

# PARA A INCLUSÃO NO MERCADO DE TRABALHO DAS COMUNIDADES CIGANAS

REFERENCIAL TÉCNICO //

Projeto ACEDER: pelo emprego da população cigana  
POISE\_3.08 Inserção socioprofissional da comunidade cigana

# FICHA TÉCNICA

## Título

Para a inclusão no Mercado de Trabalho das Comunidades Ciganas. Referencial Técnico.

## Autores

EAPN Portugal  
(Fátima Veiga, Maria José Vicente, Paula Cruz)  
Fundacion Secretariado Gitano  
(Belén Sánchez-Rubio e Raúl Pérez)

## Edição

EAPN – Rede Europeia Anti-Pobreza/Portugal  
Rua de Costa Cabral, 2368  
4200-218 Porto  
Tel. 225 420 800 | Fax: 225 403 250  
E-mail: geral@eapn.pt

**Edição Gráfica** Marsil, Artes Gráficas, Lda.

**Tiragem** 300 exemplares

**Data de edição** 2020

**ISBN** 978-989-8304-66-7

**Depósito Legal**



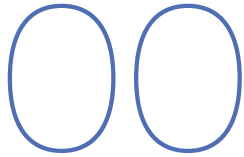
# ÍNDICE

|            |  |           |
|------------|--|-----------|
| <b>00/</b> | Prefácio: Secretaria de Estado para a Integração e as Migrações  | <b>5</b>  |
| <b>01/</b> | Apresentação do Referencial  | <b>7</b>  |
| <b>02/</b> | O Mercado de Trabalho e as Comunidades Ciganas   | <b>9</b>  |
| <b>03/</b> | Projeto ACCEDER: Pelo emprego da população cigana - a experiência da EAPN Portugal   | <b>17</b> |
| <b>04/</b> | Principais condições para o desenvolvimento de projetos que promovam a inserção socioprofissional da comunidade cigana                           | <b>23</b> |
| <b>05/</b> | Orientações e linhas estratégicas de intervenção   | <b>31</b> |
| <b>06/</b> | Apresentação do projeto ACCEDER desenvolvido pela Fundación Secretariado Gitano e recomendações para a transferência deste projeto para Portugal | <b>39</b> |
| <b>07/</b> | Considerações Finais   | <b>45</b> |
| <b>08/</b> | Bibliografia   | <b>49</b> |



"Ainda que montes um cavalo  
virado para a cauda,  
ele continuará a caminhar  
para frente"

Provérbio Cigano



## PREFÁCIO

O programa Aceder permitiu que várias pessoas ciganas, pela primeira vez, passassem a ter um emprego. E é na própria voz dos e das participantes que ouvimos a sua motivação clara: “O meu objetivo é ter um trabalho digno, com Segurança Social, com direitos e regalias”. Através do projeto Aceder, vários participantes acederam a um trabalho digno, com contrato de trabalho, em várias zonas do país e em áreas em que gostam de trabalhar.

O emprego, digno, com contrato de trabalho, é um dos principais indicadores de integração. Quando a integração profissional ocorre, significa, geralmente, que já se tem habitação digna e o percurso escolar completo, bem como já se acede aos cuidados de saúde.

Enquadrando a situação profissional entre a população cigana, os últimos dados sobre a integração profissional dos portugueses ciganos indicam que há um número significativo que não tem ligação ao mercado de trabalho formal. Primeiro, 52% dos jovens portugueses ciganos (16 a 24 anos) não estudam, não trabalham e não estão em formação, segundo a Agência para os Direitos Fundamentais da União Europeia, em 2016. Segundo, a taxa de trabalho renumerado é de 35% entre a população cigana, entre os 20 e os 64 anos (incluindo atividades por conta própria e trabalho ocasional ou trabalho sazonal). Esta situação assenta em fatores de exclusão múltipla, entre os quais importa destacar a baixa qualificação relativa a população portuguesa cigana adulta e a discriminação no acesso a oportunidades de emprego.

Em termos de mercado de trabalho é importante ter em conta duas perspetivas. Por um lado, o mercado de trabalho é a base da economia de um país e a sustentabilidade do seu sistema de segurança social. Não pode haver espaço a desperdício de talento nas atuais sociedades. Por outro lado, o acesso a um emprego digno e qualificante trata-se da principal fonte de combate e prevenção de pobreza e exclusão social de famílias e indivíduos. Assegura o acesso a meios suficientes de subsistência ao mesmo tempo que permite uma autoperceção de utilidade social, proporciona reconhecimento social de pares (família,

amigos, colegas), de superiores hierárquicos e da sociedade em geral, contribui para o reforço das aprendizagens feitas em contexto de trabalho (e, tantas vezes, da vontade de continuar a estudar), e previne o isolamento social ao alargar o leque de sociabilidades para além da própria família e comunidade.

Este é o primeiro grande contributo deste projeto – o de ter concretizada a inserção profissional de pessoas ciganas em diferentes municípios. O sucesso do projeto distinguiu-se por três fatores: (i) ter um(a) prospetor(a) de mercado, que identificou os setores onde havia necessidade de mão-de-obra e contactou os respetivos empregadores; (ii) formação das pessoas ciganas direcionada para as ofertas de trabalho existentes; (iii) monitorização da inserção profissional com mentoria, para apoiar as pessoas ciganas durante o estágio.

Um artigo científico, da revista *Comparative Economic Studies*, sobre as oportunidades de educação e de emprego para a população Roma, termo por que é conhecida a população cigana na Europa, é elucidativo sobre a orientação a seguir. As oportunidades devem basear-se no desenvolvimento de uma geração que se torne autónoma em relação aos rendimentos, com oportunidades de carreira, e não tanto nos programas temporários de emprego público atualmente prevaletentes. O programa Acceder é um bom exemplo desta prática, acompanhando as pessoas ciganas durante a formação profissional, quer depois de já terem sido admitidas num emprego, com o objetivo de ultrapassar as barreiras culturais recíprocas. No governo continuaremos a trabalhar para que as pessoas ciganas sejam incluídas nas respostas existentes de promoção do emprego.

O segundo contributo deste relatório é o de disponibilizar um referencial metodológico para futuros projetos de inserção profissional de pessoas ciganas. Neste relatório encontram-se os princípios orientadores para reproduzir o mesmo projeto noutros municípios.

Deixo o meu reconhecimento à EAPN pela qualidade do trabalho realizado e do Referencial metodológico. Trata-se do resultado de uma experiência desenvolvida no terreno, bem desenhada e monitorizada, que incluiu a voz dos participantes ciganos como meio de encontrar as respostas mais eficazes. Deixo o convite a municípios e entidades públicas e privadas reproduzirem este projeto de inserção profissional. À EAPN deixo o compromisso de continuarmos a trabalhar em conjunto na sua promoção.

**Claudia Pereira,**  
**Secretária de Estado para a Integração e as Migrações**

## 01

# APRESENTAÇÃO DO REFERENCIAL

A Rede Europeia Anti-Pobreza/Portugal (EAPN Portugal) tem como missão contribuir para a construção de uma sociedade mais justa e solidária, em que todos sejam corresponsáveis na garantia do acesso dos cidadãos a uma vida digna, baseada no respeito pelos Direitos Humanos e no exercício pleno de uma cidadania informada, participada e inclusiva.

Em 2019 a EAPN Portugal deu início ao Projeto ACEDER - Pelo emprego da população cigana, com intervenção na região Norte, Centro e Alentejo. O projeto, financiado no âmbito do Programa POISE – Medida 3.08 - tinha como objetivo o desenvolvimento de percursos individualizados de inserção social e profissional através da transmissão de competências básicas (sociais, pessoais, relacionais e profissionais) e da definição de projetos de vida. Com uma forte componente formativa, o projeto contemplava também a ligação ao mercado de trabalho destas comunidades através da realização de práticas em contexto laboral.

A EAPN Portugal, enquanto rede de organizações com forte implementação ao nível local e nacional promoveu o projeto em parceria também com entidades locais (públicas e não governamentais) com intervenção direta com as comunidades ciganas, nomeadamente, no que diz respeito à sua inclusão social e profissional. Paralelamente foi estabelecida uma parceria transnacional com a Fundación Secretariado Gitano (Espanha), enquanto Organização Não Governamental que promove a igualdade de oportunidades das comunidades ciganas e o respeito pela sua identidade cultural. Esta Organização foi responsável em 2000 até ao presente, e no âmbito da Iniciativa INTEGRA, pela definição e implementação do Projeto ACEDER, que é neste momento um Programa Operativo, considerado uma boa prática ao nível europeu, pois assenta num modelo metodológico para a inserção socioprofissional das pessoas de etnia cigana. Os objetivos deste programa passam por, junto da população cigana, melhorar os níveis de escolaridade e de formação, promover a empregabilidade e o acesso ao emprego, melhorar as

condições e a permanência no posto de trabalho. Tal implica a mobilização integrada e articulada de três eixos fundamentais – formação, emprego e inserção sócio laboral – e um trabalho articulado entre os diversos atores envolvidos - profissionais, destinatários de intervenção, as empresas e os agentes sociais.

A EAPN Portugal procurou trazer para o Projeto ACEDER algumas das aprendizagens e práticas do Programa ACEDER. Embora a realidade nacional em matéria de inserção profissional das comunidades ciganas ainda não espelhe os avanços alcançados pelo ACEDER em Espanha. A EAPN considerou que, na sua génese, o ACEDER espanhol defende princípios cruciais e determinantes para se operar uma mudança na forma como as comunidades ciganas chegam ao mercado de trabalho, o seu acompanhamento no mesmo e também na forma como este mercado olha para estas comunidades e as acolhe. Considera ainda que estes princípios são cruciais também para se realizarem as mudanças políticas necessárias nesta matéria.

### **Principal Objetivo do Referencial**

O presente Referencial apresenta-se como um instrumento resultante em primeira instância da experiência dos três Projetos ACEDER, mas também como uma ferramenta de *benchmarking* de onde sobressaem os princípios e condições adequadas e necessárias para se fazer melhor e diferente com vista a alcançar os melhores resultados.

Assim, os objetivos do Referencial são:

- Criar um documento que apoie as instituições que desenvolvem ou venham a desenvolver projetos socioprofissionais com as comunidades ciganas, apresentando a metodologia utilizada nos Projetos ACEDER os quais se procuraram refletir as estratégias do ACEDER da Fundación Secretariado Gitano;
- Demonstrar que através de uma metodologia com um enfoque integrado, multidimensional e individualizado é possível a inserção socioprofissional das comunidades ciganas.

Ao longo do referencial é também dado destaque às vozes de formandos, mediadores e profissionais que estiveram envolvidos nos projetos com o objetivo de refletir na primeira pessoa as aprendizagens adquiridas, mas também as dificuldades sentidas e as soluções apresentadas.



# 02 / O MERCADO DE TRABALHO E AS COMUNIDADES CIGANAS

De todas as atividades desenvolvidas pela EAPN Portugal, quer a nível nacional, quer a nível transnacional (enquanto promotor ou parceiro), e contando com a participação efetiva da população de etnia cigana (quer a título individual, quer coletivo), retiramos algumas conclusões que corroboram em grande parte os principais estudos que existem nesta área. De uma forma geral, estas comunidades ainda vivem em condições precárias de habitação, com baixas qualificações escolares e profissionais e com dificuldade de acesso à maioria dos bens e serviços.

As Comunidades Ciganas enfrentam processos nos quais se desenvolvem estereótipos, preconceitos e práticas discriminatórias que constituem importantes barreiras à inclusão nas mais diversas áreas da sociedade, incluindo a educação, a habitação, a saúde, o trabalho, o acesso à justiça, entre outros. Estes elementos impedem estes cidadãos de saírem das situações de vulnerabilidade e exclusão social em que se encontram sendo um entrave à sua inclusão. Esta situação constitui um ciclo vicioso que se auto perpetua e que reforça a exclusão nas suas mais diversas formas.

## 2.1. BREVE CARACTERIZAÇÃO DAS COMUNIDADES CIGANAS EM PORTUGAL

Em termos de contextualização geral, verificamos que as primeiras referências sobre a presença destes cidadãos em Portugal datam do Século XV. Atualmente, e apesar do enorme grau de incerteza e de imprecisão, os números oscilam entre os 30 000 e os 90 000 ciganos portugueses (segundo a Comissão Europeia contra o Racismo e a Intolerância são entre 50 000 e 60 000)<sup>1</sup>. Importa ainda referir o **Estudo**

---

<sup>1</sup> European Commission Against Racism and Intolerance, *Segundo Relatório sobre Portugal*, Adotado em 20 de Março de 2002, Estrasburgo, 4 de Novembro de 2002.

**Nacional sobre as Comunidades Ciganas**<sup>2</sup> desenvolvido no âmbito da Estratégia Nacional para a Integração das Comunidades Ciganas em Portugal que refere o apuramento de 24.210 de cidadãos ciganos (os dados referem-se apenas a cerca de metade dos municípios portugueses)<sup>3</sup>.

A situação atual da população cigana portuguesa pode ser resumida nos seguintes itens, tendo sempre presente que as comunidades ciganas são heterogéneas:

### **Educação //**

Ao nível educacional as comunidades ciganas apresentam taxas de abandono e insucesso escolar muito elevadas e manifestam algumas dificuldades de adaptação ao sistema de ensino.

De acordo com o estudo nacional, verifica-se que cerca de 30% da população inquirida não tem o 1º ciclo completo, nem nunca frequentaram a escola e aproximadamente 39% completaram apenas o ensino básico e apenas 2,5% o ensino secundário ou mais<sup>4</sup>. Verifica-se ainda que as mulheres ciganas possuem níveis de escolaridade mais reduzidos do que os homens ciganos.

Alguns autores defendem que o insucesso e o absentismo escolar das crianças ciganas podem ser explicados por dois elementos: por um lado, o isomorfismo e etnocentrismo que caracteriza a escola, enquanto lugar privilegiado de preparação para o trabalho, apresentando formas de funcionamento que em nada se adaptam à forma de estar e à diversidade cultural que caracteriza cada vez mais a sociedade portuguesa. Por outro lado, a formação de professores em Portugal não inclui qualquer tipo de disciplina que contemple as questões da interculturalidade, não estando muitos deles preparados para enfrentar a diversidade dos seus alunos. De igual modo, a própria cultura das pessoas ciganas, e como consequência

---

2 Foi desenvolvido pelo Centro de Estudos para as Migrações e Relações Interculturais da Universidade Aberta (CEMRI-UAB) em parceria com o Centro de Investigação e Estudos de Sociologia do Instituto Universitário de Lisboa (CIES-IUL). Participaram na elaboração do estudo os municípios (150 responderam positivamente ao questionário enviado pelos investigadores), outras instituições públicas e organizações da sociedade civil (30 entidades participaram nas entrevistas, através de 33 técnicos/representantes de associações ciganas e organizações sociais. Centros de estudos/investigação e peritos (18), bem como mediadores e representantes das comunidades ciganas, tendo sido envolvidos ainda 1599 representantes de agregados familiares ciganos de todo o país, através de questionários). Pode aceder ao estudo através do seguinte link: [http://www.poatfse.qren.pt/upload/docs/Documentos/estudo\\_ennic.pdf](http://www.poatfse.qren.pt/upload/docs/Documentos/estudo_ennic.pdf)

3 Apesar do esforço de obter um maior conhecimento sobre estas comunidades, ainda não existe dados concretos e fiáveis de cidadãos portugueses ciganos. No entanto a Estratégia nacional contempla estas ações tendo sido já desenvolvidos os seguintes estudos: Estudo Nacional sobre as Comunidades Ciganas; a Caracterização das Condições de Habitação das Comunidades Ciganas Residentes em Portugal ([http://www.poatfse.qren.pt/upload/docs/Documentos/estudo\\_ennic.pdf](http://www.poatfse.qren.pt/upload/docs/Documentos/estudo_ennic.pdf)). Foi ainda constituído em 2014 o Observatório das Comunidades Ciganas (OBCIG)

4 Manuela Mendes; Olga Magano; Pedro Candeias, *Estudo Nacional sobre as Comunidades Ciganas*, Lisboa, OBCIG, Dezembro 2014, p.172

do que ficou dito, conduz ao seu isolamento e resistência face às comunidades escolares, tendo como principais argumentos a manutenção dos seus hábitos, tradições e costumes, não facilitando o acesso das crianças à escola, particularmente no caso das crianças de sexo feminino.

***“As barreiras são mesmo a família, os mais velhos...”***

Joaquim, 20 anos, Beja

**Mercado De Trabalho //**

Em relação à sua situação perante o trabalho encontramos comunidades que vivem de atividades ditas “tradicionais”, e uma minoria que se integra no mercado formal de emprego. De acordo com o estudo nacional, as profissões mais referidas pelos inquiridos incidem na venda ambulante (14%), o trabalho agrícola (3%), os serviços domésticos (1,1%), o comércio (0,7%) e o trabalho na construção civil (0,6%). Assim, uma grande maioria vive ainda da venda em feiras (designada “venda ambulante”), uns porque gostam de facto do que fazem, sobretudo pelos aspetos que caracterizam esta atividade, outros porque esta é a única atividade a que têm acesso, devido ao facto de terem baixa escolarização e, historicamente, ser uma atividade que correspondia a uma certa forma de “nomadismo”, normalmente associada a esta população. A estas dificuldades é preciso somar o comportamento discriminatório e a falta de sensibilização dos empregadores para a contratação de pessoas ciganas. Por outro lado, e particularmente no que à inserção pela via profissional diz respeito, as diferentes soluções e oportunidades em termos de políticas sociais não têm garantido as condições necessárias a uma plena integração destes cidadãos.

***“Antes deste curso era feirante e andava em formações...  
O Israel de antes era mais preguiçoso e agora já não é...  
Quero ser um grande serralheiro e ultrapassar o meu mestre”***

Israel, 24 anos, Braga

**Habitação //**

Embora muitas famílias ciganas vivam em contextos urbanos (sobretudo em bairros sociais), as comunidades ciganas continuam a viver sem as mínimas condições de habitabilidade, salubridade e higiene, o

que acentua ainda mais a sua situação de exclusão social. De acordo com os dados disponíveis<sup>5</sup>, grande parte das famílias ciganas vive em condições de habitabilidade precárias, enfrentando diversos problemas, designadamente a ausência de água potável para consumo ou até mesmo sem água suficiente para a higiene pessoal e da habitação. Este fenómeno é ainda gerador de fortíssimos preconceitos e estereótipos que, cada vez mais, impede estes cidadãos de saírem das situações de vulnerabilidade, exclusão social e económica em que se encontram.

### **Saúde //**

Relativamente à saúde, as pessoas ciganas apresentam algumas dificuldades no acesso à informação em geral, especificamente sobre a vacinação, a prevenção e o tratamento de determinadas doenças. Tipicamente, entre as comunidades ciganas, encontramos uma alta incidência de doenças e de má nutrição. As doenças que afetam estas comunidades sublinham, não apenas as graves situações vividas por estes cidadãos, mas também a inadequação dos serviços para chegarem a estes públicos. No entanto, os estudos que foram realizados demonstram que o baixo nível socioeconómico de vida das comunidades ciganas tem consequências ao nível dos problemas de saúde, incluindo uma menor esperança de vida (comparativamente com a restante população), assim como mais altos níveis de má nutrição e doenças. Os padrões de saúde entre as pessoas ciganas são negativamente influenciados pelos baixos níveis de instrução e limitado acesso aos serviços e cuidados de saúde. Atitudes discriminatórias e preconceituosas são igualmente um dos fatores-chave na marginalização e exclusão de alguns cidadãos ciganos das campanhas e programas públicos de saúde.

## **2.2. O ACESSO AO MERCADO DE TRABALHO E AS COMUNIDADES CIGANAS**

Tendo por base o contacto permanente com as instituições locais e do conhecimento privilegiado de terreno a que a EAPN Portugal tem acesso, constata-se que este é um público com carências formativas, quer de ordem formal, quer informal, com dificuldades na aquisição de competências de base (socio relacionais e profissionais). Por diferentes variáveis (perfil dos destinatários, dificuldades de articulação entre os diferentes parceiros, dificuldade de efetuar um acompanhamento de proximidade junto desta população por parte dos profissionais, dificuldade de desenvolver programas de inserção adaptados às características de cada indivíduo) verifica-se recorrentemente uma grande dificuldade de integrar estes

---

<sup>5</sup> 14.754 Famílias ciganas (48%) residem em habitação social, 2.461 famílias (32%) residem em habitações não clássicas (barraca, acampamento ou alojamento móvel), correspondendo a um valor de 37% no total dos alojamentos não clássicos em Portugal – Estudo “Caracterização das condições de habitação das comunidades ciganas residentes em Portugal”, desenvolvido pelo IHRU (2014)

públicos e de conseguir reverter a sua situação de desfavorecimento social. Trata-se, na sua grande maioria, de indivíduos excluídos do mercado de trabalho que associam, frequentemente, baixas qualificações escolares e profissionais, deficits nas competências sociais e relacionais e ao nível das lógicas comportamentais que dificultam a obtenção de emprego e, principalmente, a sua manutenção. Experimentam, ainda, graves formas de discriminação resultantes das diferenças culturais existentes e consequentemente dificuldades de inserção escolar, profissional e social. Ainda é notória a elevada taxa de abandono escolar por parte dos jovens ciganos antes de concluírem o 9º ano, principalmente do sexo feminino. Este público acumula assim alguns handicaps sociais, educacionais, profissionais dificultando a inserção no mercado de trabalho enriquecedora, quer do ponto de vista de remuneração, quer do ponto de vista pessoal.

***“Antes era vendedora ambulante e depois vim para o campo.  
Gosto muito de trabalhar no campo, mas são pequeninas épocas...”***

Marta, 38 anos, Fundação

Neste sentido, estamos perante **desafios** a vários níveis: o acesso à formação profissional; permanência na formação profissional e o acesso ao mercado de trabalho.

### **1. Desafios no Acesso à Formação Profissional:**

- A oferta de ações formativas não está adaptada ao nível de escolaridade que as pessoas possuem (ex: estamos perante pessoas que não possuem muitas vezes o 1º ciclo completo, que não sabem ler e escrever) dificultando o acesso destes cidadãos às respostas existentes. Na realidade, a maior parte das pessoas que não sabem ler e escrever, mas que estão motivadas para a empregabilidade, não têm respostas para que possam ser reencaminhadas/orientadas de acordo com a sua situação.
- Os requisitos para participarem nestas ações formativas colocam a ênfase no grau académico (nível de escolaridade) desvalorizando as competências reais e o grau de motivação para a área da formação em questão.
- Inadaptação da oferta de formação relativamente aos horários, duração e situação socioeconómica e familiar desta população.

## 2. Desafios na Permanência na Formação Profissional

- Pouca, ou mesmo nenhuma, informação e ausência de formação por parte dos formadores relativamente às comunidades ciganas, assim como de uma abordagem intercultural.
- Ausência de metodologias participativas adaptadas a uma aprendizagem ativa.
- Deficit de recursos de formação-emprego que articule de forma intensiva a formação teórico-prática e a integração profissional.

## 3. Desafios no Acesso ao Mercado de Trabalho

- Ausência de meios de difusão da informação adequados e dirigidos a este grupo populacional.
- Existência de comportamentos discriminatórios por parte das entidades empregadoras, começando no próprio processo de seleção.
- Falta de níveis de escolarização adaptados às ofertas de emprego existentes.

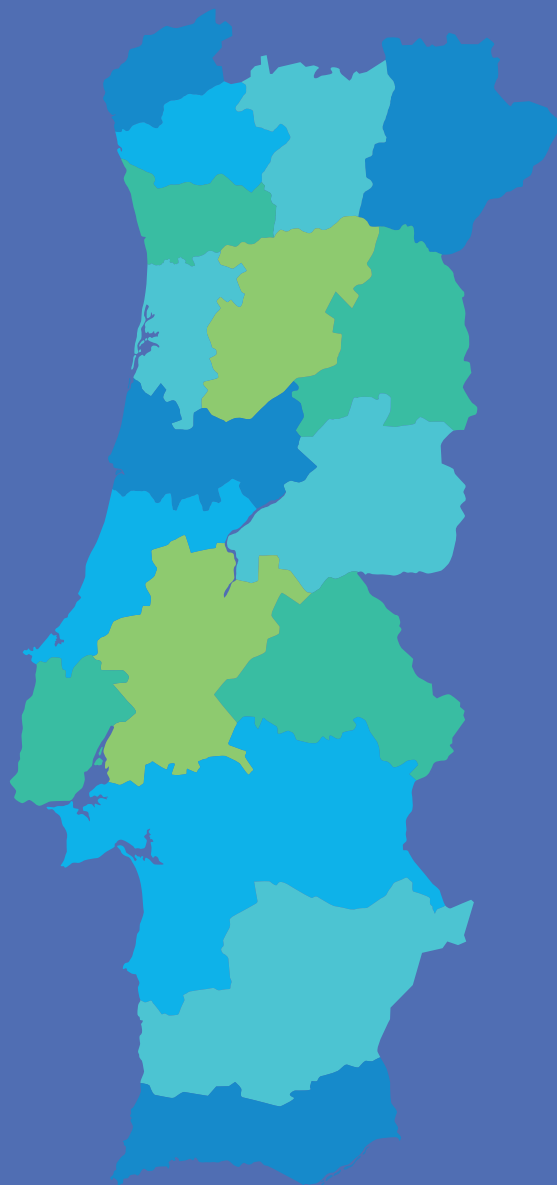
Assim, esta população apresenta uma dupla desvantagem relativamente à restante população portuguesa, visto que apresenta dificuldades de acesso ao mercado de trabalho, assim como menores índices de competitividade e adaptação ao próprio mercado de trabalho. Face a estas situações consideramos que é necessário apostar na melhoria da empregabilidade desta população como estratégia de inserção da população cigana, assim como na eliminação de barreiras que se apresentam no acesso à formação e a um emprego remunerado, de forma que seja efetivo o princípio da igualdade de oportunidades.

De uma forma transversal, apontamos como necessário:

- a) **Uma intervenção direta com a população cigana** com o objetivo de realizar ações efetivas de melhoria das suas condições de empregabilidade;
- b) **A definição de políticas sociais mais ativas para melhorar as condições de vida e de trabalho desta população**, pois não existe uma transferência e conhecimento de experiências positivas que estão a ser desenvolvidas.
- c) É imperioso criar **fortes relações entre as medidas (nomeadamente ao nível da formação) que se têm vindo a promover e a real inserção no mercado de trabalho - estabelecendo relações diretas, responsáveis e contratualizadas e não apenas prováveis ou a estudar sob a forma de estágios**. A flexibilização de determinadas formações e dos critérios de acesso é uma necessidade

premente não só em relação a este grupo em específico como em relação à maior parte das populações-alvo dos programas/medidas existentes;

- d) **Promover a mediação intercultural na área da empregabilidade**, pois em Portugal existem várias experiências de mediação, mas com maior incidência na área da educação. Incluir experiências piloto de mediação intercultural nos centros de emprego permitirá trabalhar com as comunidades ciganas e com as próprias entidades empregadoras. Por isso, é importante que o Instituto de Emprego e Formação Profissional aposte na formação de mediadores e os integre nas suas várias estruturas nacionais e locais; e, por último,
- e) **Sensibilizar a sociedade em geral e os agentes intervenientes no mercado de trabalho, promovendo o combate a qualquer tipo de discriminação da população cigana no acesso à formação e ao emprego**, trabalhando com as administrações públicas, com o sector empresarial e potenciais empregadores com o objetivo de sensibilizá-los para os desafios que estas comunidades enfrentam e promover a divulgação de “casos de sucesso” e/ou “casos de referência”.





## 03

## PROJETO ACEDER: PELO EMPREGO DA POPULAÇÃO CIGANA A EXPERIÊNCIA DA EAPN PORTUGAL

O projeto ACEDER foi desenvolvido no âmbito do POISE<sup>6</sup> \_3.08 Inserção socioprofissional da comunidade cigana e surge da necessidade de intervir junto desta população apostando na sua integração no mercado de trabalho, criando as condições para a sua inclusão ativa, desenvolvendo um plano de formação que pretende acima de tudo, o desenvolvimento de um conjunto de competências (pessoais, relacionais e sociais) e a delimitação de percursos que promovam efetivamente a inclusão social e profissional. Deste modo, a formação assume-se como um processo dinâmico que pretende favorecer o empowerment destes públicos através do desenvolvimento de um conjunto de competências que, não estando ligadas a uma área específica de trabalho (área profissionalizante) são fundamentais para integrar (ACEDER) (a) mercado de trabalho. Estas competências prendem-se, sobretudo com as capacidades de trabalhar sob pressão, gestão do tempo e o autocontrolo, saber ouvir e expressar-se, entre outros.

Importa referir que o presente projeto concorre igualmente para as prioridades da Estratégia Nacional para a Integração das Comunidades Ciganas (ENICC), para o período 2013-2022<sup>7</sup>. Assim, a ENICC integra oito objetivos estratégicos: 1) melhorar a eficácia na implementação da ENICC e monitorização da ENICC, a nível nacional, regional e local; 2) promover uma cidadania inclusiva e de não discriminação; 3) reforçar

---

6 Programa Operacional Inclusão Social e Emprego - <https://poise.portugal2020.pt/inicio>

7 Resolução do Conselho de Ministros n.º 154/2018 - Revisão da Estratégia Nacional para a Integração das Comunidades Ciganas em Portugal - novembro de 2018 - <https://dre.pt/home/-/dre/117142874/details/maximized>

a intervenção em mediação intercultural; 4) promover a igualdade entre mulheres e homens nas medidas de integração de pessoas ciganas; 5) garantir as condições efetivas de acesso à educação, sucesso educativo e aprendizagem ao longo da vida de pessoas ciganas; 6) garantir as condições para uma participação plena e igualitária de pessoas ciganas no mercado de trabalho e na atividade profissional; 7) garantir as condições para uma efetiva igualdade de acesso a uma habitação adequada por parte de pessoas ciganas e, por fim, 8) garantir condições efetivas de ganhos em saúde ao longo dos ciclos de vida de pessoas ciganas. No que diz respeito ao eixo do emprego e formação, este tem como objetivo promover a inserção socioprofissional das comunidades ciganas promovendo a criação de condições de empregabilidade e do desenvolvimento de competências técnicas e sociais adaptadas aos desafios do mercado de trabalho atual. Neste sentido, o Projeto ACEDER insere-se e concorre para os objetivos específicos definidos na Estratégia Nacional para a Integração das Comunidades Ciganas 2013-2022:

- **Objetivo específico 1.2** – Melhorar a informação e o conhecimento da situação das pessoas ciganas, nomeadamente através das i) ações de sensibilização direcionadas para o tecido empresarial local e para a comunidade envolvente e b) do acompanhamento em prática de contexto de trabalho (processo de tutoria) processo de acompanhamento (tutoria).
- **Objetivo específico 6.1** – Garantir condições de acesso das pessoas ciganas ao emprego por conta de outrem e à criação do próprio emprego através de sessões de orientação profissional que assentam na realização de um balanço de competências (inicial e final) aos formandos no sentido de identificar as áreas de interesse e as expectativas relativamente à sua participação neste processo formativo e de definir projetos de vida.
- **Objetivo específico 6.2** – Informar e sensibilizar as entidades empregadoras para a contratação de pessoas ciganas através da realização de um plano de formação que contempla formação em contexto de sala de aula e de prática em contexto real de trabalho de forma a possibilitar a aquisição de conceitos e conhecimentos teóricos e, por outro lado, permitirá o desenvolvimento e a consolidação dos conhecimentos adquiridos através da realização de atividades profissionais junto do tecido local.

#### **Localização //**

- Norte (Braga)
- Centro (Viseu, Guarda e Fundão)
- Sul (Beja e Mourão)

#### **Duração //**

10 Meses (2019-2020)

### **Público-alvo //**

- 15 participantes em cada uma das localidades do projeto
- Pessoas ciganas com idades compreendidas entre os 18 e os 45 anos

### **Objetivo Geral //**

Promover o desenvolvimento de percursos individualizados de inserção social e profissional através da transmissão de competências básicas (sociais, pessoais, relacionais e profissionais) e da definição de projetos de vida.

### **Objetivos Específicos //**

- Desenvolver competências pessoais, sociais, relacionais e laborais com vista a integração dos grupos no mercado de trabalho.
- Sensibilizar a opinião pública em geral e as entidades empregadoras em particular para os preconceitos e práticas discriminatórias face à comunidade cigana.
- Contribuir para a melhoria progressiva da imagem social da comunidade cigana nos territórios de intervenção do projeto.
- Criação de postos de trabalho para pessoas de etnia cigana, promovendo a igualdade de oportunidades das pessoas em situação de desfavorecimento social, no acesso e na participação na vida profissional.

### **Principais Ações //**

- 1. Seleção dos/as Formandos/as** - Tendo em conta os territórios, a identificação dos grupos foi desenvolvida em conjunto com os parceiros locais tendo por base um conjunto de pré-requisitos definidos em sede de candidatura. Esta seleção dos formandos/as foi conduzida pela equipa técnica do projeto e teve presente a história de vida de cada um/uma, as motivações para a frequência da ação de formação, bem como um parecer da equipa local que acompanha o caso ou a família.
- 2. Realização de uma ação de formação em cada território de 450h** (150h em sala de aula e 300h de PCT), abrangendo 15 formandos/as em cada território.

## PLANO CURRICULAR

| COMPONENTES DE FORMAÇÃO                           | CONTEÚDOS                       | HORAS            |
|---|---------------------------------|------------------|
| Ações de orientação profissional                  | Balanço de competências inicial | 75               |
|   | Balanço de competências final   | 75               |
| <b>TOTAL</b>                                      |                                 | <b>150 horas</b> |
| Desenvolvimento pessoal e social<br>(4 horas/dia) | Matemática para a vida          | 18               |
|   | Competências básicas em TIC     | 18               |
|   | Linguagem e comunicação         | 18               |
|   | Interculturalidade              | 12               |
|   | Relações interpessoais          | 12               |
|   | Higiene e Segurança no Trabalho | 12               |
| <b>TOTAL</b>                                      |                                 | <b>90 horas</b>  |
| Desenvolvimento profissional<br>(4 horas/dia)     | Saber ouvir e saber falar       | 20               |
|   | A relação com os clientes       | 28               |
|   | Saber trabalhar em equipa       | 12               |
| <b>TOTAL</b>                                      |                                 | <b>60 horas</b>  |
| Prática em contexto real de Trabalho              |                                 | 300 horas        |
| <b>TOTAL</b>                                      |                                 | <b>450 horas</b> |

3. **Acompanhamento, monitorização e avaliação do processo formativo através da realização de reuniões com os parceiros e com os tutores nos locais da PCT.** A equipa técnica é responsável pela elaboração de um diagnóstico inicial, a realização de tutorias e o estabelecimento de itinerários individualizados para a empregabilidade. É igualmente constituída por um/a coordenador/a a meio tempo que assumiu as funções de acompanhamento e avaliação do projeto e de um/a mediador/a cultural a tempo inteiro (preferencialmente de etnia cigana) e de um/a prospetor/a a tempo inteiro. No acompanhamento ao longo do projeto preve-se a realização de reuniões periódicas entre a equipa do projeto e os parceiros de forma a monitorizar o desenvolvimento do mesmo e perceber a necessidade de realizar alterações atempadas de forma a que os objetivos previstos sejam cumpridos.
4. **Ações de sensibilização:** a) ações com as comunidades ciganas dos territórios identificados (apresentar o projeto e sensibilização para a formação); b) ações com as entidades empregadoras (apresentar o projeto, desmistificar estereótipos e potenciar a inclusão dos formandos).

### Metodologia e Estratégias Acionadas //

- **Acompanhamento individualizado de cada formando/a** (Entrevistas de seleção; acolhimento e apresentação; Balanço de competências inicial e final onde se fará a avaliação das suas potencialidades pessoais e profissionais).
- **Metodologias formativas participativas e inovadoras** - A componente teórica da formação foi ministrada recorrendo a metodologias menos tradicionais e capazes de captar a atenção dos/as formandos/as.
- **Sessões de sensibilização.** A componente da sensibilização é muito importante tratando-se de uma população que tradicionalmente é vítima de comportamentos discriminatórios. No sentido de contribuir para o sucesso das ações desenvolvemos um trabalho de proximidade junto das entidades empregadoras e outras entidades com implementação local.

### Parceiros //

- Autarquias
- Centros Distritais de Segurança Social
- Núcleos distritais da EAPN Portugal
- Tecido Social dos concelhos envolvidos nos projetos

- Associações empresariais locais e tecido empregador dos concelhos envolvidos
- Fundación Secretariado Gitano

### **Resultados //**

- (Re)Inserções no mercado de trabalho.
- Reencaminhamento para a formação.
- Estabelecimento de parcerias com entidades empregadoras e com entidades estratégicas.
- Referencial

## 04

# PRINCIPAIS CONDIÇÕES PARA O DESENVOLVIMENTO DE PROJETOS QUE PROMOVAM A INSERÇÃO SOCIOPROFISSIONAL DA COMUNIDADE CIGANA

A inserção socioprofissional destas comunidades é um tema relevante pois é uma área-chave de inclusão das mesmas. Assim, este capítulo pretende refletir as principais condições que são pertinentes para o desenvolvimento de projetos/iniciativas que promovem a inserção socioprofissional. Condições que têm por base a experiência da EAPN Portugal no desenvolvimento do projeto ACEDER: pelo emprego da população cigana e a experiência da Fundación Secretariado Gitano, parceiro fundamental neste domínio.

## 1. DEFINIÇÃO DO PERFIL DOS PARTICIPANTES

O projeto ACEDER, enquadrado na medida 3.08 do POISE tinha como público-alvo a população de etnia cigana exclusivamente. Na conceção do projeto procuramos definir alguns critérios para a seleção dos participantes, tendo em conta a experiência que já possuíamos no trabalho com estas comunidades e também decorrente da parceria com a Fundación Secretariado Gitano. Estamos conscientes que a nossa realidade em Portugal não é comparável à realidade em Espanha e por isso tivemos que assumir uma atitude de cautela na fase de conceção da candidatura. Como em qualquer projeto de formação profissional é importante, por um lado, fazer uma seleção criteriosa da equipa de trabalho e dos formadores e também ter critérios para a seleção dos formandos. Primeiramente definimos o **nível de escolaridade mínimo** para frequentar o curso de formação e estabelecemos o primeiro ciclo do ensino básico, pois o perfil das comunidades ciganas em Portugal é pautado por baixa escolaridade. Também a **idade** foi para nós um critério, tendo privilegiado pessoas com mais de 18 anos de idade que se encontrassem disponíveis para frequentar uma ação de formação e um estágio. A **motivação** para o emprego foi tam-

bém um critério de avaliação nas entrevistas de seleção dos grupos. Em cada local o objetivo era formar um grupo de 15 formandos para frequentar a formação (em sala de 150 horas e 300 horas de prática em contexto de trabalho). Para a constituição e estabilização deste grupo foram feitas muitas mais **entrevistas de seleção**, para que tivéssemos um leque mais abrangente seguindo uma seleção criteriosa dos mesmos. Neste sentido, apresentamos um conjunto de requisitos mínimos para participar em projetos deste âmbito:

- a) Ter **escolaridade mínima** que permita acompanhar a formação em sala e perceber as mensagens que pretendem ser transmitidas ao grupo ou a cada um individualmente.
- b) **Acesso voluntário** por parte dos participantes e não como parte de um compromisso vinculado a benefícios ou prestações sociais. Grande parte dos formandos é beneficiário do rendimento social de inserção, mas esta prestação social não estava vinculada à participação no projeto. Procuramos sempre que possível envolver os parceiros locais sobretudo organizações não governamentais e autarquias locais, mas sempre na lógica do envolvimento de todos os intervenientes e na procura de uma resposta integrada para a situação de cada formando e não na lógica de contrapartida ou de “sanção” face a algum potencial não cumprimento.
- c) Ter uma **motivação mínima** para o emprego assalariado. As comunidades ciganas em Portugal têm uma forte tradição de trabalho por conta própria, revelando uma forte componente de empreendedorismo. No entanto, o trabalho por conta de outrem não faz ainda parte do universo da grande maioria das pessoas de etnia cigana e esta situação deve-se por um lado à sua vontade de exercer autonomamente uma atividade profissional, mas também à fraca recetividade do tecido empresarial para receber trabalhadores de etnia cigana.

***“Trabalhar com o meu próprio suor para ter as minhas coisas.”***

Luna, 37 anos, Braga

- d) Ter **competências básicas** para iniciar a procura de emprego e um processo de aumento dos seus níveis de empregabilidade. Também procuramos avaliar a vontade dos participantes em procurar emprego.

***“O meu objetivo é ter um trabalho digno,  
com Segurança Social, com direitos e regalias.”***

Marta, 38 anos, Fundão



## QUADRO SÍNTESE DAS PRÉ-CONDIÇÕES PARA A DEFINIÇÃO DO PERFIL DE PARTICIPANTES

| POTENCIAIS CANDIDATOS   | CANDIDATOS NÃO IDEAIS  |
|---|--|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Motivado para a empregabilidade</li> <li>✓ Existência de competências básicas</li> <li>✓ Não condicionado, assente numa base voluntária</li> <li>✓ Disposição para iniciar um caminho de emprego /formação individual</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>✗ Sentir-se obrigado</li> <li>✗ A existência de dificuldades ao nível das necessidades básicas, dificultando o envolvimento em processos de ativação</li> <li>✗ Não estar disposto a iniciar um caminho de emprego/formação individual</li> </ul> |

## 2. DEFINIÇÃO DO MODELO DE INTERVENÇÃO ASSENTE NUMA INTERVENÇÃO MULTIDIMENSIONAL, DE PROXIMIDADE E INDIVIDUALIZADA

A experiência no desenvolvimento do Projeto ACEDER, mas sobretudo a experiência de trabalho da EAPN Portugal ao longo dos anos diz-nos que trabalhar com as comunidades ciganas tem de ser um **trabalho contínuo e multidimensional**. A inserção socioprofissional é apenas uma vertente que tem de ser trabalhada, mas a educação e formação são também essenciais, pois o nível de escolaridade desta população é ainda muito baixo, por comparação com o resto da população. A população mais jovem tem agora feito uma evolução positiva em relação à escolaridade, mas ainda há muito a fazer neste domínio. E a prova disso é a de que uma grande percentagem de participantes no projeto tem apenas o 1º ciclo do ensino básico e muitos candidatos não foram selecionados por não saberem ler nem escrever (situação que inviabilizava as aprendizagens em sala de aula). Depois há ainda questões relacionadas com as condições de habitabilidade (água, saneamento e luz), porque muitos dos participantes vivem em abarracados, em acampamentos e por esse motivo a predisposição para frequentar uma formação e a motivação para um emprego por conta de outrém acaba por ser muito baixa. Por todas estas razões é fundamental que um processo formativo e de integração no mercado de trabalho de população contemple muito mais que estas dimensões. *Não se trata apenas de desenvolver uma ou várias ações de formação e de proceder à integração em estágio e posterior inserção. Importa garantir todo um conjunto de condições anteriores a esta fase e muitas vezes o tempo de um projeto acaba por ser muito reduzido para contemplar as necessidades que existem e aquelas que depois surgem ainda.*

Neste sentido, o projeto acompanhou igualmente a situação concreta de cada formando e a sua história de vida, garantindo que estavam satisfeitas as condições essenciais para a sua participação na formação e estágio. Quer na **entrevista de seleção inicial**, quer depois no **balanço de competências inicial** procuramos conhecer a história de vida de cada um e analisar os possíveis constrangimentos que fossem obstaculizar a assiduidade e permanência ao longo do projeto (situação de outros membros da família, possibilidades de conciliação com a vida familiar no caso das mulheres, tensões e conflitos entre famílias, etc.). O **estabelecimento de parcerias locais** foi também uma forma de garantir este acompanhamento individualizado multidimensional dos formandos que permitia acautelar outras necessidades que iam surgindo e responder a situações inesperadas.

Na fase de prática em contexto de trabalho importa também garantir junto das entidades empregadoras um **acompanhamento próximo**, porque a tendência para desistir por parte dos formandos pode ser grande, para além de que podem também surgir conflitos resultantes de estereótipos e/ou desconhecimento da cultura cigana por parte de quem faz o acompanhamento dentro da empresa/entidade que acolhe o formando. O projeto ACEDER procurou acautelar esta situação de diversas formas: aproximando o **mediador** do acompanhamento das PCTs; criando uma **ficha de acompanhamento da PCT** e de avaliação da mesma que tinha de ser preenchida ao longo da prática e por todos os elementos e, por fim, dando possibilidade para que fossem realizadas pequenas **sessões sobre a cultura cigana** dirigida aos tutores<sup>8</sup>.

**É necessário um acompanhamento próximo e individualizado. Um acompanhamento que tenha presente as especificidades de cada pessoa. Que tenha presente a sua singularidade.**

A motivação para o trabalho está ligada também ao tipo de trabalho que se irá realizar. “Era aquilo que ambicionavam?! Se têm competências para o fazer?! Se conseguem cumprir com as tarefas propostas?!, Se se sentem integrados no local de trabalho?!” Questões como estas surgem na fase de estágio

---

<sup>8</sup> As sessões não se chegaram a realizar por constrangimentos que decorreram da Pandemia da COVID-19. No entanto, a EAPN Portugal considera que estes momentos são relevantes para sensibilizar as empresas, prevenir eventuais conflitos que possam surgir e garantir um melhor acolhimento dos formandos.

– questões que não se podem antecipar. Assim, o acompanhamento nesta fase é fundamental, estando presente junto da **entidade empregadora e procurando dirimir possíveis situações de tensão ou conflito e esclarecendo dúvidas que possam surgir quer da parte da entidade empregadora, quer do estagiário e, sobretudo sensibilizando e mediando**. A utilização da ficha de acompanhamento permitia ajudar neste processo. A ficha tinha de ser preenchida em conjunto (técnico, formando, tutor) permitindo assim um primeiro contacto entre formando e empresa/entidade. Posteriormente eram definidos os objetivos que se pretendiam alcançar e as tarefas/atividades que iriam ser realizadas. A ficha contempla a definição de momentos de monitorização e depois de avaliação final, quer pelo formando, quer pelo tutor. Por fim, precisamos de reconhecer que a dificuldade maior, para além da prática em contexto laboral prende-se com a inserção no mercado de trabalho, com a possibilidade de efetivar um contrato de trabalho. Essa dificuldade existe sobretudo em cenários de crise económica, onde o desemprego aumenta e as oportunidades que normalmente são escassas para esta população passam a ser ainda mais escassas. **Destá forma, a intervenção neste domínio e para esta população deve ser permanente no tempo, na base de uma ação concertada com vários serviços** e com a clara noção de que é um trabalho em progresso, de que só pelo exemplo, pela sensibilização, pela insistência vai ser possível obter resultados efetivos de inclusão.

### 3. COMPOSIÇÃO DAS EQUIPAS DE TRABALHO

Neste tipo de projetos uma das variáveis mais importantes é a constituição de uma equipa que reúna as condições necessárias para fazer um acompanhamento global de toda a intervenção. Estas iniciativas pressupõem que a equipa seja responsável pela elaboração de um diagnóstico inicial, a realização de um programa de mentoria e o estabelecimento de itinerários individualizados para a empregabilidade. Assim consideramos importante que a equipa do projeto seja constituída por um **coordenador** com funções de acompanhamento e avaliação do projeto, de um **mediador** cultural a tempo inteiro (preferencialmente de etnia cigana) e de um **técnico** a tempo inteiro.

**Esta multidisciplinidade e diversidade de perspectivas foi uma mais-valia para a intervenção desenvolvida.**

Esta equipa deve por sua vez articular com as entidades parceiras: autarquias locais, emprego, segurança social e outras ONG's e deve estar capaz de se adaptar aos contratemplos que vão surgindo, quer no contexto de sala, quer na fase da prática em contexto de trabalho. Neste tipo de projeto a proximidade e o acompanhamento são essenciais para o seu sucesso. Preferencialmente a lógica deste tipo de ações não deveria ser a de projeto, mas sim baseados numa lógica de intervenção a longo prazo, no entanto, ainda não chegamos a essa fase e estamos a dar os primeiros passos neste tipo de ações. Precisamos de consolidar intervenções deste tipo, no sentido de saber aquilo que resulta e aquilo que não resulta. Importa que as equipas de trabalho tenham o seguinte **perfil**:

- Conhecimento e experiência de trabalho com a comunidade cigana
- Capacidade de lidar com o imprevisto, flexibilidade e adaptabilidade
- Capacidade de resolver conflitos e de auscultar as diferentes posições e opiniões
- Resiliência e capacidade de articulação com diferentes entidades
- Possuírem competências profissionais, multidisciplinares e interculturais. É importante que a equipa apresente esta diversidade.

De acordo com os nossos parceiros da Fundación Secretariado Gitano, a composição padrão de uma equipa deve assentar em 5 pessoas: 1 coordenador, 1 mediador intercultural, 2 conselheiros e 1 intermediário de trabalho/empresa. Cada um deles tem atribuições e tarefas estabelecidas muito específicas que se complementam plenamente com o resto da equipa. A coordenação e a complementaridade entre eles são essenciais para o bom funcionamento do programa e este opera a vários níveis: coordenação um a um e uma coordenação global onde a figura ou o próprio coordenador é a chave. Isso ocorre principalmente na articulação entre oferta e a procura (quando existem ofertas de trabalho e os a equipa precisa encontrar possíveis candidatas). É também necessária esta articulação para conhecer programas de formação, principalmente em cooperação com as empresas.

#### **4. ARTICULAÇÃO PERMANENTE COM O TECIDO EMPRESARIAL**

É importante que o contacto com o tecido empresarial se desenvolva logo desde o início do projeto/ iniciativa tendo presente as expectativas, as motivações e as áreas de interesse dos participantes selecionados. Esta articulação permite por um lado, promover o acesso à formação e ao emprego, por outro lado, contribuir para o combate à discriminação que existe face às comunidades ciganas, desconstruindo ideias pré-concebidas. Neste sentido, ao longo o projeto e com a colaboração da Fundación Secretariado Gitano, foram desenvolvidas sessões direcionadas aos empresários e potenciais empregadores com o objetivo de sensibilizar para os problemas que estes cidadãos enfrentam na área da

formação e do acesso ao emprego, reduzindo o preconceito e incentivando o início de ações positivas.

Paralelamente, foi definida a figura de tutor (pessoa de referência nas empresas que acolheram a prática em contexto de trabalho) que é responsável por cada formando e que o integre na organização, fazendo depois o reporte com a equipa do projeto de uma forma periódica, garantindo assim a supervisão das tarefas desenvolvidas e a avaliação do desempenho dos formandos. Devem igualmente ter presente o desenvolvimento de alguns momentos conjuntos com todos os formandos, no decorrer da formação em contexto de trabalho, com o objetivo de perceber a adaptação ao trabalho, mediar eventuais conflitos, ajustar às necessidades.

O tutor/colaborador da empresa assume o papel de interlocutor de todo um trabalho de investimento na mediação entre empresa e formando através do acompanhamento do processo formativo e de integração socioprofissional na empresa/instituição, traduzindo-se em melhores resultados em termos de desempenho, integração e satisfação profissional do/a formando. *A figura do tutor é relevante nestes contextos, dadas as frequentes dificuldades de relacionamento destes indivíduos sobretudo em contextos hierárquicos, uma vez que desempenha o papel de mediador ao nível da comunicação entre as partes.* Os tutores são responsáveis por facilitar a inserção dos formandos no seu posto de trabalho e na organização, cabendo-lhes as seguintes ações:

- Apoiar o processo de aprendizagem ao nível do saber-fazer (ensino de tarefas, aprendizagem de competências técnicas) do saber-estar (comportamentos, regras, comunicação, relacionamentos interpessoais entre outros) e ainda saber-ser (empenho, autonomia, participação)
- Integrar os/as formandos/as na cultura organizacional, partilhando os valores da empresa, informando-os/as sobre os procedimentos internos e orientando-os/as no cumprimento dos mesmos;
- Facilitar e reforçar as relações interpessoais entre os/as formandos/as e os/as restantes colaboradores/as;
- Garantir a supervisão das tarefas desenvolvidas e avaliar o desempenho dos/as formandos/as;
- Manter uma articulação com a equipa do projeto.



## 05

# ORIENTAÇÕES E LINHAS ESTRATÉGICAS DE INTERVENÇÃO

Este capítulo visa apresentar de forma sintética as várias fases de projetos que têm como objetivo promover o desenvolvimento profissional dos cidadãos e o acesso ao mercado de trabalho facilitando a transferibilidade das ações para outros contextos e territórios. Neste sentido, apresenta-se de seguida algumas orientações e linhas estratégicas de intervenção em cada momento-chave da sua implementação, quer em termos específicos, quer em termos mais abrangentes e transversais.

## 1. CAPTAÇÃO DOS FORMANDOS E SUA SELEÇÃO

Primeiramente importa desenvolver **ações de sensibilização** e convidar a comunidade cigana a participar para que possam tirar dúvidas, colocar questões e perceber aquilo que é o projeto, o que é exigido e também aquilo que se oferece em troca. *A questão das bolsas de formação e de outros benefícios associados, tais como o subsídio de alimentação, o pagamento de transporte e dos apoios a menores a cargo deve ser bem explicada nesta fase inicial (montante e procedimentos).*

Estas ações de sensibilização **devem ocorrer em locais próximos ou facilmente reconhecidos por todos, contando com a colaboração dos parceiros locais** que conhecem o público-alvo e que podem ajudar a desbloquear as primeiras impressões ou possíveis obstáculos à participação dos mesmos no projeto.

Esta primeira fase consiste em divulgar uma mensagem simples e clara sobre a oportunidade de participar nas atividades do Projeto. Esta primeira abordagem inicial é fundamental para o desenvolvimento das fases posteriores. *Nestas sessões importa contar com a presença de alguém da comunidade cigana que possa testemunhar a sua integração no mercado de trabalho.* No caso concreto do projeto ACEDER o mediador estava também presente. Pode ser necessário fazer mais do que uma sessão desta natureza, pois é muito importante que a mensagem passe de forma clara e que a comunidade se sinta confortável

para fazer perguntas e tirar todas as dúvidas. Depois destas sessões de sensibilização e na fase das **entrevistas de seleção** dos formandos importa contar com a presença do mediador, pois torna mais fácil a entrevista que visa conhecer a história de vida de cada um. Na seleção do grupo de formandos há alguns critérios que devem seguir:

- Não selecionar (preferencialmente) pessoas do mesmo agregado familiar (marido e mulher, pai e filho/a);
- Selecionar pessoas que assumam uma vontade expressa de continuar o percurso depois da ação de formação;
- Apostar em pessoas que tenham uma ideia concreta de emprego/trabalho exequível;
- Diagnóstico de empregabilidade e definição de um itinerário de inserção socio-profissional.

***“Tirei vários cursos, mas entrei para esta formação para que nos desse um dia mais tarde um emprego.”***

Joaquim, 20 anos, Beja

Os participantes que demonstraram vontade de realizar a **entrevista de seleção são convocados e nessa entrevista procura-se, por um lado conhecer o potencial formando e simultaneamente apresentar as características e exigências do projeto, estabelecendo uma troca de opiniões e mensagens chave, analisando o valor que atribuem a esta oportunidade e os recursos iniciais que estes têm ao seu dispor.** Também o balanço de competências iniciais permite conhecer bem cada um dos formandos e perceber quais os interesses e as expectativas relativamente ao futuro emprego. E também avaliar as competências que possuem, para além da escolaridade e procurar adaptar os seus interesses às suas reais possibilidades. Esta fase é muito importante pois esta informação será passada aos formadores e também à equipa do projeto que irá fazer a auscultação das potenciais entidades empregadoras.

## **2. FORMAÇÃO**

Os participantes neste projeto começaram por uma formação em sala de 150 horas que pretende trabalhar competências transversais que serão importantes para a fase seguinte de estágio. Eles também alocaram o tempo e os recursos necessários para participar no curso.



O **conceito de formação** no projeto é considerado, em termos gerais, como **uma ponte para oportunidades reais de trabalho** e não um fim em si mesmo.

***“Entrei para este projeto porque vi uma porta aberta para o mundo do trabalho e numa área que eu gostava de trabalhar, com crianças.”***

Telma, 28 anos, Guarda

Os critérios por detrás das abordagens de formação do projeto ACEDER podem ser resumidos nos seguintes itens:

- Conteúdos formativos adaptados ao perfil dos formandos (habilitações literárias, hábitos de leitura, cumprimento de horários)
- Adaptado à realidade do mercado de trabalho
- A partir da aquisição de competências básicas, transversais e técnicas
- Conteúdos práticos
- Envolvimento de empresas

Na fase seguinte da Prática em contexto de trabalho (PCT), num total de 300 horas procuramos encontrar locais de estágio, de acordo com as preferências e também competências dos formandos. Nesta fase, quer a figura do mediador, quer do técnico de acompanhamento são essenciais para garantir o sucesso.

Neste projeto existe ainda a figura do tutor em cada entidade que acolhe o estágio. Esta pessoa tem uma função muito importante pois acompanha de perto o trabalho que é realizado e favorece a interação com o resto da equipa da empresa ou organização. Por isso poderá ser necessário realizar também ações de sensibilização com esta pessoa de forma a esclarecer dúvidas e sensibilizar para a cultura cigana.

### **3. RELAÇÃO COM O MERCADO DE TRABALHO: PROSPEÇÃO E ARTICULAÇÃO COM AS EMPRESAS**

O coordenador e a restante equipa do projeto precisa **estabelecer uma relação positiva com as empresas /organizações para conseguir encontrar estágios**. As sessões de sensibilização com as entidades empregadoras são um momento importante do projeto que permite que as entidades conheçam o projeto, conheçam a experiência bem-sucedida de Espanha, pela FSG, que tem anos de experiência na integração laboral de população cigana. Nestas sessões resulta muito bem também o testemunho

de entidades nacionais que integram já pessoas ciganas e que dessa forma comprovam as qualidades e competências dos seus trabalhadores.

Posteriormente às sessões de sensibilização importa que a **equipa do projeto assuma uma atitude proactiva de prospeção de mercado e de análise em cada território das possibilidades de integração que existem. Esta avaliação deve ocorrer na fase em que os formandos estão na formação em sala e importa depois concertar com cada formando o seu estágio.** Importa que saibam o que vão fazer, os horários, as condições de trabalho.

Sabemos que a fase da PCT é fundamental para que posteriormente possa haver integração no mercado de trabalho. Esta fase é muito exigente para a equipa de acompanhamento do projeto pois deve acompanhar cada um dos formandos e nem sempre se torna uma tarefa fácil, dado que em muitos casos os locais de estágio são diferentes (preferencialmente devem ser diferentes) e as tarefas dos formandos são também diferentes. **Importa transmitir às entidades empregadoras que estes formandos não irão substituir postos de trabalho, vão fazer aquisições e aprendizagens das tarefas inerentes ao posto de trabalho.**

**Os formandos são uma ajuda para a entidade empregadora, mas não podem ser vistos como quem vai assumir todas as tarefas de forma exemplar.**

Outra questão que importa estar atento e sensibilizar as entidades empregadoras é de que **não se devem dar tarefas aos estagiários que ninguém mais quer fazer, tarefas pesadas ou “sujas” que os empregados contratados não querem fazer.**

Importa passar assim a mensagem que o estágio é uma fase de aprendizagem no decorrer de um processo formativo e neste projeto consideramos a componente em sala de 150 horas e 300 de PCT. Se as primeiras experiências forem positivas para as empresas/organizações, as portas poderão abrir-se para outros participantes. Se uma determinada vaga de estágio não puder ser coberta com garantias por nenhum dos participantes, é melhor não pré-selecionar ninguém e encontrar outro formando. A relação com as entidades empregadoras deve basear-se no benefício mútuo e não no pedido de solidariedade

através da contratação de uma pessoa de etnia cigana. Consideramos que é **uma situação em que todos ganham, onde uma combinação de interesses converge**: o empregador precisa de trabalhadores e não deve se preocupar com sua identidade, mas com o fato de que eles são ou não bons trabalhadores.

***“Fiquei muito surpreendido pelo desempenho das pessoas tanto da parte humana, como profissional.”***

Pedro Fians, Fundação Verde

#### **4. MONITORIZAÇÃO E AVALIAÇÃO CONTÍNUA**

No projeto ACEDER a nossa preocupação era também perceber as dinâmicas instaladas e proceder a correções se necessárias. Procuramos monitorizar a evolução das situações tendo presente as dificuldades que poderiam surgir e antecipando mesmo algumas dessas dificuldades: **a visão dos formandos sobre o emprego, sobre trabalhar com pessoas não ciganas, sobre a importância da formação e da educação para conseguir ter melhores empregos, a visão sobre a educação dos seus filhos, a visão das mulheres ciganas sobre as suas experiências como trabalhadoras, entre outras**. Estas questões foram abordadas e refletidas ao longo da formação em sala.

Este projeto, por ser a primeira vez a ser desenvolvido nestes moldes em Portugal é considerado um projeto piloto ou experimental. Sabíamos que seria uma aprendizagem contínua e que nos permitiria tirar conclusões para futuros projetos que contemplem a integração socioprofissional de pessoas de etnia cigana. Sabíamos que muitas das nossas opções de partida poderiam ter que ser revistas e que seria necessário fazer ajustamentos.

Inicialmente pensávamos que a ação de formação seria muito bem recebida pelas comunidades, pois tinha uma bolsa associada e podia acumular com outras prestações sociais. No entanto, percebemos que não se tornou suficientemente aliciente, sobretudo em meios mais urbanos e com mais opções de formação/ ocupação. Logo à partida tivemos aqui um obstáculo que não estávamos a contar e que depois teve repercussões na seleção do grupo para formação. Depois no decorrer da formação em sala deparamo-nos com as dificuldades normais: cumprimento de horários, faltas, conflitos entre formandos, falta de motivação, compromissos familiares, entre outras, dificuldades que não são exclusivas destes cidadãos, mas de um conjunto de cidadãos que se encontram numa situação e grande vulnerabilidade social.

Na fase da PCT outras questões se colocaram quer por parte das entidades empregadoras, como pela parte dos formandos:

#### **Entidades empregadoras:**

- Dificuldade em acolher estágios por não terem pessoal suficiente para fazer o acompanhamento;
- Dificuldade em entender o papel do formando (o formando não substitui um posto de trabalho);
- Dificuldade em garantir as condições necessárias para o exercício da atividade (material e equipamento de proteção).

#### **Formandos:**

- Dificuldade em aceitar um estágio fora da sua zona de residência (apesar de ser pago subsídio de transporte);
- Dificuldade no cumprimento de horários;
- Dificuldade em aceitar determinado tipo de estágio (sobretudo as mulheres) por considerarem que não se adapta à sua condição.

Para além destas orientações, **importa ter presente o contexto político nacional, as representações existentes face a estas comunidades por parte da sociedade em geral, as organizações que dinamizam estas ações assim como os seus profissionais.** Neste sentido, apresentamos igualmente algumas **linhas de ação**, que assume nestes projetos uma grande relevância.

#### **a) Apoio governamental**

A inserção socioprofissional da comunidade cigana é uma área que em Portugal tem tido muito pouco investimento e por isso esta medida dentro do POISE parece uma porta de entrada importante, funcionando quase como uma experiência piloto e permitindo perceber qual o melhor caminho a seguir e aquilo que se consegue alcançar tendo em conta que se trata de um projeto com prazos estabelecidos, com metas e resultados a alcançar. **É um passo importante, mas teremos de caminhar para algo mais estruturado e contínuo no tempo, mais consistente e que permita resultados de longo prazo.**

Consideramos que este é o caminho e que devemos cada vez mais investir na formação e educação da população cigana e na sua integração no mercado laboral. Pela via da educação estamos a fazer progressos significativos pois já assistimos a muitos jovens a frequentar o ensino superior devido a incentivos que o governo instituiu. Pela via do ensino e da formação assistimos à integração destes jovens em profissões que anteriormente não eram associadas à comunidade cigana.

## b) Sensibilização da sociedade em geral

- **Importa desconstruir** estereótipos e preconceitos através de campanhas de sensibilização e de apresentação de referências dentro das comunidades ciganas; quando falamos em inclusão no mercado de trabalho temos igualmente de trabalhar as restantes áreas de intervenção.
- **Ações e campanhas de sensibilização**, contribuindo para quebrar estereótipos e melhorar a imagem social da comunidade cigana através de campanhas de sensibilização<sup>9</sup>.
- **Realização de estudos e pesquisas** para alargar a base de conhecimentos disponível no que diz respeito à comunidade cigana com dados objetivos e comparáveis. A EAPN Portugal é responsável por vários estudos sobre a comunidade cigana<sup>10</sup>.

## c) Assistência técnica às administrações públicas e organizações sociais na conceção de planos e medidas para a comunidade cigana

Aqui importa que o próximo Quadro Comunitário de Apoio defina medidas específicas de apoio à comunidade cigana, tendo em conta as suas especificidades e necessidades.

Esta medida no âmbito do atual POISE é, como se disse anteriormente, um avanço no sentido de procurar encontrar soluções para a empregabilidade da população cigana, no entanto e por se tratar de um projeto de curto prazo torna-se difícil consolidar a intervenção e obter resultados sustentáveis. O apoio à integração socio profissional da comunidade cigana deve ter um enfoque permanente através de um Programa específico e prolongado no tempo como existe em Espanha. Só assim se conseguem resultados e o envolvimento e aceitação /adesão das entidades empregadoras. **Importa ter exemplos para comprovar, histórias bem-sucedidas e isso apenas acontecerá se for possível desenvolver ações adaptadas às necessidades, nomeadamente formação à medida.**

## d) Formação de profissionais de intervenção social e organização de debates e reflexão

Esta componente é fundamental para garantir que a intervenção que é realizada junto destas comunidades é de qualidade. Todos sabemos que os estereótipos e preconceitos existem em toda a

---

9 Campanha "A Discriminação é Falta de Educação":  
<https://www.eapn.pt/campanha/10/campanha-nacional-a-discriminacao-e-falta-de-educacao>  
 Campanha Todas as Pessoas Têm Direito a Ser O que Quiserem:  
<https://www.eapn.pt/campanha/30/campanha-contra-a-discriminacao-das-comunidades-ciganas-direitoaseroquequiserem>

10 Podem consultar os vários projetos e documentos que a EAPN Portugal tem desenvolvido nos seguintes links:  
<https://www.eapn.pt/documentos/comunidades-ciganas/>  
<https://www.eapn.pt/investigacao-e-projetos/projetos-transnacionais>

população e quem trabalha na área social não está imune e por isso a formação e a reflexão sobre as melhores práticas deve ser incentivada. Trabalhar com a população cigana é um desafio e pode não ser fácil para todos os profissionais na área social e importa aqui trabalhar em conjunto com as associações ciganas que podem ser uma mais-valia.

**A intervenção que se faz ao longo dos anos junto das comunidades ciganas deve ser repensada e sobretudo devem ser equacionadas abordagens integradoras e holísticas, que apoiem o empoderamento das populações de uma forma multidimensional.** A dimensão da habitação é primordial, pois só após garantir condições dignas de habitabilidade se podem trabalhar outras dimensões como a educação e o emprego.

***“Vejo muita vontade nos jovens e pouca vontade nas entidades, e esta medida (o ACEDER) pode ajudar a abrir caminhos para os jovens se mostrarem que têm capacidade como os outros. Esta medida traz novas oportunidades aos jovens ciganos.”***

Prudêncio, Mediador Cigano

06

## **APRESENTAÇÃO DO PROJETO ACCEDER DESENVOLVIDO PELA FUNDACIÓN SECRETARIADO GITANO E RECOMENDAÇÕES PARA A TRANSFERÊNCIA DESTE PROJETO PARA PORTUGAL**

Este capítulo tem como objetivo apresentar o projeto ACCEDER promovido pela Fundación Secretariado Gitano (FSG) e apresentar as condições para a implementação de uma experiência-piloto em Portugal que, se bem-sucedida, poderá ser transferida para o resto do país.

A EAPN Portugal sempre procurou envolver nos seus projetos experiências de diferentes países europeus. Isso foi visível não só nos projetos realizados no âmbito da iniciativa comunitária EQUAL, mas também nos projetos desenvolvidos ao nível de Programas Europeus (SASTIPEN, Programa Europeu de Intercâmbios Transnacionais; PHEA; PROGRESS). Esta vasta experiência permite-lhe estar em condições de organizar e conduzir uma parceria transnacional de forma eficaz, visando o desenvolvimento de resultados concretos que possam ser benéficos para o trabalho de todos os parceiros, quer ao nível do projeto, quer ao nível mais macro, das atividades correntes de cada um. Neste sentido, e tendo em conta o público-alvo do projeto, assim como os objetivos que se pretendem alcançar, foi identificado um parceiro com uma vasta experiência de intervenção junto das comunidades gitanas (Fundación Secretari-

ado Gitano). A Fundación Secretariado Gitano (Espanha)<sup>12</sup>: é uma Organização Não Governamental que estende a sua ação a toda a Espanha, mas também ao nível europeu, visando a promoção da igualdade de oportunidades das comunidades ciganas e o respeito pela sua identidade cultural. Esta Organização foi responsável em 2000 até ao presente, e no âmbito da Iniciativa INTEGRA, pela definição e implementação do Projecto ACCEDER, que é neste momento um Programa Operativo, considerado uma boa prática ao nível europeu, pois assenta num modelo metodológico para a inserção socioprofissional das pessoas de etnia cigana. Os objetivos deste programa passam por, junto da população cigana, melhorar os níveis de escolaridade e de formação, promover a empregabilidade e o acesso ao emprego, melhorar as condições e a permanência nos postos de trabalho. Tal implica a mobilização integrada e articulada de três eixos fundamentais – formação, emprego e inserção sócio laboral – e um trabalho articulado entre os diversos atores envolvidos - profissionais, destinatários de intervenção, as empresas e os agentes sociais. Assim sendo, a cooperação transnacional foi desenvolvida, e potenciou mais-valias, essencialmente ao nível do a) intercâmbio de informações e experiências e b) importação, exportação ou adoção de novas abordagens.

O lançamento do programa ACCEDER como projeto-piloto em Espanha em 1998 proporcionou uma abordagem inovadora e criativa, em contraste com as políticas e métodos até então utilizados para promover a igualdade de acesso ao trabalho para as comunidades ciganas. Inevitavelmente, essa nova abordagem encontrou resistência inicial de muitos dos agentes e participantes que estavam envolvidos e que eram essenciais para o programa. Os próprios elementos das comunidades ciganas mostraram-se relutantes e desconfiados em participar num novo programa que estava longe da sua realidade quotidiana e das suas experiências e expectativas habituais (ou seja, formas de trabalho autónomo, como a venda ambulante, o comércio de sucata e o trabalho com gado). O programa ACCEDER levou-os a uma nova área do mercado de trabalho: o emprego remunerado. Pretendeu também alargar o leque de ambientes de trabalho a que tinham acesso, indo além do comércio e do artesanato, colocando as pessoas de etnia cigana em contacto com a realidade da vida profissional da maioria dos espanhóis. Além disso, o programa ACCEDER busca continuamente garantir a autonomia dos seus participantes, enfatizando a centralidade do emprego nos planos de vida das pessoas. Pretende motivar e preparar as pessoas de etnia cigana para que elas próprias possam procurar e manter um emprego, como passo essencial no caminho para a autonomia pessoal. Esse foco muda o ACCEDER de uma perspetiva puramente social ou assistencial. Essa mudança gerou um conflito com as políticas baseadas na ajuda financeira que, embora essenciais para a sobrevivência em alguns casos, em outros casos se consolidam como a única forma de ajudar

---

12 Para mais informação sobre esta organização poderá consultar o seu website ([www.gitanos.org](http://www.gitanos.org))



famílias inteiras. Isso significa que as pessoas nessas famílias se concentram em continuar a receber essa ajuda, em vez de buscar outras formas mais proactivas e normalizadoras de melhorar as suas vidas. Esse tipo de dinâmica pode reter indivíduos e famílias inteiras (em muitos casos, geração após geração) que veem seus movimentos em direção à independência e as suas aspirações frustradas devido aos riscos colocados pelo questionamento das estratégias de sobrevivência estabelecidas. Na verdade, muitas pessoas, quando apresentadas a um programa que encorajava uma abordagem ativa e autónoma e a participação no mercado de trabalho convencional, viram-no como uma ameaça aos estilos de vida e meios de vida que sempre os mantiveram à tona.

“ACCEDER” é um programa de sucesso para promover o acesso das pessoas de etnia cigana e outros grupos vulneráveis a oportunidades de emprego formal no setor de baixa qualificação. Funciona há vinte anos pela Fundación Secretariado Gitano espanhola, com o apoio contínuo do Fundo Social Europeu (FSE), juntamente com o cofinanciamento das administrações nacionais, regionais e locais. Tem sido frequentemente reconhecido como um exemplo de boa prática e a FSG tem estado ativamente envolvida na divulgação das suas metodologias e impactos para que sirva de inspiração em outros contextos europeus.

O programa ACCEDER é estruturado em torno de recursos de ação tridimensional, todos os quais são igualmente importantes e reforçam-se uns aos outros. Muito foco ou desconsiderar alguns desses recursos de ação pode causar uma falha no desenvolvimento dos objetivos do programa:

1. **Abordagem individual:** cada indivíduo tem um ponto de partida diferente na sua busca de emprego e, portanto, respostas individuais precisam de ser fornecidas.
2. **Intervenção nas imediações:** a relevância para as comunidades ciganas da família alargada é um aspeto cultural que deve ser tido em consideração e abordado como um aspeto fundamental para qualquer processo individual de emprego. A situação das mulheres das comunidades ciganas é um caso especial a considerar.
3. **Intervenção no mercado de trabalho:** buscar possíveis oportunidades de trabalho e parcerias. Qualquer programa de inclusão laboral deve incluir a identificação do mercado e nichos e tendências de emprego e o estabelecimento de relações e redes de colaboração para ligar os potenciais trabalhadores de etnia cigana a oportunidades reais de trabalho em empresas privadas.

**As transferências positivas de programas** não são cópia de boas práticas que comprovaram o seu sucesso num determinado território: **requerem a identificação dos elementos-chave do sucesso e a sua adaptação ao outro contexto.** A chave do sucesso do programa ACCEDER em Portugal reside em encontrar o equilíbrio certo entre respeitar a essência do programa e adaptá-lo às necessidades do contexto específico para onde é transferido.

Considerando os últimos 20 anos de implementação do programa ACCEDER, as principais recomendações do FSG para a transferência com sucesso do programa para outros contextos como o português, deverão incluir TODOS os seguintes elementos:

- ▶ **Foco no emprego assalariado como porta de entrada para a inclusão social e a forma mais eficiente de inserir os elementos das comunidades ciganas no mercado de trabalho.**
- ▶ **Abordagem intercultural (abordagem explícita, mas não exclusiva) como a melhor forma de contribuir para a coesão social.**
- ▶ **Abordagem individual e o desenvolvimento de percursos de emprego abrangentes** individuais com fases e procedimentos padronizados como a ferramenta metodológica central para aumentar a empregabilidade.
- ▶ **Uma abordagem orientada para resultados**, na busca de resultados positivos, “apostando nos mais bem preparados” e criando efeito multiplicador nos restantes.
- ▶ **Abordagem integrada**, fomentando a autonomia das pessoas de etnia cigana no mundo do trabalho, atuando não só com os participantes diretos, mas também com o meio familiar.
- ▶ **Abordagem metodológica combinando perspectivas sociais e económicas.** Equilíbrio de ações que lidam com as necessidades das pessoas de etnia cigana (e perspectiva sociocultural) e os requisitos e funcionamento do mercado de trabalho. Isso inclui uma orientação para a prestação de serviços a pequenas e médias empresas, em oposição a uma abordagem meramente de inclusão social. Ambas as visões precisam ser consideradas em termos iguais.
- ▶ **Equipas multidisciplinares**, refletindo a perspectiva do equilíbrio socioeconómico e valorizando o profissionalismo das equipas de trabalho. Todas as equipas de trabalho devem ser compostas por pessoas de etnia cigana e não ciganos, bem como perfis profissionais diversos e complementares que reflitam as componentes sociais e económicas da metodologia.
- ▶ **Serviços direcionados, mas não segregados (integração enquanto direcionamento) aumentam o impacto social.** Ações voltadas para a população-alvo, mas não exclusivamente, e essas ações devem ser voltadas para a padronização e promoção do acesso aos recursos e serviços. O objetivo é construir uma ponte entre as necessidades da comunidade cigana e o mercado de trabalho.
- ▶ **Criação de parcerias fortes:** a relevância de investir, no âmbito da metodologia, na criação de parcerias sólidas a nível local (regional e nacional) como requisito de eficácia. Refere-se a autoridades públicas (serviços convencionais), empresas e recursos privados relevantes.

- ▶ **Abordagem de longo prazo como requisito para um maior impacto. O FSE / FSE + pode desempenhar um papel crucial para garantir esse impacto.**
- ▶ **Flexibilidade e adaptação** não só na adaptação das ações às circunstâncias individuais de cada participante e proporcionando o suporte mais adequado, mas também tendo capacidade de adaptação às oportunidades do mercado de trabalho que surgem.
- ▶ **As ações devem ser implementadas tanto a nível local como nacional.** As ações dirigidas aos grupos que sofrem discriminação e exclusão social de dimensão nacional favorecem uma maior coesão e equilíbrio territorial. Os programas de âmbito nacional contribuem para a articulação de uma política geral, criando maiores sinergias, transferindo know-how e rentabilizando os investimentos.
- ▶ **Liderança de iniciativas sociais.** Esse papel de liderança deve ser desempenhado por ONGs maduras que assumem um novo papel como prestadoras de serviços públicos. Essa liderança deve estar nas mãos de organizações maduras com experiência comprovada.
- ▶ A conveniência de começar com **uma fase piloto** cuidadosamente observada e avaliada com rigor para posteriormente expandir para outras partes do país. A seção financeira de tal piloto deve incorporar aspetos-chave, como os custos relacionados à equipa ou equipas piloto do ACCEDER (pessoal, atividade -incluindo a organização de formação vocacional-, funcionamento -renda, telefone, seguro...-, equipamento - computadores, impressão...), mas também deve considerar a criação de uma estrutura de coordenação nacional (no caso de haver vários pilotos em diferentes territórios) e colaboração da FSG (assistência técnica, formação, monitorização e supervisão da implementação).
- ▶ **Um sistema adequado e centralizado de gestão e coordenação** de um programa nacional. Criação e padronização de ferramentas de trabalho para todas as equipas ACCEDER a nível nacional. A combinação de uma abordagem nacional genérica e adaptação às idiossincrasias locais dentro do programa contribui para a maior eficácia e eficiência da intervenção.
- ▶ **Complementar as ações de intervenção direta com outras para potenciar impactos positivos de maior duração.** A intervenção a nível político, a sensibilização e o envolvimento do setor empresarial, dos meios de comunicação, de outras entidades e da sociedade em geral são essenciais para renovar a perceção social da comunidade cigana e a sua integração no mercado de trabalho. Os estudos que lançam luz sobre a situação objetiva da comunidade cigana são vitais para o planeamento de ações e a monitorização da mudança.
- ▶ **Divulgação ampla, visibilidade e transparência das ações e resultados do programa.**

Os primeiros anos do programa ACCEDER em Espanha não foram fáceis: só depois de quase dois anos de implementação é que os resultados começaram a ser visíveis. Programas sociais como este, que objetivam provocar mudanças sociais de persistente desigualdade e discriminação, requerem intensos investimentos nas suas fases iniciais, antes que os resultados positivos apareçam. Neste sentido, é importante sensibilizar as autoridades públicas (incluindo FSE / FSE +) dispostas a apoiar este programa em Portugal para perceber que os resultados não acontecerão rapidamente, mas acontecerão se a metodologia e abordagem propostas forem respeitadas.

Pela nossa experiência, para o sucesso da transferência, seria necessário, além de ter uma / várias equipas piloto, contar com uma unidade de coordenação e ter o apoio e acompanhamento permanente da FSG. Além disso, para uma transferência ideal do programa ACCEDER em Portugal, seria essencial incluir a formação da futura equipa do ACCEDER português em Espanha. A formação no local com colegas da mesma categoria serviria para adquirir um conhecimento mais claro e prático das suas tarefas e deveres e do funcionamento geral do programa. Seria relevante também no caso da coordenação do programa, apoiar a planificação das ações e a gestão geral do projeto, além da metodologia como tal. Seria também de extrema importância uma revisão contínua e intensa por parte da FSG da aquisição e desenvolvimento da metodologia ACCEDER no terreno ao longo do processo de implementação do ACCEDER em Portugal.

**O papel do FSE** foi essencial na implementação do ACCEDER em Espanha e em Portugal, podendo ser fundamental para garantir o êxito da transferência do programa ACCEDER, uma vez que pode:

- ▶ Disponibilizar recursos para a implementação de uma experiência piloto centrada nas comunidades ciganas, no seguimento da programação do FSE - Prioridade de investimento 9.2 no atual período de programação;
- ▶ Conectar a experiência piloto com o aumento a nível nacional no próximo período de programação do FSE 2021-2027, também relacionando com o futuro objetivo específico 8 sobre as comunidades ciganas;
- ▶ Assegurar uma abordagem de longo prazo na implementação do programa ao longo de todo o período de programação;
- ▶ Facilitar a flexibilidade na implementação das ações (por exemplo, iniciativas de formação em cooperação com empresas, de acordo com as necessidades detectadas, etc ...)
- ▶ Aproveitamento de oportunidades de cooperação transnacional no seio do FSE / FSE + para apoio à transferência e implementação do programa ACCEDER em Portugal.

## 07

## CONSIDERAÇÕES FINAIS

Ao longo dos últimos anos, verificou-se um esforço crescente por parte de várias entidades (europeias e nacionais) no sentido de conhecer os problemas que afetam estas comunidades e de definir medidas e estratégias que visem combater efetivamente todo o tipo de exclusão. Contudo, é visível que este esforço não tem sido suficiente para garantir ainda a plena integração social e o exercício de cidadania por parte destas comunidades. As comunidades ciganas continuam a enfrentar dificuldades de integração social que necessitam de uma intervenção eficaz, assente num processo global e multidimensional, incidindo em áreas prioritárias para a inclusão social, como é a área do emprego.

Todos os cidadãos têm capacidades e competências que foram adquirindo ao longo das suas vivências e que contribuem para a aquisição de um conjunto de potencialidades. Potencialidades que devem ser valorizadas no acesso ao mercado de trabalho. O conhecimento das suas potencialidades, assim como das suas fragilidades permite-lhes enfrentar os desafios da sua inclusão, trabalhando paralelamente com as entidades empregadoras, com os parceiros locais e com a sociedade em geral. Esta abordagem integradora e abrangente permite promover a igualdade de oportunidades e o exercício de uma cidadania mais ativa.

O trabalho desenvolvido no projeto ACEDER demonstra que esta intervenção é possível e que conseguimos resultados eficazes se tivermos presente tudo aquilo que foi referenciado ao longo do documento. Demonstra igualmente que só é possível combater trajetórias de pobreza e exclusão se houver um trabalho conjunto de “restauração” da dignidade e de valor das pessoas que as experienciam. Se soubermos escutar e ter em consideração as suas expectativas para, com elas, dar continuidade a percursos de empregabilidade inclusivos.

Temos consciência que no âmbito do Projeto ACEDER foram dados pequenos passos, mas estes pequenos passos devem ser valorizados. Alcançamos resultados importantes, mas também existiram vários fatores que não conseguimos controlar.

Iniciamos este projeto em setembro de 2019 com a plena consciência de que se tratava de um desafio, mas que tínhamos boas condições de partida para fazer um bom trabalho. Tentamos ao máximo reduzir os riscos e por isso a nossa preocupação na seleção das equipas de trabalho e na integração de elementos de etnia cigana nessas equipas. Procuramos envolver os parceiros locais, associações ciganas, entidades públicas e o sector empresarial.

Acima de tudo conhecíamos os territórios e sabíamos quais as necessidades destas populações e desenhamos uma formação tendo em conta as necessidades e a especificidade desta população. Deparamo-nos com dificuldades ao longo do percurso, sobretudo no que diz respeito à seleção dos formandos, pelas razões já descritas, pela permanência do grupo de formandos ao longo da formação e posteriormente pelas dificuldades na integração em estágio.

Estas dificuldades foram agravadas pelo contexto que passamos a viver a partir de março de 2020, com a pandemia e a necessidade de suspender as atividades do projeto. A preocupação maior era manter o contacto com os formandos e articular com os parceiros locais no sentido de ver se as necessidades básicas e sanitárias estavam a ser asseguradas. Tentamos apoiar com o possível e inclusivamente lançamos uma campanha de angariação de fundos para comprar material de proteção individual para esta população. Assim conseguimos manter o contacto com os formandos e perceber o seu nível de envolvimento no projeto na fase de reinício. As equipas de trabalho, apesar de terem sido reduzidas com a saída do coordenador, mantiveram-se em funções e o papel do mediador foi muito importante. Foi também necessário reorganizar o projeto e abandonar alguns territórios que tinham sido inicialmente previstos e esta decisão foi muito difícil pois já havia trabalho iniciado e expectativas criadas.

Apesar de todos estes constrangimentos foi possível concluir o projeto e fazer a integração de alguns dos formandos. A integração teria sido diferente se tivéssemos as condições de partida asseguradas. Temos a noção de que o tempo de duração do projeto é muito curto e que precisaríamos de mais tempo para apoiar estes grupos no período pós-estágio sobretudo na atual conjuntura marcada pelo aumento do desemprego e pela dificuldade de integração de alguns formandos em estágio em virtude da pandemia. No entanto temos que nos congratular também com as vitórias que tivemos. “A mais bela fogueira começa com pequenos ramos” e a inclusão das comunidades ciganas depende igualmente de pequenas (grandes) conquistas que temos vindo a obter nesta área (e o projeto ACEDER foi exemplo disso) e que têm contribuído para garantir a cidadania e a dignidade destes cidadãos.

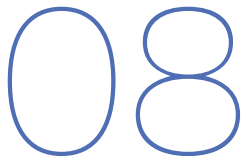
Estamos todos em situação de aprendizagem e sentimos uma enorme responsabilidade por estas comunidades com as quais trabalhamos ao longo destes últimos 30 anos de existência da Organização. Iremos continuar próximos, respondendo na medida do possível às necessidades delas. Encetamos um caminho e o caminho vai a meio, mas não iremos desistir.

Sentimos que vamos na direção certa e como diz o ditado:

“Ainda que montes um cavalo virado para a cauda, ele continuará a caminhar para frente.”







## BIBLIOGRAFIA

EUROPEAN COMMISSION AGAINST RACISM AND INTOLERANCE, Segundo Relatório sobre Portugal, Adotado em 20 de Março de 2002, Estrasburgo, 4 de novembro de 2002

FERREIRA, Teresa Leal (Coord.) Caracterização das condições de habitação das comunidades ciganas residentes em Portugal, Lisboa, IHRU, 2016

MENDES, Manuela; MAGANO, Olga; CANDEIAS, Pedro, Estudo Nacional sobre as Comunidades Ciganas, Lisboa, OBCIG, dezembro 2014

Resolução do Conselho de Ministros n.º 154/2018 - Revisão da Estratégia Nacional para a Integração das Comunidades Ciganas em Portugal, novembro de 2018

### **FONTES RELEVANTES**

Alto Comissariado para as Migrações: <https://www.acm.gov.pt/inicio>

Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género (Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação 2018-2030 (Portugal + Igual): <http://www.cig.gov.pt>

Década para a Inclusão das Comunidades Ciganas: <http://www.romadecade.rog/>

Estratégia Nacional para a Integração das Comunidades Ciganas:  
<https://www.acm.gov.pt/pt/-/estrategia-nacional-para-as-comunidades-ciganas-enicc-concig>

European Commission against Racism and Intolerance (ECRI):  
<https://www.coe.int/en/web/european-commission-against-racism-and-intolerance/home>

European Roma Grassroots Organisations Network (ERGO): <https://ergonetwork.org/>

European Roma Information Office: <http://www.erionet.eu>

Fundación Secretariado Gitano: <http://www.gitanos.org/>

Grupo Consultivo para a Integração das Comunidades Ciganas – CONCIG:  
<https://www.acm.gov.pt/pt/-/grupo-consultivo-para-a-integracao-das-comunidades-ciganas>

Observatório das Comunidades Ciganas (OBCIG): <https://www.obcig.acm.gov.pt/>

Portal das Comunidades Ciganas na Comissão Europeia:  
[http://ec.europa.eu/justice/discrimination/roma-integration/index\\_en.htm](http://ec.europa.eu/justice/discrimination/roma-integration/index_en.htm)

Programa ACCEDER:  
[https://www.gitanos.org/que-hacemos/areas/empleo\\_y\\_formacion\\_profesional/acceder.html](https://www.gitanos.org/que-hacemos/areas/empleo_y_formacion_profesional/acceder.html)

Programa Operacional Inclusão Social e Emprego: <https://poise.portugal2020.pt/inicio>

Rede Europeia Anti-Pobreza/Portugal: <http://www.eapn.pt>

Rede Europeia para a Inclusão da população cigana no âmbito dos Fundos Estruturais:  
<http://www.euromanet.eu>

## **CAMPANHAS E MATERIAIS AUDIOVISUAIS DA EAPN PORTUGAL**

Campanha A Discriminação é Falta de Educação:  
<https://www.eapn.pt/campanha/10/campanha-nacional-a-discriminacao-e-falta-de-educacao>

Campanha Todas as Pessoas Têm Direito a Ser O que Quiserem:  
<https://www.eapn.pt/campanha/30/campanha-contra-a-discriminacao-das-comunidades-ciganas-direitoaseroquequiserem>

Exposição Singular do Plural: <https://www.eapn.pt/publicacao/216/o-singular-do-plural>

Vídeo: ACCEDER Uma Porta Aberta para o Mundo do Trabalho:  
<https://www.youtube.com/watch?v=yow79v0etQc>



Promovido por:



Cofinanciado por:



UNIÃO EUROPEIA  
Fundo Social Europeu



ACM  
ALTO COMISSARIADO PARA AS MIGRAÇÕES