia simples de 3 passos.
- **Resultado:** Os alunos praticam a aplicação de ferramentas a desafios reais de inclusão.

4. Partilha de Grupo e Reflexão (10 minutos)

- **Ação do facilitador:** Convide cada grupo a apresentar brevemente a sua questão escolhida e a estratégia de defesa. Incentive o feedback dos pares.
- **Atividade do aprendiz:** Apresente estratégias e ouça as ideias dos outros.
- **Resultado:** Os alunos trocam perspetivas, identificam semelhanças e fortalecem o pensamento colaborativo.

5. Conclusão e Principais Conclusões (5 minutos)

- **Ação do facilitador:** Resumir os principais pontos de aprendizagem:
 - A defesa pode ser individual ou coletiva.
 - Ferramentas simples (como petições ou redes sociais) podem ter um impacto real.
 - Todos têm o poder de defender a inclusão.
- **Atividade do aprendiz:** Partilhe um "aprendizado" ou compromisso pessoal.
- **Resultado:** Os alunos saem motivados com uma noção concreta de como aplicar a defesa no seu próprio contexto.

Número da atividade	2
Título da Atividade	Análise de Estudo de Caso
Duração	60 minutos



Resultados de Aprendizagem	K6, S4, C3
Requisitos	Casos de sucesso da advocacia, formulários de análise
Metodologia e Orientação	Apresentar casos reais de advocacy; fazer com que os alunos os analisem em grupo; concluir com apresentações em grupo e uma breve discussão liderada por facilitadores.
<p>Descrição Detalhada da Atividade: Os participantes trabalham em pares ou pequenos grupos para analisar estudos de caso reais de campanhas de advocacia (por exemplo, reconhecimento de diploma para refugiados). Cada grupo responde a perguntas orientadoras: Qual foi a questão? Quem liderou a campanha? Que estratégias foram usadas? Qual foi o resultado? Os grupos apresentam a sua análise à turma e comparam as lições aprendidas. O facilitador conduz uma discussão final sobre a transferibilidade das estratégias para contextos locais.</p> <p>1. Introdução (5 minutos)</p> <ul style="list-style-type: none">● O facilitador apresenta o objetivo da atividade: <i>"Hoje vamos analisar exemplos reais de campanhas de defesa para perceber como funcionaram e o que podemos aprender com elas."</i>● Apresente 2–3 resumos curtos de estudos de caso (por exemplo, reconhecimento de diploma para refugiados, campanhas pelos direitos das pessoas com deficiência ou ativismo juvenil contra as alterações climáticas). <hr/> <p>2. Trabalho em Grupo – Análise de Estudo de Caso (25 minutos)</p> <ul style="list-style-type: none">● Os alunos trabalham em pares ou pequenos grupos (3–4 pessoas).● Cada grupo recebe um estudo de caso diferente com um formulário de análise guiada.● Perguntas orientadoras (na ficha de exercícios):<ol style="list-style-type: none">1. Qual foi o principal problema/problema abordado?2. Quem iniciou e liderou a campanha?3. Que ferramentas/estratégias foram usadas? (por exemplo, redes sociais, lobby, petições)4. Qual foi o resultado ou impacto?5. Que desafios enfrentou a campanha?6. Que lições podemos aplicar ao nosso próprio contexto?● Os grupos discutem e preenchem o formulário de forma colaborativa. <hr/> <p>3. Apresentações em Grupo (20 minutos)</p> <ul style="list-style-type: none">● Cada grupo apresenta a análise do seu estudo de caso em 3–4 minutos.● Incentive o uso de notas visuais (flipchart, cartaz ou diapositivos).● Após cada apresentação, reserve 1–2 minutos para perguntas dos colegas.	



4. Discussão liderada por facilitadores (8 minutos)

- Reúna a turma e destaque **estratégias comuns** entre os casos.
- Lidere uma reflexão sobre a transferibilidade:
 - Que estratégias poderiam funcionar no nosso contexto local?
 - Que ajustes seriam necessários (culturais, legais ou baseados em recursos)?
 - O que torna um esforço de advocacia sustentável?

5. Conclusão e Principais Conclusões (2 minutos)

- Resuma as principais lições aprendidas:
 - A advocacia bem-sucedida combina frequentemente **objetivos claros, liderança forte e ferramentas diversas**.
 - Os resultados variam, mas mesmo pequenas campanhas podem alterar a consciencialização ou as políticas.
 - As lições dos casos globais podem inspirar **ações locais** para a inclusão e equidade.
- Convide cada participante a partilhar **um insight fundamental** que estejam a retirar.

Exemplos de Estudos de Caso Reais que Podes Usar

1. [Reconhecimento dos Diplomas de Refugiados \(Europa\)](#) – As ONGs fizeram campanha para facilitar o reconhecimento das qualificações estrangeiras, permitindo aos refugiados o acesso a empregos e estudos.
2. [Greta Thunberg & Fridays for Future \(Global\)](#) – Greves climáticas lideradas por jovens que influenciam líderes globais.
3. [Movimento pelos Direitos das Pessoas com Deficiência \(EUA & Global\)](#) – Defesa da acessibilidade que conduz à Lei dos Americanos com Deficiência (1990).
4. [#BlackLivesMatter \(Global\)](#) – Redes sociais e protestos de base que destacam racismo sistémico e brutalidade policial.

Número da atividade	3
Título da Atividade	Role-Play
Duração	60 minutos
Resultados de Aprendizagem	K6, S4, C3
Requisitos	Cenários no local de trabalho, cartões de papel de campanha
Metodologia e Orientação	Definir o contexto e atribuir papéis; orientar os alunos enquanto preparam e representam cenários; concluir com feedback dos pares e uma ronda de reflexão.
Descrição detalhada da atividade: Os alunos recebem cenários no local de trabalho (por exemplo, as competências de um trabalhador migrante a serem desvalorizadas). Os papéis incluem colaborador, gestor, defensor e observador. Os grupos representam estes cenários, focando-se na aplicação de técnicas de advocacia como comunicação assertiva, uso de dados e construção de	



alianças. Após cada role-play, o grupo faz um resumo: O que foi eficaz? O que poderia melhorar? Os observadores dão feedback estruturado usando uma rubrica.

1. Introdução e Contexto (5 minutos)

- O facilitador explica o objetivo: *"Vamos representar cenários reais no local de trabalho para praticar competências de advocacia. O objetivo não é 'ganhar' o argumento, mas aplicar estratégias como comunicação clara, uso de evidências e colaboração."*
- Reveja brevemente as técnicas de advocacia: assertividade, argumentos baseados em dados, construção de alianças.

2. Atribuição de Funções e Preparação (10 minutos)

- Os alunos são divididos em pequenos grupos (4–5 pessoas).
- Cada grupo recebe:
 - **Cartão de cenário** (desafio curto no local de trabalho).
 - **Cartões de função** (Colaborador, Gestor, Defensor, Observador).
- Os grupos dedicam 10 minutos a preparar:
 - Leia os papéis e o cenário.
 - Planeie os pontos principais da conversa.
 - Os observadores revêem a rubrica para saber o que devem observar.

3. Role-Play (20 minutos)

- Cada grupo representa o seu cenário (aproximadamente 5–6 minutos por role-play).
- Papéis em ação:
 - **Colaborador**: expressa o problema/experiência.
 - **Gestor**: responde à situação, pode resistir à mudança.
 - **Defensor**: apoia o colaborador, aplica ferramentas de advocacia.
 - **Observador**: observa silenciosamente e usa uma rubrica para feedback estruturado.

4. Debriefing de Grupo & Feedback dos Pares (15 minutos)

- Após cada role-play:
 - O grupo discute: *"O que foi eficaz? O que poderia ser melhorado?"*
 - Os observadores partilham feedback estruturado a partir da rubrica (por exemplo, clareza da mensagem, uso de dados, assertividade, empatia).
- O facilitador destaca os pontos-chave de aprendizagem.



5. Ronda de Reflexão (10 minutos)

- Discussão em toda a turma:
 - Que técnicas de defesa funcionaram melhor?
 - Como foi aceitar papéis diferentes?
 - Que competências deste exercício podem ser aplicadas em locais de trabalho reais?
- Facilitador resume as lições aprendidas.

Exemplos de Cenários no Local de Trabalho

1. Competências do Trabalhador Migrante Despedidas

- Um trabalhador migrante tem qualificações profissionais do estrangeiro. O gestor questiona o seu valor e recusa-se a reconhecê-los.
- **Foco:** O advogado utiliza dados (equivalência de qualificações, escassez de competências) para apoiar o colaborador.

2. Funcionário com Deficiência Falta de Acessibilidade

- Um colaborador não pode aceder a sessões de formação devido à falta de rampas ou materiais adaptados.
- **Foco:** O defensor defende ajustes razoáveis, construindo alianças com os Recursos Humanos.

3. Caso da Diferença Salarial de Género

- Uma funcionária descobre que recebe menos do que colegas homens pelo mesmo cargo.
- **Foco:** O Defensor apresenta evidências das políticas salariais e promove a inclusão justa.

4. Estagiário Jovem Explorado

- Um jovem estagiário está a trabalhar a tempo inteiro sem salário nem oportunidades de aprendizagem.
- **Foco:** O defensor defende uma compensação justa e o respeito pelas normas laborais.

Número da atividade	4
Título da Atividade	Análise de Políticas
Duração	60 minutos
Resultados de Aprendizagem	K6, S4, C3
Requisitos	Documentos de política de reconhecimento, folhas de resumo.
Metodologia e Orientação	Fornecer textos de política breves; grupos de apoio à análise de pontos fortes e lacunas; concluir recolhendo sugestões de melhoria.
Os participantes recebem resumos das políticas da UE e nacionais relativas ao reconhecimento de competências e qualificações. Com a orientação de um facilitador, identificam as principais lacunas e pontos fortes nas políticas. Em grupos, os formandos analisam o impacto prático das políticas em	



indivíduos marginalizados. Depois, elaboram recomendações para a melhoria das políticas. Os resultados são partilhados e discutidos numa sessão plenária.

1. Introdução (5 minutos)

- O facilitador apresenta a sessão: *"Hoje vamos analisar textos políticos reais sobre o reconhecimento de competências e qualificações. O objetivo é identificar o que funciona, o que não funciona e como as políticas poderiam ser melhoradas para promover a inclusão."*
 - Distribuir **resumos de políticas** e **folhas de análise**.
-

2. Leitura e Revisão Individual (10 minutos)

- Os alunos leem o resumo da política fornecido (política da UE + 1 exemplo de política nacional).
 - Na folha de exercícios, note as impressões iniciais:
 - *Qual é o objetivo da apólice?*
 - *A quem é suposto apoiar?*
-

3. Análise de Grupo (20 minutos)

- Os alunos formam pequenos grupos (3–4 pessoas).
 - Cada grupo analisa políticas através de perguntas orientadoras:
 1. Quais são as **forças** desta política?
 2. Quais são as **lacunas/fraquezas**?
 3. Como é que esta política afeta **os grupos marginalizados** (por exemplo, migrantes, refugiados, pessoas com deficiência)?
 4. Quais são as **barreiras práticas** à implementação?
 5. Que aspetos poderiam ser melhorados?
 - Os grupos registam as suas conclusões na folha de análise.
-

4. Recomendações de Redação (10 minutos)

- Cada grupo formula **2–3 recomendações-chave** para melhorar a política de reconhecimento (por exemplo, simplificar procedimentos, melhorar o acesso à informação, garantir justiça).
 - Prepara uma breve declaração para apresentar.
-

5. Apresentações e Discussão Plenárias (12 minutos)

- Os grupos apresentam as suas recomendações (2–3 minutos cada).
- O facilitador recolhe os pontos-chave no flipchart/quadro sob dois títulos:
 - *Pontos fortes já presentes nas políticas*



- o Melhorias / recomendações necessárias

- Discussão em aula: *Quais recomendações são mais realistas? Quais podem ter maior impacto?*

6. Conclusão (3 minutos)

- Resumos do facilitador:
 - o As políticas de reconhecimento são essenciais para a inclusão, mas frequentemente contêm barreiras.
 - o Os alunos podem avaliar criticamente as políticas e contribuir para mudanças construtivas.
- Termina com reflexão: *"Se pudesses mudar uma coisa amanhã nas políticas de reconhecimento, qual seria?"*

Exemplos de Fontes de Políticas que Pode Usar

1. [Recomendação UE – Conselho sobre o Reconhecimento de Qualificações \(2017\)](#)
Recomendação da UE sobre reconhecimento automático
2. [Passaporte de Qualificações Europeias para Refugiados \(Conselho da Europa\)](#)
Página oficial da EQPR

Número da atividade	5
Título da Atividade	Exercício de Reconhecimento de Competências
Duração	60 minutos
Resultados de Aprendizagem	K6, S4, C3
Requisitos	Ferramentas de inventário de competências, mapeamento de experiências pessoais.
Metodologia e Orientação	Explique o valor das competências informais; oriente os aprendentes através de uma folha de mapeamento de competências; termine ajudando-os a criar um portefólio pessoal básico.

Descrição Detalhada da Atividade: Cada participante preenche uma folha de cálculo de inventário pessoal de competências, identificando tanto experiências de aprendizagem formais como informais. Mapeiam como estas competências podem ser transferidas para o local de trabalho. O facilitador apresenta ferramentas como Europass, ECVET e microcredenciais. Os alunos criam um mini-portefólio que apresenta competências selecionadas, com rondas de feedback entre pares para aperfeiçoamento.

1. Introdução (5 minutos)

- O facilitador explica o objetivo:
"Hoje vamos explorar todas as competências que adquiriu – através do trabalho, estudos, voluntariado ou do dia a dia – e aprender a apresentá-las de forma eficaz."
- Introduza brevemente **ferramentas de reconhecimento**:
 - o [Europass](#): passaporte padronizado de CV e competências para a Europa



- o [ECVET](#): Sistema Europeu de Créditos para a educação profissional
 - o [Microcredenciais](#): conquistas de aprendizagem curtas e validadas
-

2. Inventário de Competências Pessoais (15 minutos)

- Folha de Trabalho de **Inventário de Competências Distribuída**.
 - Lista de participantes:
 - o **Competências formais**: adquiridas através da educação, formação ou certificação.
 - o **Competências informais**: adquiridas através da experiência profissional, voluntariado, hobbies ou experiência de vida.
 - Incentive a reflexão: *"Pense em exemplos que mostrem que aplicou estas competências com sucesso."*
-

3. Mapeamento de Competências para o Local de Trabalho (15 minutos)

- Os participantes mapeiam cada competência para **contextos de trabalho transferíveis**.
 - Prompts da ficha de exercícios:
 - o Nome da habilidade
 - o Contexto em que foi adquirido
 - o Como pode ser aplicado num contexto vocacional ou profissional
 - O facilitador circula, fornecendo orientações e exemplos.
-

4. Criação de Mini-Portefólio (15 minutos)

- Os participantes selecionam **entre 3 a 5 competências-chave** do seu inventário.
 - Crie uma página de mini-portefólio para cada competência, incluindo:
 - o Título de perícia
 - o Prova ou exemplo (experiência, certificado, projeto)
 - o Relevância para o local de trabalho ou objetivo de carreira
 - Incentive a criatividade (visuais, tópicos, formatos digitais se disponíveis).
-

5. Feedback dos Pares e Refinamento (10 minutos)

- Os participantes juntam-se para **partilhar carteiras**.
- Cada colega fornece feedback construtivo:
 - o As competências estão claramente descritas?
 - o Os exemplos são convincentes?
 - o Será que o portefólio pode ser mais apelativo ou estruturado?



- Os participantes fazem rápidas melhorias com base no feedback.

6. Conclusão e Reflexão (5 minutos)

- O facilitador destaca as principais conclusões:
 - o Todas as experiências de aprendizagem importam, não apenas a educação formal.
 - o Competências transferíveis são altamente valiosas no local de trabalho.
 - o Mini-portefólios são ferramentas práticas para apresentar as suas competências.
- Pergunta opcional de reflexão: *"Que habilidade te surpreendeu mais em ti hoje?"*

Número da atividade	6
Título da Atividade	Discussão em Grupo
Duração	60 minutos
Resultados de Aprendizagem	K6, S4, C3
Requisitos	Perguntas de enunciado, tabela de rotações.
Metodologia e Orientação	Colocar questões de discussão sobre inclusão e advocacia; facilitar a partilha em pequenos grupos; concluir agrupando ideias e refletindo sobre os passos de ação.

Descrição Detalhada da Atividade: Realiza-se uma discussão orientada em torno de perguntas sugeridas (por exemplo: Quais são as barreiras à inclusão no seu país? O que torna a advocacia desafiante?). Os alunos publicam pontos-chave num quadro ou flipchart partilhado. O grupo agrupa ideias em temas (por exemplo, jurídicos, sociais, institucionais). A discussão termina com um brainstorming de ações práticas de advocacia que os alunos podem tomar nos seus próprios ambientes.

1. Introdução (5 minutos)

- O facilitador apresenta a discussão:
"Vamos discutir inclusão e advocacia nos seus próprios contextos, explorar desafios e fazer brainstorming de ações práticas que possa tomar."
- Explica o processo: pequenos grupos discutem, partilham ideias e depois agrupam os temas.

2. Discussões em Pequenos Grupos (20 minutos)

- Divida os participantes em **grupos de 3 a 5**.
- Faça **perguntas rápidas** (exemplos abaixo).
- Cada grupo discute e anota pontos-chave em papel ou post-its.

Perguntas de Exemplo para Prompts:



1. Quais são as principais barreiras à inclusão no seu país ou local de trabalho?
2. Quais os grupos enfrentam os maiores desafios no acesso às oportunidades?
3. O que torna a advocacia difícil no seu contexto?
4. Que estratégias viu que ajudam a promover a inclusão?
5. Como podem indivíduos ou grupos agir para melhorar a inclusão?
6. Que papel podem as ferramentas digitais (por exemplo, redes sociais, campanhas online) desempenhar no reforço da defesa da inclusão?
7. Como podem os aliados (pessoas não diretamente afetadas) apoiar grupos marginalizados sem falarem por cima deles?
8. Que exemplos de campanhas de defesa bem-sucedidas na sua região o inspiram, e porquê?
9. Como é que as atitudes ou tradições culturais no seu país afetam a inclusão — positiva ou negativamente?
10. Que competências ou recursos precisam mais os defensores para serem eficazes na condução da mudança?
11. Como podemos medir se um esforço de advocacia está realmente a fazer progressos rumo à inclusão?

3. Publicação e Agrupamento de Ideias (15 minutos)

- Cada grupo publica os seus **pontos principais num flipchart ou quadro partilhado**.
- O facilitador lidera o **processo de agrupamento**, agrupando ideias em temas, tais como:
 - **Barreiras legais** (por exemplo, ausência de leis anti-discriminação)
 - **Barreiras sociais** (por exemplo, estereótipos, estigma)
 - **Barreiras institucionais** (por exemplo, programas de formação inacessíveis, obstáculos burocráticos)
 - **Oportunidades / estratégias de sucesso** (por exemplo, campanhas, apoio entre pares)

4. Reflexão Plenária e Ações de Brainstorming (15 minutos)

- Discussão em grupo completo orientada por facilitador:
 - Quais barreiras são mais urgentes?
 - Que ações de defesa são realistas no seu ambiente?
 - Como é que pequenas ações podem conduzir a mudanças maiores?
- Os alunos fazem brainstorming **de ações práticas de advocacy**, por exemplo:
 - Organização de campanhas de sensibilização
 - Envolvimento dos decisores políticos locais



- o Programas de mentoria entre pares
- o Defesa das redes sociais
- O facilitador documenta as ações no flipchart para criar um plano de ação visual.

5. Conclusão e Principais Conclusões (5 minutos)

- Resumos do facilitador:
 - o Os desafios da inclusão são multifacetados (sociais, legais, institucionais).
 - o A advocacia exige estratégia, criatividade e persistência.
 - o Ações individuais e coletivas podem fazer a diferença.
- Pergunta opcional de reflexão:
"Que ação de advocacia poderia realisticamente tomar no próximo mês?"

Número da atividade	7
Título da Atividade	Diário Reflexivo
Duração	60 minutos
Resultados de Aprendizagem	K6, S4, C3
Requisitos	Ferramentas de escrita, sugestões reflexivas.
Metodologia e Orientação	Dê sugestões de reflexão; permita tempo de silêncio para a escrita pessoal; convide opcionalmente os alunos a partilhar ideias com o grupo.

Descrição Detalhada da Atividade: Os participantes refletem individualmente sobre uma situação em que testemunharam ou precisaram de advocacia, e como poderiam lidar com isso de forma diferente com novas ferramentas. Os temas orientam a reflexão: Que emoções estiveram envolvidas? O que pode fazer agora? Os diários podem permanecer privados ou ser partilhados opcionalmente com o facilitador para obter feedback. Esta atividade promove a autoconsciência e o crescimento pessoal.

1. Introdução (5 minutos)

- Facilitador explica o propósito:
"Esta sessão é sobre refletir sobre as suas experiências com a advocacia – seja como testemunha ou participante – e pensar em como poderia agir de forma diferente com novos conhecimentos e ferramentas."
- Enfatize que **os diários podem permanecer privados** ou ser partilhados opcionalmente.



2. Prompts de Reflexão (5 minutos)

- Distribua sugestões ou mostre-as num ecrã.
 - Sugestões de temas:
 1. Descreva uma situação em que testemunhou ou precisou de defesa.
 2. Como se sentiu durante esta situação?
 3. Que ações tomou ou poderia ter tomado?
 4. Que ferramentas ou estratégias de advocacia poderia aplicar agora?
 5. O que farias de diferente no futuro?
-

3. Tempo de Escrita Silencioso (35 minutos)

- Os participantes escrevem individualmente nos seus diários.
 - O facilitador circula, oferecendo apoio caso alguém esteja bloqueado ou precise de orientação.
 - Incentive a honestidade e a profundidade: foque-se nos **pensamentos, sentimentos e lições aprendidas** em vez de apenas nos factos.
-

4. Partilha e Feedback Opcionais (10 minutos)

- Convide os participantes a **partilhar ideias** em pares, pequenos grupos ou com o facilitador.
 - Partilhar é **voluntário**; o objetivo é a reflexão, não a avaliação.
 - Incentive o **feedback** construtivo e o reconhecimento do crescimento pessoal.
-

5. Conclusão e Principais Conclusões (5 minutos)

- Resumos do facilitador:
 - A prática reflexiva fortalece a autoconsciência e as competências de defesa.
 - Escrever num diário ajuda a identificar emoções, estratégias e oportunidades de crescimento.
 - A reflexão é um processo contínuo: revisita o teu diário depois de aplicar novas ferramentas.
 - Pergunta final opcional:
"Qual é uma coisa que aprendeu sobre si próprio hoje que poderia torná-lo um defensor mais forte?"
-

Dicas para Facilitadores

- Lembre os alunos que a reflexão é **privada e segura**; não há respostas certas ou erradas.



- Incentive a ligação à reflexão a atividades anteriores (estudos de caso, jogos de papéis, análise de políticas).
- Proporcione um espaço calmo e confortável para fomentar o foco e a introspeção.

Número da atividade	8
Título da Atividade	Plano de Campanha de Defesa
Duração	60 minutos
Resultados de Aprendizagem	K6, S4, C3
Requisitos	Modelo de planeamento de campanha, recursos visuais.
Metodologia e Orientação	Apresentar os critérios da tarefa; apoiar os grupos enquanto desenham um plano de campanha; terminar com pequenas apresentações e submeter propostas escritas.
Descrição Detalhada da Atividade: Em equipas, os formandos desenvolvem uma proposta completa para uma campanha de advocacia (por exemplo, promovendo o acesso a serviços de validação de competências). Cada proposta deve incluir: uma declaração do problema, objetivos, análise do público, estratégia, plano de comunicação, cronograma e métodos de avaliação. Os grupos apresentam um relatório escrito e apresentam uma apresentação de 5 minutos à turma, recebendo feedback de colegas e facilitadores.	

Número da atividade	9
Título da Atividade	Demonstração de Role Play
Duração	60 minutos
Resultados de Aprendizagem	K6, S4, C3
Requisitos	Guiões de role-play, critérios de avaliação.
Metodologia e Orientação	Explicar o objetivo e os critérios de avaliação; orientar os alunos através de apresentações de role-play; encerrar com feedback e discussão em grupo.
Descrição Detalhada da Atividade: Utilizando cenários previamente desenvolvidos, os aprendizes realizam um role-play que demonstra advocacy num contexto vocacional. Os cenários devem destacar questões como reconhecimento de competências ou discriminação. O role-play é avaliado pela clareza da mensagem, argumentação, uso de dados ou narrativa pessoal, e impacto global. Os pares atuam como um painel de feedback usando uma rubrica estruturada.	
1. Introdução (5 minutos)	
<ul style="list-style-type: none">● O facilitador explica os objetivos: <i>"Irá realizar simulações de defesa em contextos vocacionais, focando-se em questões como o reconhecimento de competências ou discriminação no local de trabalho."</i>● Rever os critérios de avaliação com os participantes: clareza, argumentação, utilização de dados/narrativa pessoal e impacto geral.	



2. Preparação (10 minutos)

- Os grupos recebem **cenários de role-play atribuídos**.
 - Os papéis podem incluir:
 - Funcionário
 - Treinador
 - Advogado
 - Observador
 - Plano de grupos:
 - Pontos-chave a comunicar
 - Provas, dados ou histórias pessoais para apoiar argumentos
 - Dinâmica de interação entre papéis
-

3. Apresentações de Role-Play (25 minutos)

- Cada grupo faz o seu role-play perante os colegas.
 - Observadores e pares utilizam **uma rubrica estruturada** para avaliar:
 1. Clareza da mensagem
 2. Persuasão dos argumentos
 3. Utilização eficaz de provas de apoio (dados, narrativa pessoal)
 4. Envolvimento e impacto global
-

4. Feedback dos Pares e Discussão (15 minutos)

- Após cada atuação, os colegas fornecem **feedback estruturado** com base na rubrica:
 - O que funcionou bem?
 - O que poderia ser melhorado?
 - As ferramentas de advocacia foram aplicadas eficazmente?
 - O facilitador conduz uma breve discussão para destacar os principais pontos de aprendizagem e as estratégias observadas.
-

5. Conclusão e Reflexão (5 minutos)

- Resumos do facilitador:
 - Uma defesa eficaz requer preparação, comunicação clara e provas.
 - O role-play ajuda a transferir conhecimentos teóricos para a prática.
 - O feedback dos pares e a autorreflexão fortalecem as competências de advocacia.



Cenários:

Cenário 1 – Reconhecimento de Competências para Refugiados

Contexto:

Um trabalhador refugiado candidata-se a um cargo de técnico. Tem qualificações do seu país de origem, mas o empregador não sabe se as deve aceitar.

Papéis:

- **Empregado (Refugiado):** Quer reconhecimento justo das qualificações. Enfatiza formação prévia, certificados e experiência. Pode partilhar uma breve história pessoal.
- **Gestor (Empregador):** Preocupado com a validade de qualificações estrangeiras e padrões da empresa. Hesitante em contratar sem reconhecimento oficial.
- **Defensor (representante de ONG):** Fornece evidências sobre os quadros europeus/nacionais para o reconhecimento das qualificações de refugiados. Defende a contratação inclusiva.
- **Observador:** Toma notas para receber feedback.

Guião de Prompt (linhas iniciais):

- **Funcionário:** *"Completei a minha formação como electricista na Síria e trabalhei durante seis anos. Quero contribuir com as minhas competências aqui, mas disseram-me que o meu diploma não é válido. Isto parece-me injusto."*
- **Gestor:** *"Respeito a sua experiência, mas temos políticas de contratação rigorosas. Sem reconhecimento oficial, é arriscado para nós."*
- **Defensor:** *"Na verdade, existem ferramentas da UE como o Passaporte de Qualificações para Refugiados que apoiam os empregadores exatamente nestes casos. Os empregadores podem usar estas ferramentas para validar competências."*

Cenário 2 – Discriminação de Género na Promoção

Contexto:

Uma funcionária é negada uma promoção, apesar de ter qualificações mais fortes do que o seu colega masculino. Ela contesta a decisão.

Papéis:

- **Funcionária (Trabalhadora feminina):** Defende o seu caso, apontando as suas qualificações, anos de experiência e forte histórico de desempenho.
- **Gestor (RH):** Defende a decisão mas enfrenta pressão para explicar a justiça.



- **Advogado (Representante Sindical / Responsável pela Igualdade):** Traz quadros legais e dados sobre a diferença salarial entre géneros e a desigualdade de promoções.
- **Observador:** Nota a justiça dos argumentos e das técnicas de advocacia.

Guião de Prompt (linhas iniciais):

- Funcionário: *"Formei três novos funcionários este ano, superei todas as minhas metas e, mesmo assim, fui preterido para promoção. Pode explicar porquê?"*
- Gestor: *"Baseámos a nossa decisão em qualidades de liderança, e o seu colega foi visto como um candidato mais forte."*
- Defensor: *"Os dados mostram que as mulheres frequentemente enfrentam barreiras invisíveis nas promoções. Devemos rever esta decisão para garantir o cumprimento das leis de igualdade de oportunidades."*

Cenário 3 – Acessibilidade para Trabalhadores com Deficiência

Contexto:

Um colaborador com deficiência visual solicita adaptações no local de trabalho. O empregador hesita devido a preocupações com os custos.

Papéis:

- **Funcionário (Deficiência Visual):** Defende educadamente mas com firmeza o seu direito à acessibilidade. Explica como pequenos ajustes (software, leitor de ecrã, tarefas flexíveis) tornariam o trabalho viável.
- **Gestor (Empregador):** Preocupado com o orçamento e a viabilidade das adaptações.
- **Defensor (Disability Rights Org.):** Fornece um quadro legal (por exemplo, UNCRPD, diretivas da UE), enfatiza os benefícios da inclusão e a relação custo-benefício de adaptações razoáveis.
- **Observador:** Nota a persuasão e a eficácia dos argumentos.

Guião de Prompt (linhas iniciais):

- Funcionário: *"Consigo fazer este trabalho bem se tiver acesso a software de leitura de ecrã. Sem ele, não consigo realizar tarefas básicas."*
- Gerente: *"Queremos apoiá-lo, mas estas adaptações são dispendiosas. Não tenho a certeza se a empresa pode pagar."*
- Defensor: *"Na verdade, a maioria dos ajustes no local de trabalho são de baixo custo e existem subsídios governamentais. Negar acessibilidade pode expor a empresa a desafios legais."*

Número da atividade	10
Título da Atividade	Reflexão
Duração	60 minutos



Resultados de Aprendizagem	K6, S4, C3
Requisitos	Materiais de escrita, sugestões de autorreflexão.
Metodologia e Orientação	Introduzir o tema da reflexão; reservar tempo para a escrita individual; recolher submissões e, opcionalmente, partilhar os destaques.
<p>Descrição Detalhada da Atividade: Os alunos completam uma reflexão individual escrita respondendo a perguntas como: Porque é importante a advocacia na educação profissional? Como posso contribuir para práticas inclusivas? Como aplicarei este conhecimento na vida real? A reflexão é avaliada quanto à clareza de pensamento, profundidade de perceção e relevância prática. Extensão: 300–500 palavras.</p> <p>1. Introdução (5 minutos)</p> <ul style="list-style-type: none">• O facilitador introduz a reflexão: <i>"Esta sessão é para que pense profundamente sobre a defesa da advocacia na educação profissional, o seu papel na promoção da inclusão e como pode aplicar a sua aprendizagem na prática."</i>• Explique as expectativas: 300–500 palavras, clareza de pensamento, profundidade de perceção, relevância prática. <hr/> <p>2. Prompts de Reflexão (5 minutos)</p> <ul style="list-style-type: none">• Exiba ou distribua sugestões para a escrita de guias:<ol style="list-style-type: none">1. Porque é que a advocacia é importante na educação profissional?2. Como posso contribuir para práticas inclusivas no meu ambiente?3. Que estratégias ou ferramentas aprendidas neste workshop posso aplicar?4. Como é que vou aplicar este conhecimento em situações reais?5. Que desafios poderei enfrentar e como poderia superá-los? <hr/> <p>3. Tempo de Escrita Individual (40 minutos)</p> <ul style="list-style-type: none">• Os participantes escrevem as suas reflexões em silêncio.• Incentive:<ul style="list-style-type: none">o Consideração e profundidade em vez de quantidadeo Ligar perceções a atividades anteriores de workshops (role-play, estudos de caso, discussões)o Autoavaliação honesta e planeamento de ações <hr/> <p>4. Partilha e Submissão Opcional (5 minutos)</p> <ul style="list-style-type: none">• Os participantes podem partilhar voluntariamente os destaques em pares ou pequenos grupos.• Recolha submissões para revisão do facilitador, feedback ou avaliação.	



- Dê ênfase à **prática reflexiva** em vez da pressão de avaliação.
-

5. Conclusão e Principais Conclusões (5 minutos)

- O facilitador resume:
 - A reflexão solidifica a aprendizagem e liga-a à prática pessoal e profissional.
 - A advocacia exige consciência, estratégia e reflexão contínua.
 - Aplicar os conhecimentos desta reflexão pode aumentar a inclusão e o impacto em contextos vocacionais.
-

Dicas para Facilitadores

- Crie um ambiente calmo e confortável, propício ao pensamento profundo.
- Incentive a ligação da experiência pessoal aos conceitos de advocacia aprendidos.
- Destaque que a reflexão é **contínua**: revise periodicamente as percepções para orientar as ações.



Co-funded by
the European Union



TRANSFORM