

## Reflexões Finais

A PD tinha presente que os projectos e programas incidindo sobre modelos/ esquemas de formação para imigrantes e refugiados giram habitualmente em torno de três dimensões fundamentais: 1) universalizar o acesso ao ensino da língua portuguesa, 2) potenciar a articulação produtiva entre a aprendizagem assistida e a auto aprendizagem e 3) privilegiar a interculturalidade e o inter-conhecimento, enquanto elementos-chave passíveis de cristalizar, no espaço e no tempo, a capacitação (empowerment) de indivíduos e grupos.

Sabia também que a aprendizagem, bem como a transmissão de conhecimentos, são processos sociais em essência, logo, implicando a cooperação de todos os intervenientes e a obtenção de índices maximizados de motivação e autonomia, dinamismo e responsabilidade.

Por isso mesmo, desde o início ficou claro que, para além da elevação do nível de conhecimentos e de capacitação dos requerentes de asilo para o exercício de novas tarefas, seria fundamental desenvolver e investir também em novas sociabilidades e mecanismos de integração social e comunitária, articulando num mesmo processo a formação profissional com a aprendizagem da língua portuguesa e a sensibilização dos formadores e formandos autóctones e das instituições formativas e futuros empregadores, incidindo sobre a valorização dos saberes e das experiências da população-alvo, da sua cultura e das suas competências pessoais e profissionais, da interculturalidade e da multiculturalidade.

Em simultâneo, os próprios cursos de formação foram encarados de uma maneira pró-activa e flexível por parte dos formadores e gestores da formação. Alguns requerentes de asilo precisaram de aulas extra, de apoio ao processo de aprendizagem e reforço das competências necessárias definidas nos programas curriculares.

Por outro lado, e não menos importante, a adopção desta metodologia integrada implicou também um atendimento personalizado, individualizado e contínuo ao longo do período de duração dos cursos, sobretudo ao nível do apoio social e psicológico. O Gabinete de Apoio ao Formando do CFPSA, ocupando um papel central como instrumento na prestação deste tipo de assistência multidimensionada, acabou assim por assumir-se como uma ponte de contacto entre os formandos e as actividades de formação e os parceiros do projecto.

Devem também salientar-se as actividades de sensibilização, e em particular os ateliers gastronómicos. Deles resultou um livro de receitas elaborado a partir dos menus confeccionados pelos refugiados que participaram na iniciativa, e a sua realização permitiu, não só sensibilizar os formandos portugueses, os formadores e os técnicos do CFPSA para a problemática do asilo, mas serviu também para promover a interculturalidade, apostando nas competências anteriormente adquiridas pelos refugiados e valorizando a sua cultura e gastronomia.

*Eu já acabei o curso [de Corte de Carnes] e até agora não consegui encontrar trabalho. Todos os talhos querem empregados que trabalhem com clientes, no atendimento [ao público]. Se não podes, não quero! Podes trabalhar muito rápido, fazer tudo, mas tens de aprender a atender os clientes. É muito complicado por isso. Eu estou a trabalhar agora numa pastelaria. Acabei o curso e estou a trabalhar numa pastelaria. Porque encontrei um trabalho onde não preciso, não tenho atendimento, é só trabalhar. Do trabalho de carnes já esqueci muitas coisas.*

Esta actividade teve também o mérito de clarificar algumas das maiores dificuldades e bloqueios do projecto. Através dos ateliers gastronómicos pretendia-se fundamentalmente inverter papéis, e demonstrar que os refugiados também têm algo para ensinar, e que todos podem ganhar aprendendo com eles. Todavia, a própria ideia do concurso gastronómico, por exemplo, enfrentou algumas resistências. Talvez pelo facto de continuarem a vigorar regras instituídas há muito, ou por desconfianças e distanciamentos naturais face ao desconhecido, a verdade é que a adesão à iniciativa não foi tão participada quanto poderia ter sido.

Do mesmo modo, verificaram-se também alguns problemas ao nível do relacionamento entre os formandos portugueses e os requerentes de asilo, o que exigiu um esforço sistemático de sensibilização e desmistificação de preconceitos, dirigido a ambos os grupos, mas também aos formadores, que muitas vezes não aceitavam nem compreendiam plenamente as dificuldades dos refugiados e as especificidades das suas condições de vida.

Uma nota também sobre o acesso dos formandos ao mercado de trabalho. Embora esta fase não tenha sido, naquelas que são usualmente consideradas as suas vertentes principais, objecto de experimentação do VIAAS e, por isso mesmo, não se encontre neste Guia uma descrição/ sistematização de boas práticas a propósito, a ampla experiência das organizações e técnicos da PD no terreno da integração profissional de públicos com particulares dificuldades de inserção social<sup>7</sup>, e os testemunhos dos próprios formandos, permitem perceber um conjunto de dificuldades de resolução problemática.

A realização de estágios curriculares é, como já se disse, fundamental para o estabelecimento de pontes de contacto na transição dos formandos para a vida activa, mas não consegue, por si só, colmatar problemas de integração mais substanciais, muitos dos quais continuam a prender-se com as dificuldades linguísticas/ comunicacionais de imigrantes e refugiados e com as subjectividades da discriminação e do preconceito que, infelizmente, ainda permanecem na sociedade portuguesa.

No âmbito do VIAAS, o CFPSA e os seus técnicos desenvolveram actividade enquanto organismos facilitadores e promotores do projecto junto de associações empresariais, designadamente a ARESP – Associação da Restauração e Similares de Portugal e a ACCLO – Associação de Comerciantes de Lisboa e Outros, tentando assim estabelecer ligações entre os requerentes de asilo e potenciais empregadores, numa dinâmica de estratégia de integração mais abrangente dos formandos no mercado de trabalho logo após a conclusão dos cursos. Não foi ainda possível celebrar protocolos mais formais, prevendo, por exemplo, a realização de **estágios profissionais** nas empresas associadas, mas acreditamos ter servido para esclarecer e fomentar o potencial dos refugiados em formação junto dos seus principais mercados de trabalho.

7. A título de exemplo pode referir-se que se encontra a funcionar no Centro de Acolhimento para Refugiados da Bobadela do CPR uma UNIVA – Unidade de Inserção na Vida Activa.

Do mesmo modo, a PD entende que o **voluntariado social** pode ser um mecanismo facilitador da integração de imigrantes e refugiados nas comunidades de acolhimento, contribuindo decisivamente para a melhoria das condições de acesso destes indivíduos e grupos ao mercado de trabalho. Na verdade, a construção e divulgação de bolsas de voluntariado constituídas por imigrantes e refugiados não só aproxima estas comunidades dos autóctones e dos seus novos locais de residência, estabelecendo pontes de solidariedade e de diálogo entre culturas, como também permite dar a conhecer as suas habilitações e capacidades, o que pode ser decisivo, acreditamos nós, para encontrar emprego.

Ainda assim, e apesar das contrariedades – naturais quando os programas e as intervenções incidem sobre as realizações e os comportamentos de pessoas, estando por isso sujeitos à influência das percepções e subjectividades próprias de cada indivíduo –, o facto da experiência do projecto conseguir agora apresentar um articulado de boas práticas, fruto de uma vivência real e concreta, e passível de ser generalizável noutros contextos, é, julgamos, uma enorme mais-valia.

Estas boas práticas não resultaram de uma investigação ou de análises comparativas de outros países mais avançados neste domínio, nem tão pouco foram identificadas com base no que colégios de peritos consideram ser o mais apropriado ou o mais correcto. Pelo contrário, estas boas práticas são exclusivamente fundamentadas na experiência vivida dos requerentes de asilo, a partir das suas histórias de vida, das suas vitórias pessoais e das suas inquietações, e por isso mesmo acreditamos que podem facilmente ser transferidas e adaptadas no contexto de outros centros de formação profissional que acolham, não só esta população em particular, como também imigrantes e/ou membros de minorias étnicas.

É de resto este o ponto de vista das organizações que compõem a PD responsável pelo VIAAS. Num inquérito realizado aos dirigentes da PD ficou claro que esta experiência permitiu às organizações *reflectir sobre alguns dos problemas que são comuns aos refugiados e aos imigrantes, nomeadamente no que se refere ao acolhimento e integração destes públicos*. Assim a PD considera que as metodologias desenvolvidas poderão ser melhoras e utilizadas no futuro, passado a fazer parte integrante dos referenciais do CPSA e de outros Centros de Formação. Aliás, deve-se referir que a *metodologia utilizada no VIAAS já está a ser implementada ao nível do acolhimento dos desempregados de longa duração. É importante dar a conhecer o CFPSA antes da escolha da área da formação, possibilitando-lhes um conhecimento que proporcionará uma melhor integração*. Finalmente, e porventura o mais significativo, é o facto da esmagadora maioria dos técnicos que acompanharam o desenrolar dos trabalhos no terreno considerarem que este conjunto de boas práticas facilitou substancialmente a inserção socio-profissional dos requerentes de asilo e, claro, a própria percepção dos refugiados que participaram nas actividades, que confiam que a aplicação destas boas práticas contribuirá decisivamente para melhorar a eficácia do acolhimento e integração de imigrantes e refugiados no nosso país.



CO-FINANCIADO POR: