



Sancha Julieta Figueiredo Dias de Almeida

A VIDA PARA ALÉM DAS FEIRAS

“A importância das Medidas de Formação Profissional na trajetória profissional do Povo Cigano”

Dissertação de Mestrado em Serviço Social, apresentada à Faculdade de Psicologia e Ciências da Educação da Universidade de Coimbra, sob orientação da Professora Doutora Clara Cruz Santos

Coimbra, 2017



UNIVERSIDADE DE COIMBRA

A VIDA PARA ALÉM DAS FEIRAS

“A importância das Medidas de Formação Profissional na trajetória Profissional do Povo Cigano”

Sancha Julieta Figueiredo Dias de Almeida

Dissertação de Mestrado em Serviço Social, apresentada à Faculdade de Psicologia e Ciências da Educação da Universidade de Coimbra, sob orientação da Professora Doutora Clara Cruz Santos.

Coimbra, 2017



UNIVERSIDADE DE COIMBRA

"Triste época!

*É mais fácil desintegrar um átomo do que um
preconceito".*

Albert Einstein (1879 - 1955)

ÍNDICE

Dedicatória	v
Agradecimentos	vi
Resumo	viii
Abstract.....	ix
Siglas	X
Índice de Tabelas	xi
Índice de Figuras	xi
INTRODUÇÃO	1
PARTE I – ENQUADRAMENTO CONCEPTUAL	4
CAPÍTULO 1 – Ser Cigano no Séc. XXI	5
1.1. As minorias étnicas	5
1.2. O que é ser Cigano?.....	7
CAPÍTULO 2 – O caminho percorrido para a inserção socioprofissional dos Ciganos..	14
2.1. Profissões características dos ciganos e medidas de combate ao desemprego noutros países	15
2.2. Políticas sociais e estratégias de inclusão da população cigana	21
2.3. Iniciativas locais indicadoras de uma mudança interna	26
2.4. Medidas de Formação Profissional do IEFP e o papel do Serviço Social	29
2.5. O papel do Serviço Social na Formação Profissional, IEFP	39
2.6. Serviço Social culturalmente sensível	43
PARTE II – ESTUDO EMPÍRICO	48
CAPÍTULO 1 – Problema de investigação e opções metodológicas	49
1. Problema da investigação	49
2. Objetivos da investigação	49
CAPÍTULO 2 – Campo de Investigação, metodologia e procedimentos	55
2.1. Instrumentos	56
2.2. Procedimentos e recolha de dados	58
2.3. População e amostragem	60
CAPÍTULO 3 – Apresentação e discussão dos resultados	62
3.1. Apresentação e discussão dos resultados	63
a. Resultados do questionário	63
b. Resultados do <i>Focus Group</i>	89
Considerações Finais	97
Limitações do Estudo	107
Recomendações Futuras	108
Referências	110
Anexos	117

Dedicatória

Aos meus ex-formandos ciganos...

Misturem-se!vão ver que não dói

"Olga Mariano"

Agradecimentos

Nunca fazemos ou alcançamos nada sozinhos. Tenho a sorte de poder contar com a minha família, com uma bateria de amigos e colegas, que sempre me apoiaram e encorajaram para alcançar todos os objetivos.

Relativamente ao Mestrado que ora termino, esta foi incontornavelmente, uma experiência extremamente enriquecedora, que veio contribuir e reforçar as minhas perspetivas no que diz respeito ao meu futuro, nomeadamente no que concerne a área académica que abracei em 2002, o Serviço Social, que para mim se traduz no Serviço à comunidade, às pessoas, que de nós precisam, confiam, e que depositam em nós, em algumas situações, a sua derradeira esperança.

Em primeiro lugar, quero agradecer àqueles que sempre estiveram comigo, que sempre me apoiaram em tudo, desde o dia em que nasci, e que amo profundamente: o meu pai António Dias, a minha mãe Fernanda Maria Dias e o meu irmão Gonçalo Dias, que representam para mim um exemplo e me serviram de inspiração em mais etapa da minha vida. Obrigada por todo o apoio, força e confiança e pelos bons exemplos de vida que me têm dado.

Ao meu marido, companheiro e amigo, Tito Almeida, que sempre apoiou as minhas decisões e tem vindo a assumir nos últimos tempos, cumulativamente, o papel de pai de mãe. Aos meus filhos, Santiago e Gustavo, que contam ansiosamente os dias que faltam, para terminar esta verdadeira epopeia. Este investimento também é a pensar vós!

Um agradecimento muito especial aos meus ex-formandos ciganos da Figueira da Foz, pelo manifesto interesse em participar neste estudo e pela forma calorosa com que me receberam, muitas vezes “fora de horas”, na sua área de residência e pela naturalidade com que foram abordados os diferentes assuntos, sem filtros e sem tabus.

Ao Grupo Ativo Cigano da Figueira da Foz, em particular ao Bruno Gonçalves, Delegado Nacional do Programa ROMED, pela sua disponibilidade, sugestão de bibliografia e troca de ideias, que enriqueceram o presente estudo.

Aos meus queridos amigos e colegas, desta equipa fantástica das “Competências Básicas” Carlos Luís, Joaquim Margato e Olga Reis que têm feito um trabalho brilhante no âmbito da aquisição de competências básicas, reinventando técnicas e ajustando-as aos diferentes grupos, que têm contribuído enormemente na desconstrução de preconceitos.

Filipe Lourenço, Gonçalo Dias e Tyoga Macdonald as vossas sugestões vieram contribuir muito, em diferentes perspetivas, para este estudo, ao possibilitarem-me rasgar novos horizontes.

À minha querida amiga Joana Soares pela forma como conseguiu exprimir para a tela, o tema da investigação!

Para toda a Equipa do Serviço de Emprego e Formação Profissional de Coimbra e Serviço de Emprego da Figueira da Foz, o meu profundo e penhorado agradecimento, em especial, à Dr.^a Helena Afonso (Diretora Adjunta do Serviço de Formação Profissional de Coimbra), à Dr.^a Adelaide Crespo (Diretora do Serviço de Emprego da Figueira da Foz), ao colega e amigo Dr. Luís Guerrinha, por todo o apoio prestado ao longo da investigação, assim como pelo entusiasmo e encorajamento em torno da temática em estudo.

À colega e amiga Paula Gomes um agradecimento especial, pela partilha e discussão diária das situações difíceis com que nos confrontamos na nossa prática profissional, que contribuem para o nosso crescimento e para a (re)definição de estratégias de intervenção nos nossos serviços.

Aos meus colegas de Mestrado, pela partilha de experiência e conhecimento, em particular à colega e amiga, Isabel Sousa, um ser humano fantástico, que permitiu que este não fosse um estudo tão solitário, não deixando “ninguém para trás”.

À Faculdade de Psicologia e Ciências da Educação da Universidade de Coimbra, que se distinguiu pelas boas práticas de Inclusão Social, ao integrar dois jovens ciganos, num programa de emprego.

A todos os meus Professores do Mestrado em Serviço Social...

Em particular à Professora Clara Cruz Santos, orientadora desta Dissertação, amiga, sábia e afetuosa, que me norteou e apoiou nos momentos de desânimo e de indecisão e que me ajudou a sedimentar os conhecimentos transmitidos, assim como pela confiança que em mim depositou.

A todos o meu sincero bem-haja!

Sancha Julieta Figueiredo Dias de Almeida

Resumo

Este estudo teve como objetivo principal identificar as condicionantes de acesso às medidas de formação profissional por parte da comunidade cigana residente no concelho da Figueira da Foz e avaliar o impacto das mesmas, ao nível da sua inserção profissional, alicerçado, no trabalho desenvolvido junto desta população por parte do Serviço de Emprego e Formação Profissional de Coimbra.

A amostra abrangeu 35 ex-formandos, de etnia cigana, recorrendo-se para o efeito a técnicas quantitativas (aplicação do questionário) e qualitativas (realização de um *focus group*), tendo-se, posteriormente, efetuado uma análise de conteúdo dos resultados obtidos. Esta análise permitiu identificar os constrangimentos transmitidos pelos participantes, no acesso ao mercado de trabalho, após a conclusão dos percursos formativos, assim como uma reflexão em torno da figura do mediador, com pertença étnica, nos serviços do IEFP, IP.

Concluiu-se, que as condicionantes motivacionais, culturais e económicas, podem facilitar ou obstruir o acesso às diferentes medidas de formação profissional, constatando-se igualmente, que as medidas de formação profissional podem, ainda, ser um instrumento facilitador no acesso ao mercado de trabalho. Verificámos que os constrangimentos culturais identificados no presente estudo, passam designadamente pela necessidade de omissão da sua identidade étnica, quando numa situação de entrevista para emprego. Constatámos, também a dificuldade de inserção profissional das mulheres, tendo em conta a importância do seu papel, na educação dos filhos e organização da casa e ainda o facto de se sentirem desrespeitados/rejeitados pela exposição intencional de sapos em loiça, com o intuito de os afugentar.

De salientar, que as situações identificadas, poderão eventualmente ser minorizadas, ou mesmo ultrapassadas com a participação de um mediador étnico. Consideramos que a presença deste interventor é fundamental para a desconstrução do preconceito, funcionando como agente facilitador na criação de pontes entre as medidas de formação profissional e o mercado de trabalho.

Palavras-chave: ciganos, condicionantes, formação profissional, constrangimentos, mercado de trabalho.

Abstract

The main objective of this study was to identify the conditions for access to vocational training measures by the gypsy community living in the municipality of Figueira da Foz and to evaluate the impact of these measures on the level of their professional insertion, based on the work developed with this population by the IEFP - Employment and Vocational Training Service of Coimbra.

The sample consisted of 35 ex-trainees, using quantitative (questionnaire application) and qualitative (focus group) techniques for this purpose, after which a content analysis of the results obtained. This analysis allowed to identify the constraints transmitted by the participants, in the access to the labor market, after the completion of the training courses, as well as a reflection on the figure of the mediator with ethnic roots in our services.

It was concluded that the motivational, cultural and economic conditions can facilitate or obstruct access to the different vocational training measures. It should also be noted that vocational training measures can also be a facilitator in access to the labor market. We have verified that the cultural constraints identified in the present study are due, in particular, to the need to omit their ethnic identity when in a job interview situation.

We have also noted the difficulty of women's professional insertion, considering the importance of their role in the education of their children and the organization of the home, and also the fact that they feel disrespected / rejected by the intentional exposure of frogs to dishes, with the aim of to chase gypsies away.

It should be noted that the situations identified may possibly be misrepresented, or even overcome, with the participation of an ethnic mediator. We consider that the presence of this interventor is fundamental for the deconstruction of prejudice, functioning as a facilitating agent in the creation of bridges between the vocational training measures and the labor market.

Key words: gypsies, conditions, vocational training, constraints, labor market.

Siglas

ACIDI	Alto-Comissariado para a Imigração e Diálogo Intercultural
ACIFF	Associação Comercial e Industrial da Figueira da Foz
ACM	Alto Comissariado para as Migrações
ANQEP	Agência Nacional para Qualificação e Ensino Profissional
B	Básico
CLAS	Conselho Local de Ação Social
CLDS+	Contratos Locais de Desenvolvimento Social+
CMFF	Câmara Municipal da Figueira da Foz
CMFF	Câmara Municipal da Figueira da Foz
CNQ	Catálogo Nacional de Qualificações
EFA	Educação e Formação para Adultos
ENICC	Estratégia Nacional para a Integração das Comunidades Ciganas
FAPE	Fundo de Apoio à Estratégia Nacional para a Integração das Comunidades Ciganas
FCB	Formação em Competências Básicas
FPCT	Formação Prática em Contexto de Trabalho
GACFF	Grupo Ativo Cigano da Figueira da Foz
GACFF	Grupo Ativo Cigano da Figueira da Foz
GIP	Gabinete de Inserção Profissional
IAS	Indexante dos Apoios Sociais
IAS	Indexante dos Apoios Sociais
IEFP	Instituto do Emprego e Formação Profissional
NS	Nível Secundário
PPQ	Plano Pessoal de Qualificações
QNQ	Quadro Nacional de Qualificações
RLIS	Rede Local de Intervenção Social
RMN	Rendimento Mínimo Garantido
RSI	Rendimento Social de Inserção
RVCC	Reconhecimento, validação e certificação de competências
SGFOR	Sistema de Gestão da Formação
SIGAE	Sistema de Informação e de Gestão da área do Emprego
SIGO	Sistema de Informação e Gestão da Oferta Educativa e Formativa
SPE	Serviço Público de Emprego
SPSS	Statistical Package for the Social Sciences
SS	Serviço Social
TIC	Tecnologias da Informação e Comunicação
TSS	Técnico de Serviço Social
UFCD	Unidade de Formação de Curta Duração
VA	Vida Ativa

Índice de Tabelas

Tabela 1	Caracterização das profissões tradicionais do Povo Cigano, na Península Ibérica	17
Tabela 2	Distribuição dos ex-formandos ciganos do IEFP, IP da Figueira da Foz, por ano	24
Tabela 3	Distribuição dos ex-formandos ciganos do IEFP, IP da Figueira da Foz, por Medidas de Formação Profissional, no período (2011-2016)	24
Tabela 4	Taxa de desistência dos ex-formandos ciganos do IEFP, IP da Figueira da Foz (2011-2016).....	25
Tabela 5	Níveis de Qualificação escolar dos ex-formandos ciganos da Figueira da Foz	25
Tabela 6	Cursos de Educação e Formação para Adultos (íntegra o anexo 1).....	119
Tabela 7	Apoios Sociais na modalidade das Modalidades de Formação	37
Tabela 8	Distribuição da amostra quanto à idade	63
Tabela 9	Caracterização Sociográfica da Amostra	64
Tabela 10	Distribuição da amostra quanto à escolaridade	65
Tabela 11	Caracterização socioprofissional da amostra	66
Tabela 12	Caracterização da Composição do Agregado Familiar	67
Tabela 13	Caracterização da Situação Sócio Económica	69
Tabela 14	Caracterização da Situação Habitacional	70
Tabela 15	Caracterização das (In)acessibilidades	72
Tabela 16	Caracterização do Percurso Escolar no Ensino Regular	73
Tabela 17	Caracterização do Percurso Formativo no IEFP	74
Tabela 18	Desistências dos Percursos Formativos e Motivos	76
Tabela 19	Identificação das áreas de formação frequentadas	76
Tabela 20	Motivação para a ação de formação e áreas profissionais pretendidas	78
Tabela 21	Identificação de condicionantes (facilitadores ou obstrutivos) no acesso e manutenção nos percursos formativos	81
Tabela 22	Contributos e condicionantes das Medidas de Formação Profissional no acesso ao Mercado de Trabalho	85
Tabela 23	Propostas e estratégias de inserção profissional ENICC	131

Índice de Figuras

Figura 1	Modelo de Análise	51
Figura 2	Representação do Modelo Teórico de Philippe Carré	52
Figura 3	Interceção das condicionantes de acesso às Medidas de Formação Profissional.....	102

INTRODUÇÃO

A investigação desenvolvida teve como principal intuito refletir sobre a inserção profissional da comunidade cigana, analisando a forma como esta se integrou nas medidas de formação profissional, partindo do argumento base que as medidas de formação profissional desempenham um papel fundamental na integração profissional do povo cigano, enfatizando-se, neste contexto, o papel do Serviço Social.

O Serviço Social, neste campo de atuação profissional, é dinâmico e atuante, sentindo a necessidade de se reinventar diariamente, nas dimensões de estudo, investigação e na prática real, para fazer face aos desafios que o trabalho comunitário lhe coloca, sendo que o seu impacto na comunidade cigana é disso um exemplo lapidar.

Este relatório encontra-se estruturado em duas partes. Na primeira parte, procede-se ao enquadramento conceptual dos eixos substantivos de análise, com uma preocupação histórica e evolutiva no que se refere à caracterização do que é ser cigano no século XXI e o caminho percorrido na sua inserção sócio profissional. Destarte, iniciámos a trajetória histórica da comunidade cigana em Portugal, há aproximadamente 500 anos, assim como a sua evolução, a sua adaptação e “modernização”.

Constatámos que no decurso de mais de cinco séculos, o povo cigano evidencia uma notável capacidade de resiliência e de sobrevivência, questionando-nos, se neste momento, não estaremos a assistir à emergência de um novo paradigma, onde a formação profissional, que representa, inquestionavelmente um importante farol, para a inserção e para a empregabilidade, é um dos atores principais. A transformação que assistimos revela-se nas características culturais e no nível de participação que esta comunidade tem assumido atualmente e que tem concorrido, acreditamos nós, para alguma alteração sobre a perceção social que a sociedade, na sua maioria, possui sobre a mesma.

A segunda parte, estrutural, deste relatório refere-se ao estudo empírico, onde é delimitado operacionalmente o problema da investigação e as opções metodológicas de investigação, focalizando o campo de investigação, métodos e procedimentos, e, consequentemente, a apresentação e discussão dos resultados.

De salientar, que as medidas de formação profissional e as estratégias de incentivo à empregabilidade da comunidade cigana possuem um reflexo importante do ponto de vista regulamentar. Efetivamente, a Estratégia Nacional para a Integração das Comunidades Ciganas (2013-2020), emanada pelo Governo de Portugal e pelo Alto-Comissariado para a Imigração e Diálogo Intercultural (ACIDI), em concomitância com o documento proposto pelas mesmas entidades, (Ares, 2012) mostram que é urgente desenvolver mecanismos, ou adequar os já existentes, em função das características e especificidades culturais da comunidade cigana, de forma a assegurar o acesso à formação ao longo da vida. Em 2013, a Estratégia Nacional para a Integração das Comunidades Ciganas (ENICC) contemplava um conjunto de medidas que visava, entre outras prioridades, reforçar a qualificação das capacidades profissionais no atendimento e acompanhamento social às pessoas, famílias e comunidades ciganas. Nesta base, a área do Emprego e Formação e a inserção socioprofissional emergia como um pilar essencial nos processos de integração e diferenciação social desta população na sociedade portuguesa, onde no mesmo documento se encontram, igualmente, identificadas as dificuldades de inserção desta população no mercado de trabalho.

De acordo com a ENICC, os candidatos ciganos deparam-se com dificuldades em aceder ao mercado de trabalho, pelos fatores culturais e de isolamento social, assim como pelos comportamentos de discriminação ou estigmatização por parte da comunidade dominante. Deste modo, a integração profissional desta comunidade pressupõe uma intervenção que estimule a criação de condições de empregabilidade, fomentando, simultaneamente, quer processos de mudança cultural, quer ao nível de dinâmicas de estímulo e apoio à oferta de emprego ou de suporte a novas iniciativas de autoemprego.

Considerando ainda a revisão dos documentos anteriores, entendemos que, para uma melhor integração das comunidades ciganas, no contexto laboral, é necessário desmistificar as representações “negativas” e “depreciativas” existentes, que constituem obstáculos para a sua inserção profissional. Tal como descrevem Caré (2010) e Magano (2013), esta população enfrenta grandes desafios e mudanças sociais e profissionais na sua esfera de ação enquanto minoria étnica, tais como, o aumento da competitividade do mercado de trabalho e a desvalorização da formação académica.

Neste prosseguimento é nosso entendimento que o Instituto do Emprego e Formação Profissional (IEFP), nas áreas de intervenção de Coimbra e Figueira da Foz

tem vindo a empenhar-se no sentido de procurar respostas que se ajustem, casuisticamente, às condicionantes, aos constrangimentos e às motivações deste público-alvo, no acesso às medidas de formação profissional e à sua inserção no mercado de trabalho.

Consideramos que o caminho percorrido até agora é meritório, no qual o Serviço Social tem desempenhado um papel fulcral, de agente facilitador, de mediador, estando presente em todos os momentos, nas diferentes etapas de intervenção.

Neste sentido, o presente relatório teve como objetivo principal, identificar as condicionantes de acesso às medidas de formação profissional e avaliar o impacto das mesmas, ao nível da inserção profissional, da comunidade cigana residente no concelho da Figueira da Foz, destacando-se, o trabalho desenvolvido neste concelho, traduzindo-o como um exemplo de boas práticas, onde o IEFP teve um papel preponderante, enfatizando neste processo, a importância das parcerias existentes no terreno, nomeadamente, as Associações Ciganas Locais, que contribuíram inquestionavelmente para o sucesso dos objetivos propostos.

PARTE I

ENQUADRAMENTO CONCEPTUAL

CAPÍTULO 1

SER CIGANO NO SÉC. XXI

As minorias étnicas (entre os quais se inclui o povo *ROM*¹) são, frequentemente, consideradas como uma categoria social com maior vulnerabilidade à exclusão e conseqüentemente em situação de fragilidade social (Oliveira & Galego, 2005). Em Portugal, estas minorias vivem, na sua maioria, em condições socioeconómicas deficitárias, podendo mesmo ser consideradas como grupos sociais marginalizados em relação à sociedade envolvente (idem, 2005).

Neste capítulo, pretendemos realizar uma breve caracterização do povo cigano e a sua evolução histórica enquanto grupo minoritário autónomo.

1.1. As minorias étnicas

O conceito de minoria étnica não é consensual, contudo é uma evidência que surge atualmente, no campo político e científico, como um problema social complexo que merece uma abordagem interdisciplinar, não só, no âmbito internacional público, mas, também, pelo facto de transcender o campo jurídico (Moreno, 2009), possuindo repercussões na esfera pública e privada da vida em sociedade.

Santilli (2008) defende que existem evidências na literatura para afirmar que 10 a 20% da população mundial engloba minorias étnicas. Tal significa que entre 600 milhões e 1,2 bilhões de pessoas necessitam de medidas especiais para a proteção dos seus direitos, onde emergem os grupos mais vulneráveis da sociedade, os quais estão expostos à discriminação e à injustiça social. De entre a volatilidade do conceito de minoria étnica, construímos a seguinte definição que nos parece ser mais representativa. Minoria étnica é um grupo que se encontra numa determinada situação de desvantagem ou vulnerabilidade política, social, ou outra, mesmo que em termos numéricos (isto é, de acordo com o cômputo geral da população em contextos específicos) não seja quantitativamente minoritário. Significa que minoria não possui somente um carácter quantitativo face ao cômputo geral da população, mas, possui, igualmente, um carácter simbólico e funcional pois assenta no conceito de desigualdade face a um funcionamento pleno e integrado na sociedade.

¹ Povo cigano

O conceito de minoria étnica abrange o grupo étnico e racial, alvo de discriminação resultante da ação de um grupo dominante, com maior *status* social e privilégios (Persell, 1990, *cit. in* Nicolau, 2010, p.24). Relativamente aos ciganos, o processo de formação desta minoria, de acordo com Lucassen (2001, p.19) (*cit. in* Nicolau, 2010, p.25), consiste numa:

(...) consequência da estigmatização e de preconceitos profundamente enraizados, chamando igualmente a atenção para o papel das autoridades públicas. Avança, contudo, mais um passo quanto a esta situação: foram a categorização social e a estigmatização que levaram à formação dos ciganos enquanto grupo. Assim, muitos grupos de habitantes de roulettes vindos do estrangeiro foram rotulados de ciganos e foram, deste modo, feitos ciganos.

A minoria étnica cigana está presente em Portugal há pelo menos cinco séculos. Contudo, é a que apresenta níveis de distinção cultural e social mais vincados, onde, os seus níveis de integração social e económica se situam- muito abaixo do esperado, não se encontrando integrados no mercado de trabalho e pouco inseridos nos sistemas de ensino ou mesmo em outras práticas sociais que os dotem de maior sentimento pertença. A sociedade colocou, de um modo geral, a população cigana à margem.

A etnia cigana (...) de todas as minorias étnicas que se encontram instaladas no nosso país, esta é a que mais se distingue da sociedade dominante. Existem outros grupos étnicos minoritários² que se encontram igualmente no nosso país, com menos tempo de permanência, mas com um nível de integração bastante superior” (Magano & Silva, 2000, p.2).

Os motivos que explicam a estigmatização da sociedade em relação aos ciganos prendem-se com a sua associação à imagem de atividade nómada e a um tipo de vida sem identificação a um lugar específico. A própria sociedade referencia-os como um problema social: “*a crescente visibilidade dos ciganos como “problema social”, por via de manifestações de racismo e de intolerância, vem sendo, cada vez mais, empolada pelos “média” em íntima ligação com a importância que hoje vem sendo atribuída às questões étnicas, como resultado das mutações socioeconómicas com as quais se confrontam as sociedades ocidentais”* (Gonçalves, 2006, p. 21). A representação que se tem dos ciganos é de que “*vivem e viajam em grupo, usam armas e são perigosos, roubam, traficam animais e escravos, falam uma língua*

² Enquadra-se neste exemplo as minorias africanas (Cabo-Verdianos; Guineenses); Brasileiros e Ucrânicos (Santos et al., 2009) *cit. in* Rosário, Santos e Lima (2011, p. 56).

desconhecida, fazem bruxarias, leem a sina (as mulheres), vestem-se de forma peculiar e mendigam” (Faísca & Jesuíno, 2006, p.11) *cit in* (Segurado, 2014, p.62-63)

Baseando-se nesses estigmas,

“a sociedade discrimina os ciganos que continuam a viver em habitats extremamente precários e de habitação muitas vezes obrigatoriamente móvel e a trabalhar em atividades marginais – situadas nos limites do funcionamento social (venda ambulante, mendicidade) e/ou ilegais (tráficos clandestinos).” (Magano & Silva, 2000, p.1; Chulvi & Perez, 2003, *cit in* Teixeira, 2009).

A atual imagem associada aos ciganos continua a ser negativa, tal como se pode verificar de seguida:

“Os ciganos portugueses continuam ainda hoje prisioneiros da imagem tradicional. A sua principal atividade – a venda ambulante – é hoje regulamentada por uma legislação e um controlo policial mais restritivos, são cada vez mais associados pelos mass media a práticas ilegais (comércio ilegal, roubos e, sobretudo, tráfico de drogas” (id., *ibid*, p.12).

Perante os diferentes conceitos e perceções em torno das minorias étnicas, em particular, da etnia cigana, impõe-se uma questão. Afinal, o que é ser Cigano?

1.2. O que é ser Cigano?

De acordo com a 5ª edição do dicionário de Língua Portuguesa (1977, p.316), o cidadão cigano pode ser caracterizado da seguinte forma:

Indivíduo de raça dos Ciganos; adj. Trapaceiro; ladino; traficante de mercadorias subtraídas aos direitos; pop. Avaro; impostor; povo sem pátria, derivado dos jinganis da Índia, que percorre o mundo vivendo, geralmente, de expedientes e trapaceamento em compras e vendas...

Tradicionalmente, com os pressupostos simbólicos que daqui advêm, são atribuídas ao povo cigano características depreciativas, e que estão “imersas” na representação coletiva que a sociedade possui sobre esta etnia. As representações sociais atribuídas desempenham uma dupla função. Por um lado, distinguem claramente esta comunidade do todo coletivo, dotando-a de características específicas (essencialmente depreciativas) e mantendo a sua posição periférica. Por outro lado, o povo cigano, num movimento paradoxal, assimila as atribuições valorativas que lhe são fornecidas pelo “espelho social” e tende, igualmente, a distanciar-se de movimentos integrativos, fortalecendo o separatismo social. No entanto, e tendo em conta os atuais estudos sobre a integração social do povo cigano, defendemos que a posição tradicional está em mudança. Esta mudança é visível nas transformações ocorridas em termos políticos e regulamentares reveladoras de preocupação do todo

coletivo em integrar esta franja social. Mas é, igualmente, visível na diminuição do distanciamento que a comunidade cigana procurou manter durante várias décadas.

No seu estudo, Mendes (2012) retrata as representações e opiniões sociais da maioria a respeito dos ciganos portugueses, fazendo uma abordagem à forma como a sociedade maioritária vê os ciganos e ao modo como os meios de comunicação social reproduzem as notícias e constroem uma imagem negativa sobre os portugueses ciganos. Garcia (2000) referido por Mendes (2012, p. 82) destaca a forma como a sociedade maioritária encara os portugueses ciganos, caracterizando-os como tendo um nível de escolaridade baixo, reduzido nível socioeconómico e prestígio social, ausência de qualificações profissionais e ocupação de postos de trabalho de chefia, assim como uma ausência de participação partidária.

Campos (1997, p.2), citado por Mendes (2012, p. 84), destaca que a sociedade maioritária tende a construir uma imagem depreciativa sobre os ciganos e a transmitir estas representações às gerações futuras, mesmo de uma forma subtil, através das conhecidas expressões “*come, se não vem aí o cigano com o saco e leva-te*” ou “*ter sempre um olho no burro e outro no cigano*”, demonstram um sentimento de rejeição e de suspeição coletiva que nos é inculcado desde a infância. Neste seguimento, Mendes (2012) indica ainda que a sociedade envolvente constrói e reproduz uma imagem negativa dos ciganos, e que tem vindo a manter, classificando esta minoria como uma das mais rejeitadas, comparativamente a outras minorias étnicas.

Os *media* contribuem para a construção da imagem negativa apresentada anteriormente. Tal como defendem Pereira (2008) e Mendes (2012), os meios de comunicação exercem a sua influência na sociedade em geral, difundindo uma imagem distorcida, frequentemente negativa da comunidade cigana. Pereira (2008) afirma ainda que sobre o grupo étnico cigano recai alguma “invisibilidade social”, inerente à pobreza, à marginalidade e à exclusão social, impondo-se de forma desproporcionada medidas abusivas e fortemente lesivas para com os ciganos.

Assim, a maioria da sociedade portuguesa está agrilhoadada a um conjunto de estereótipos e estigmas negativos, que em nada abonam para este grupo do ponto de vista da sua integração sociocultural, encarando, na generalidade, os ciganos como delinquentes, mendigos ou traficantes de droga (Pereira, 2008).

O SOS Racismo (2001, p.330, *cit. in* Mendes, 2012) reitera que as imagens mais difundidas sobre os ciganos estão associadas a situações de marginalidade, mendicidade, delinquência, más condições habitacionais e conflitos entre grupos. Salienta ainda, que a expressão “rixa” é muitas vezes utilizada para relatar episódios ocorridos com ciganos e raramente difundem acontecimentos com conotação positiva. No que diz respeito a esta constatação, importa referir que, nos anos de 2015 e 2016, os meios de comunicação social divulgaram um conjunto de iniciativas no combate à exclusão social, às desigualdades sociais e de género e na luta contra o preconceito. O ano de 2015 ficou marcado com o anúncio da integração de 11 jovens ciganos no ensino superior e, em 2016, com mais 25 jovens admitidos, ao abrigo do Projeto *Opré Chavalé*³ (Erguei-vos, Jovens ciganos, na língua *romani*).

A ideia coletiva de que o Povo Cigano não participa plenamente na vida económica e social é desqualificante do ponto de vista do reconhecimento social e económico desta comunidade, que parece apresentar maiores dificuldades em inserir-se no mercado normal de trabalho face às transformações ocorridas no mundo industrial ocidental (Paugam, 2006).

Historicamente, o povo cigano assume características nómadas e de resistência muito visíveis. Clébert (*cit. in* Nunes, 1996, p.37) salienta que:

“Os ciganos constituem o exemplo único de um conjunto étnico perfeitamente definido através do tempo e do espaço, que há mais de mil anos e para além das fronteiras da Europa, levaram a cabo uma gigantesca migração, sem qualquer alteração da originalidade e unidade da raça. Eles realizam a proeza de percorrer o mundo civilizado, continuando féis às normas de existência que vigoram ainda entre os nómadas da ásia. É que, a seus olhos, esta é a única forma de viver digna do homem”.

Devido a diversos fatores, como o contacto e o convívio com não ciganos, resultando em casamentos mistos, a escolarização mais prolongada, transversal às diferentes gerações, ainda que, com a visível tendência das gerações mais jovens em se sentirem mais integrados no mundo social, muitos ciganos optaram por seguir um outro tipo de vida, algo distante da tradição. Este processo de aculturação acaba por desembocar numa dificuldade em se definir como cigano, manifestando-se em aparentes contradições discursivas, ao admitirem que, mesmo não fazendo vida de

³ O Projeto *Opré Chavalé* surge em 2014, sendo promovido pela Plataforma Portuguesa para os Direitos das Mulheres, em parceria com a Associação Letras Nómadas, visando apoiar financeiramente os jovens ciganos que ingressam no ensino superior. (consultar <http://plataformamulheres.org.pt/projectos/opre-chavale/>).

cigano, continuam a sentir-se ciganos. O sentimento de ser cigano pode, assim, assumir várias formas, com casos de combinação de aspetos da modernidade e traços culturais ciganos tradicionais (Magano, 2010).

Magano e Mendes (2014) descrevem que um dos aspetos que emerge da análise da situação dos ciganos em Portugal é a falta de conhecimento sobre a população cigana, nomeadamente no que se refere à sua dimensão, inscrição geográfica e condições de vida. Contudo, uma coisa parece evidente, os ciganos continuam a ser considerados o grupo étnico mais pobre, com piores condições habitacionais, menos escolarizado e o principal alvo de racismo e de discriminação nas sociedades modernas.

A maioria dos dados aponta para altos níveis de analfabetismo e absentismo escolar dos ciganos portugueses. De uma forma geral, os estudos disponíveis em Portugal sobre esta temática permitem concluir que as pessoas ciganas apresentam níveis de escolaridade obrigatória baixos, sendo a taxa de abandono escolar muito elevada (Magano & Mendes, 2014). Os mesmos autores aludem ainda que estudos recentes confirmam esta tendência, dando como exemplo o concelho de Bragança (Trás-os-Montes), onde o total de alunos ciganos a frequentar o 1.º ciclo do ensino básico em 2005/2006 era de 53 indivíduos, com elevadas taxas de insucesso (45%) e de abandono escolar (15%). Mostram, igualmente, que as mulheres ciganas apresentam um nível de escolaridade ainda mais baixo do que os homens, sendo muito raro os casos em que ultrapassam o ensino básico (Magano, 2010).

A literatura da especialidade mostra ainda que as pessoas ciganas tendem a modificar alguns dos seus costumes sem, contudo, deixar de se sentirem ciganas. Verifica-se uma integração entre cultura e costumes, o que se traduz por uma tendência em “acompanhar a evolução dos tempos”, deixando-se aculturar, sem colocar em causa o núcleo da cultura cigana, assente em valores, que os fazem sentirem-se ciganos. Muitas vezes, a definição de cigano surge em oposição à maneira de ser do “senhor” (Montenegro, 2012). Neste caso, os processos de aculturação tendem a ser dinâmicos na construção das identidades pessoais minoritárias no seio das identidades coletivas, sendo que as representações estigmatizantes podem reforçar o conflito entre o grupo identitário tradicional e a sociedade dominante. Magano (2012) salienta ainda, neste contexto, a necessidade de frisar as diferentes origens, com

variações culturais e sociais de traços culturais, de “*mesclagens*” e aculturações com trocas culturais.

O conceito de aculturação parece ter produzido algumas consequências não previsíveis e nefastas, obrigando a quem se acultura a perder grande parte da sua identidade, tradição e legado por imposição do modelo dominante. Este aspeto é particularmente evidente ao nível habitacional, nas relações de vizinhança, nas relações com a escola e com as instituições de saúde (Magano & Silva, 2000).

A identidade étnica é construída dentro de um grupo, que partilha coletivamente laços de pertença numa determinada comunidade. Nesta ótica, a cultura cigana, enquanto identidade étnica, tem vindo a resistir à assimilação e aculturação, mantendo uma cultura distinta da sociedade maioritária, onde persistem os seus costumes e hábitos sociais, que nem sempre são bem assimilados pela comunidade em geral (Magano & Silva, 2000).

Com base na nossa experiência profissional e no contacto direto com elementos pertencentes à etnia cigana, assistimos a uma divisão entre ciganos. Isto é, continuamos a observar grupos familiares e indivíduos que resistem aos processos de aculturação em coexistência com outros que parecem querer adaptar-se às mudanças sociais. Neste processo, alguns comportamentos e atitudes adotadas pelo segundo grupo, nem sempre são bem aceites ou compreendidas, no seio da comunidade cigana, criando alguma resistência em acompanhar os novos tempos, acreditando que tal mudança é uma ameaça do ponto de vista da sua identidade cultural, e, defendendo que esta mudança representa uma perda de valores, tradições, que a longo prazo levará à extinção da cultura cigana.

Os ciganos têm uma invulgar resistência identitária, conduzindo ao fracasso do projeto de reduzir o seu número ou forçar a sua integração nos costumes locais, sendo um exemplo paradigmático de aculturação antagonista. Nesta base, a identidade cigana tem vindo a ser construída em oposição à sociedade maioritária que tende a discriminá-la, resistindo à aculturação de novos hábitos e valores que transcendem as suas especificidades culturais (Montenegro, 2012).

Desde o “25 de Abril”, até aos dias de hoje, assistimos de forma mais marcada a um conjunto de mudanças sociais, de carácter macro, mas com impacto ao nível micro localizado, produzindo efeitos positivos no grupo cigano. Assistimos igualmente a uma comunidade cigana cada vez mais sedentarizada, tendo implicado uma fixação territorial e social, o que proporcionou um maior contacto com a

sociedade em geral. Esta mudança trouxe aspetos positivos ao nível das condições habitacionais, de saúde e na oportunidade de inserir as crianças nas escolas, promovendo assim um aumento nas qualificações escolares das gerações seguintes (Bastos, 2012 & Mendes, 2012).

Por outro lado, as transformações sociais verificadas na última década fizeram com que os processos de individualização promovessem fenómenos de afirmações identitárias e consequentes formas de diferenciação social. Esta mudança potenciou que a identidade de uma determinada etnia, como é o caso da cigana, tivesse que adaptar os seus papéis sociais e valores tradicionais a um determinado contexto social (Magano, 2012). As novas formas de aculturação alteraram substancialmente os valores tradicionais ciganos. Todavia, ainda resistem os casamentos endogâmicos e a preferência pela autonomia em relação ao mercado de trabalho (prática de mendicidade e de venda por conta própria).

Porém, se os ciganos são alvo de discriminação, também manifestam alguns fenómenos de racismo face aos estranhos, como é próprio de qualquer cultura, uma vez que todas são mais ou menos etnocêntricas. Este etnocentrismo cigano tem prevalecido durante diversos séculos, fundado numa lenda cigana sobre a origem da Humanidade, da seguinte forma:

“Quando Deus criou o mundo, para que a sua obra ficasse completa, acabou por criar o Homem. Fez um boneco de barro e pô-lo a cozer no forno. Entretanto, deu um passeio pelo Éden, e esqueceu a obra que deixara no forno. Quando foi por ela, encontrou-a já queimada, como carvão. Nasceu o antepassado da raça negra. Não contente com este tipo de homem, fez outro e voltou a pô-lo no forno. Mas, pensando no que sucedera ao anterior, tirou-o antes de estar bem cozido e saiu-lhe pálido. E surgiu a raça branca. Mas, como nenhum deles era o tipo de homem ideal, tentou terceira experiência. Desta vez foi espreitando o forno, e ao tirá-lo, saiu-lhe bronzeado. Assim surgiu o antepassado dos ciganos”. Esta lenda serve para justificar, se não a superioridade, pelo menos que se trata de uma raça distinta (Nunes, 1996, p.375).

Além disso, diversos são os casos em que os casamentos dos filhos, ou filhas, com não-ciganos(as) são motivo de desgostos. Alguns argumentam mesmo: *“Se a minha filha casasse com um não-cigano, ela, para mim, morria.”*

Em suma, indo ao encontro de Montenegro (2012), verifica-se que o conceito de aculturação pode denotar uma perspectiva depreciativa sobre a pessoa pertencente a uma determinada cultura, implicando um distanciamento tradicional entre a comunidade cigana e a sociedade maioritária. Assim, a aculturação pode emergir quando duas culturas distintas são absorvidas uma pela outra, dando origem a uma

cultura diferente, onde essa nova cultura terá aspetos da cultura inicial e da cultura absorvida. No caso dos ciganos, se a sua identidade étnica for colocada em causa, estes podem sofrer um processo de assimilação e de diluição, que pode desembocar no seu desaparecimento enquanto grupo étnico. No entanto, assistimos a uma mudança identitária e de posicionamento que não é um processo homogéneo em todas as comunidades ciganas, mas que é visível (Montenegro, 2012).

CAPÍTULO 2

O CAMINHO PERCORRIDO PARA A INSERÇÃO SOCIOPROFISSIONAL DOS
CIGANOS

CAPÍTULO 2

O CAMINHO PERCORRIDO PARA A INSERÇÃO SOCIOPROFISSIONAL DOS CIGANOS

Os trabalhadores de etnia cigana encontram grandes dificuldades no acesso ao mercado de trabalho, sendo muitas vezes marginalizados, hostilizados e estigmatizados, devido à sua condição social e cultural. Estas evidências estão bem descritas na literatura anglo saxónica, assim como em diversos estudos realizados ao nível europeu, nomeadamente, Itália, Suíça e Hungria, e mostram o quanto é difícil obter uma profissão estável e douradora que vá mais além do mero emprego temporário, instável e deficitário (cf. Messing, 2008; Marcaletti & Riniolo, 2015). As questões relacionadas com a inserção socioprofissional do povo cigano são centrais neste capítulo, bem como as respetivas políticas públicas, as quais são abordadas de seguida.

2.1. Profissões características dos ciganos e medidas de combate ao desemprego noutros países

Associada à condição étnica está relacionado o estigma da criminalidade, da droga, da perseguição e da desconfiança. As empresas têm medo de contratar um cigano em virtude dos estereótipos que lhes estão atribuídos, pelo que se assiste à grande dificuldade da sua inserção profissional, optando estes por desenvolverem trabalhos temporários, em condições muito débeis e precárias, que não oferecem estabilidade financeira e não fomentam a sua manutenção no mercado de trabalho.

Casa-Nova (2006) considera que a falta de escolaridade, a par com o racismo entre a sociedade maioritária e minoritária, é percecionada, pela comunidade cigana, como um *handicap* inibidor à inserção profissional, noutras áreas, fora do contexto tradicional, retirando-lhes outras perspetivas de futuro profissional. Para esta população, muitas vezes, imaginar um futuro diferente é “sonhar” com algo inacessível, pois o facto de pertencerem a esta etnia é como se lhe atribuisse imediatamente uma profissão e, por isso, não conseguem projetar-se noutra local que não seja a “feira”.

Outra barreira que identificámos, concomitante às variáveis anteriormente descritas, diz respeito ao facto dos ciganos estarem (geralmente) associados a comportamentos desviantes, que à partida, quando vão concorrer a um determinado

trabalho, funcionam como uma espécie de autoexclusão antes mesmo de serem entrevistados no âmbito do período de recrutamento (Crețan & Turnock, 2009). Além disso, a dificuldade em conjugar e realizar horários de trabalho fixos e/ou rígidos e o tipo de profissão exigida são outros dos fatores que levam a comunidade cigana a não procurar emprego (Strauss, 2012).

Existem, no entanto, experiências de sucesso na integração sócio profissional do povo cigano. A título de exemplo, elencamos países como a Itália, que tem vindo a integrar esta população em diversas profissões no mercado de trabalho regular, respeitando a sua ideologia, crença e legado cultural, nomeadamente, através de parcerias institucionais e medidas de implementação de emprego que emergem dos fundos europeus, assim como, também, de parcerias estabelecidas com fundações particulares (por exemplo, *CEGA Foundation*), que são um apoio importante nesta vertente. Esta abordagem integradora, multidisciplinar e pedagógica inclui várias áreas de intervenção, nomeadamente, saúde, educação, cultura (entre outras), permitindo aproveitar a capacidade e o talento destes homens e mulheres e direcionar os mesmos em função da sua vocação e experiência de vida⁴ (Stateva et al., 2013).

De facto, os ciganos possuem uma história profissional aliada a um conjunto de profissões artesanais que, ao longo do tempo, assumiram funções económico-sociais importantes. Destacamos as profissões de: (i) cigano ferreiro - Heredia (1974) refere que em Andaluzia os ciganos desenvolveram trabalhos que são verdadeiras obras de arte em ferro e a construção de gradeamento, janelas e portões metálicos; (ii) Tosquiadores - ou *manraboar* foram, em tempos, profissões muito solicitadas pelos donos das cavalariças e casas de campo; (iii) Trabalhos agrícolas - Apesar de não terem como prática a exploração de terreno com o intuito de cultivar e recolher alimentos (para autossubsistência), desenvolviam trabalhos temporários no campo, em determinadas épocas do ano, nomeadamente, na colheita da azeitona, vindimas ou na recolha de algodão; (iv) A compra e venda de animais - Esta ocupação esteve relacionada à aristocracia cigana e era transmitida de geração em geração. O cigano utilizava o cavalo ou a mula com o único fim de locomoção, mas a compra e venda

⁴ Em Portugal, identificamos alguns exemplos de restaurantes étnicos, como por exemplo: “O Cigano”, em Mértola; “*Mane Cigano*”, em S. Miguel; “O Cantinho do Cigano”, em Lisboa. E o trabalho dedicado ao comércio têxtil, como por exemplo: “Beto *Gipsy*”, “Cayenne Fashion” e a “*Sapataria Cayenne*”, na Figueira da Foz.

destes animais, cujo negócio era atrativo e potencialmente lucrativo, potenciou o seu crescimento na aristocracia cigana.

Os ciganos possuíam ainda grande conhecimento sobre anatomia dos cavalos⁵, sem que tivessem formação específica na matéria. Na atualidade, são poucos os ciganos que possuem cavalos em número suficiente, que potenciem o negócio da venda, pelo que é pouco rentável; (v) Ferreiros e Caldeiros⁶ - de acordo com Heredia (1974), muitos ciganos ganhavam a vida “remendando” tachos, panelas e guarda chuvas, que, na sua maioria, estão relacionados com metais e ferro⁷.

As profissões tradicionalmente exercidas pelo povo cigano e que contradizem a representação dominante sobre a ausência de competências laborais podem ser observadas na tabela 1, em rodapé. Atualmente, é visível “*uma regressão de quase todas as profissões classificadas como de ciganos*”, motivado pelo processo de industrialização e o avanço tecnológico, demonstrando dificuldades em se adaptarem às novas características do mercado de trabalho mais massificado (Nunes, 1996, p.199 e Nicolau, 2010).

A desvalorização, o aumento da produção industrial e os processos de globalização conduziram ao desaparecimento da maior parte das profissões típicas ciganas e ao aumento exponencial de condições de pobreza no Povo Cigano.

⁵ O cigano comerciante consegue identificar a idade dos cavalos observando unicamente a sua boca.

⁶ De acordo com Nicolau (2010), ainda podemos encontrar esta atividade em Trás-os-Montes

⁷ **Tabela 1 - Caracterização das profissões tradicionais do Povo Cigano, na Península Ibérica.**

Região	Profissão
Sevilha (Triana, Macarena e Alameda)	Alquiladores; tosquiadores; criadores; talhantes; dançarinos, cantores ou guitarristas. As mulheres vendiam porta a porta roupas e objetos e liam a sina.
Cáris e Xerez	Talhantes; especialistas de gado; toureiros; criadores ou negociadores de cavalos. Os mais pobres eram tosquiadores ou ferreiros. As mulheres vendedoras de carne ou enchidos que produzem. Alguns tinham quiosques, onde vendiam farturas ou dançavam em <i>cabarets</i> .
Málaga	Comerciantes e tinham melhores condições de vida. Outros beneficiavam de pensões. Os mais pobres eram ferreiros e as mulheres eram vendedoras ambulantes de enchidos que produziam.
Garanada	Alguns possuíam estalagens, os ferreiros fabricavam gradeamentos, chaves, fechaduras e lanternas.
Sacromonte	Ocupações de exibição folclórica.
Algeciras	Negociantes de animais.
Múrcia, Valência e Barcelona	Canastreiros.
Alentejo	Enquanto a agricultura era feita com muares, eram escassos os transportes motorizados, eram os ciganos os grandes negociantes de cavalos e muares.

Fonte: Adaptado do texto de Nunes (1996, pp. 291-292).

Associados a estes fatores, crescem os traços culturais do povo cigano que reproduzem a resistência e dificuldade em inserir-se no tempo e nas características das profissões atuais. Este é um dos grandes desafios dos técnicos de emprego e formação profissional que trabalham com esta população. As famílias ciganas com grandes dificuldades financeiras necessitam de um enquadramento mais consistente antes de ativarem a procura do seu primeiro emprego (Nunes, 1996). Neste sentido, é fundamental que os técnicos possuam a capacidade de prever situações (tão triviais para o comum dos cidadãos), como o horário de trabalho, o local onde deixam os filhos aquando do período laboral, o transporte para o local de trabalho e a sua proximidade do local de residência, antes de os enquadrar em medidas de formação profissional⁸, ou inserir no mercado de trabalho.

Entretanto, estes aspetos têm vindo a ser salvaguardados ao nível europeu, através de organizações não-governamentais, como é exemplo a *Association of Huedin Gypsies* e a *Roma Party ProEuropa Cluj*, onde os cursos de formação são ministrados durante 3 meses através de um mínimo de 150 horas (Crețan & Turnock, 2009).

Para a Comunidade Europeia, combater o problema da inserção dos ciganos no mercado de trabalho deve ter em conta a necessidade de reformular os modelos de integração profissional vigentes, tornando-os mais apelativos, abrangentes e sobretudo, mais adequados à realidade desta etnia. Logo, é necessário estabelecer novas políticas e oportunidades, bem como medidas efetivas de emprego que respondam às necessidades profissionais desta população, como por exemplo, módulos de formação técnica e profissional que se adequem aos *skills* e às capacidades dos ciganos, com uma vertente mais prática e menos teórica (Akbaş, 2014).

Neagu (2015) acrescenta que os modelos vigentes de emprego e formação profissional não se adequam à realidade sociocultural e socioeconómica dos ciganos, estando obsoletos e a necessitar de um *upgrade* significativo. Este autor propõe novas políticas públicas e profissionais de integração de jovens ciganos, que possam atender, de forma efetiva, às suas necessidades laborais. Por exemplo, na Roménia, existem “boas práticas” de conciliação cultural, tendo em conta que neste país o problema do emprego e inserção profissional dos ciganos é assustador, com consequências

⁸ Salientamos que o Serviço de Formação Profissional de Coimbra tem vindo a propor à Delegação Regional do Centro, o desenvolvimento de ações de formação que respondam às necessidades e motivações deste público, flexibilizando o horário de funcionamento das mesmas, de modo a conciliar a formação profissional, com as suas necessidades pessoais e familiares, previamente identificadas nas entrevistas do Serviço Social.

sociodemográficas muito significativas, pelo que foram criadas novas políticas públicas de integração profissional. No fundo, estas novas políticas de integração profissional ajustam as características do campo profissional, fomentando a integração laboral do povo cigano, evitando assim o abandono laboral e promovendo a criação de oportunidades geradoras de riqueza e integração social.

Creţan e Turnock (2009) enaltecem que grande parte dos problemas que os ciganos enfrentam na procura do primeiro emprego podem ser resolvidos com cursos de treino e formação profissional, onde sejam afluídos os conceitos de cidadania e o “saber ser”, “saber fazer” e o “saber estar” em harmonia com os aspetos de reinserção social e a sua mais-valia na comunidade onde se inserem, com enfoque na identidade desta etnia, indo ao encontro dos seus objetivos de vida.

O estudo de Themelis (2008) indica outros fatores que dificultam o acesso ao mercado de trabalho e que surgem em particular das transformações ocorridas nas pequenas e médias empresas. Por um lado, exigem pessoal altamente qualificado e a baixo custo, por outro, não basta ser especialista numa determinada área, é também necessário que o trabalhador consiga responder aos desafios com que a empresa se depara no mercado de trabalho.

Considerando as baixas qualificações académicas e profissionais, os ciganos têm natural dificuldade em chegar aos quadros médios e superiores das empresas, uma vez que a sua capacidade de adaptação a esta realidade é complexa e de difícil operacionalização. Em consonância com estas dificuldades, acrescem as representações sociais já identificadas, que associam a comunidade cigana a comportamentos desviantes que os excluem, logo, no início do processo de seleção (Creţan & Turnock, 2009). Por outro lado, as condicionantes culturais associadas à dificuldade que esta comunidade apresenta em conjugar e realizar horários de trabalho fixos e/ou rígidos e o tipo de profissão exigida, necessitando de uma autonomia e liberdade de ação, não são coincidentes com as exigências atuais do mercado de trabalho (Strauss, 2012).

No que diz respeito às políticas europeias de inserção no mercado de trabalho destinadas à população cigana, Messing (2014) defende que, com exceção do programa espanhol *ACCEDER*⁹, onde são implementadas políticas efetivas para uma

⁹ O *ACCEDER* é um programa de mediação laboral que surgiu com o objetivo de conseguir a incorporação efetiva da população cigana no mercado de trabalho. Este programa foi implementado em 2000, estando disseminado em 14 regiões de Espanha, com 50 agências de emprego.

intervenção nesta vertente, as restantes iniciativas conhecidas são praticamente inócuas e sem resultados práticos. Em 2011, o programa *ACCEDER* obteve autorização do Ministério do Trabalho Espanhol, para exercer a função de Agência de Emprego, através do Serviço Público de Emprego (SPE), em toda a Espanha. Este serviço especializado e de mediação laboral permitiu uma maior aproximação dos utentes ciganos, aos serviços de emprego, possibilitando a contratação de mais de 62.000 pessoas ciganas (70% homens e 52% mulheres), num período de quinze anos. A par destas contratações, 27% das pessoas ciganas criaram o seu primeiro emprego, destacando-se, assim, a importância deste programa no acesso dos jovens ciganos, ao mercado de trabalho (Messing, 2014).

Outro aspeto-chave deste programa inclui a formação profissional, que é um fator de transformação na promoção da empregabilidade, uma vez que permite aos beneficiários colocar em prática as competências adquiridas ao longo da formação, em programas de estágios profissionais, sendo evidente que, esta prática constitui um dos principais fatores de sucesso deste programa, uma vez que permitiram a 27.000 pessoas ciganas beneficiarem de formação, em 3.340 cursos de formação, desenvolvidos até à presente data (Messing, 2014). De acordo com os resultados obtidos até ao momento, consideramos que este programa demonstra a sua importância, sendo um ponto de referência e um exemplo de boas práticas ao nível europeu, podendo eventualmente ser replicado em Portugal.

Por outro lado, existem outras evidências empíricas que possuem eco nas preocupações demonstradas pela comunidade europeia, emergindo assim orientações que permitem repensar as estratégias políticas, ao nível da formação profissional e no combate ao desemprego. A ENICC (2013-2020) define no eixo de intervenção do emprego e formação, um conjunto de prioridades a desenvolver até 2020.

Neste âmbito, o Serviço de Formação Profissional de Coimbra tomou as seguintes diligências:

- Desenvolveu uma ação de sensibilização junto dos Técnicos de Emprego e Formação Profissional¹⁰, com o objetivo de dar a conhecer a cultura cigana no seu todo, de forma a desmistificar a imagem negativa que muitos têm sobre este público, permitindo ao técnico adequar a sua intervenção em função das necessidades e

¹⁰ Nem todos os técnicos que trabalham diretamente com este público (assistentes sociais e formadores) tiveram oportunidade de participar nesta ação de sensibilização.

especificidades culturais desta população, cuja experiência e contacto permanente, possam ser uma mais-valia na proposta de estratégias que facilitem a inserção profissional;

- Procedeu à divulgação dos casos de sucesso de integração profissional de utentes ciganos, residentes nos concelhos de Coimbra e Figueira da Foz, onde foram integrados dez utentes ao abrigo da Medida Contrato Emprego e Inserção+ e dois jovens ciganos inseridos na Medida Emprego Jovem Ativo;

- Participou num espaço de diálogo promovido por um mediador cigano, reunindo associações empresariais e diferentes organismos públicos e privados, com responsabilidade social nesta matéria;

2.2. Políticas sociais e estratégias de inclusão da população cigana

Os cidadãos ciganos têm vindo a ser abrangidos por algumas políticas públicas, tais como a habitação social, a segurança social, a educação e a formação. Deste modo, a habitação social consta no âmbito da Estratégia Nacional, no sentido da integração dos ciganos, oferecendo a esta população a oportunidade, de viver condignamente, longe dos acampamentos ou habitações sem condições de salubridade. Ainda assim, perante a forte concentração de ciganos em habitação social e as situações de vulnerabilidade no pós-realojamento, estima-se que entre 16% a 31% da população cigana viva em condições precárias (Magano & Mendes, 2014).

Estas políticas públicas pautam-se pelo seu carácter universalista, sendo igualmente pouco adequadas às características e necessidades básicas desta população. Por um lado, porque tendem a ser realojados em habitações sociais localizadas na periferia das grandes cidades, tornando-os invisíveis e à margem da sociedade, inseridos em zonas onde se concentra o foco de problemáticas associadas à delinquência, pobreza, precariedade laboral e exclusão social. Por outro, são escassas as respostas em equipamentos sociais, para enquadrar os seus filhos, verificando-se também, pouco acessíveis, no que diz respeito à rede de transportes públicos (Magano & Mendes, 2014).

Constatámos também que a transição de um contexto habitacional degradante, para uma habitação que oferece melhores condições de vida, carece de uma formação básica, que dote este público de competências, de higienização pessoal e dos espaços, assim como na organização familiar e gestão financeira (Magano & Mendes, 2014).

Este argumento coincide com Mendes (2012, p. 238), quando refere que estes processos de realojamento, sejam voluntários ou forçados, trazem outras complicações, nomeadamente, ao nível do “*desmembramento da família extensa*” e da “*quebra da união e das solidariedades familiares e informais entre ciganos*”. Deste modo, a mudança pretendida, se não for devidamente acompanhada e apoiada poderá dar origem a situações de exclusão.

Indo ao encontro de Castro (2010) e Magano e Mendes (2014), verifica-se que são muito limitadas, ou praticamente nulas, as medidas e políticas públicas específicas dirigidas a ciganos. Embora no presente trabalho não façamos uma descrição exaustiva de todas as medidas sociais existentes, é de sublinhar que as medidas gerais que abrangem pessoas ciganas apresentam resultados pouco efetivos, constatando-se alguma incapacidade política para fomentar medidas dirigidas às necessidades das pessoas ciganas. Dito de outra forma, as políticas sociais aplicadas à população cigana não têm surtido os efeitos desejados na redução dos níveis de pobreza, exclusão, discriminação e racismo.

Concordamos com Magano e Mendes (2014), quando referem que tanto as políticas sociais, como as políticas de qualificação de adultos podem ser um instrumento poderoso no combate à pobreza e à exclusão social. Assim, é importante conhecer aprofundadamente os percursos de vida da população cigana e estabelecer uma estratégia robusta que permita atender aos seus modos de vida. Para tal, admitimos que a integração de mediadores com pertença étnica em diferentes contextos institucionais, possam ser facilitadores nesta aprendizagem e na compreensão da sua cultura, procurando em conjunto delinear estratégias de inclusão social, mais eficazes.

Estudos recentes (e.g., Ribeiro, 2015) demonstram que não existe uma homogeneidade social e cultural entre os ciganos portugueses, verificando-se padrões sociais, territoriais e económicos muito distintos. Efetivamente, constatamos que, na área geográfica de atuação do Serviço de Formação Profissional de Coimbra, existem características distintas nas comunidades ciganas residentes nos Concelhos de Coimbra; Condeixa-a-Nova; Montemor-o-Velho (Arazede); Cantanhede (Volta da Tocha) e Figueira da Foz, sendo este último um concelho de referência, ao nível da inserção da comunidade cigana em medidas de formação profissional e em contexto laboral.

No concelho da Figueira da Foz, entre 2011 e 2016, foram abrangidos pelos Programas de Formação Profissional, 229 formandos de etnia cigana. Neste sentido, podemos aferir que foram integrados e acompanhados em diferentes percursos formativos, homens (34% do computo geral dos formandos) e mulheres (66% do computo geral dos formandos). Porém, 51 formandos frequentaram mais do que um percurso formativo, uma vez que iniciaram percursos de formação de nível básico e foram melhorando as suas competências escolares e profissionais, noutros percursos de nível mais avançado. A média de idade dos formandos é de 34 anos, num intervalo compreendido entre os 18 e os 65 anos, sendo que a maioria dos formandos pertence a uma faixa etária muito jovem, dos 18 aos 29 anos, com 20,01% respetivamente. Verificamos ainda que 84,3% dos ex-formandos ciganos beneficia de RSI; 15,3% não beneficia de prestações sociais, sendo a Bolsa de Formação o único meio de subsistência e 0,4% beneficia de uma pensão de invalidez.

Os ciganos são acusados, frequentemente, de serem subsídio-dependentes, em relação aos benefícios da Segurança Social, nomeadamente, o Rendimento Social de Inserção (RSI). A prestação do RSI é considerada para alguns beneficiários como um rendimento suplementar, cujo benefício lhes permite manter atividades económicas tradicionais, como o comércio ambulante. Por outro lado, raramente encaram o RSI como uma oportunidade para definir um novo projeto de vida, gerando situações de subsidiodependência, existindo casos de acumulação de rendimentos, nomeadamente através de atividades informais (Magano et al., 2014).

Considerando os dados da Estratégia Nacional para a Integração das Comunidades Ciganas (ACIDI, 2011), estima-se que existam em Portugal entre 40 000 a 60 000 portugueses ciganos, não havendo registos disponíveis sobre o número exato de beneficiários de RSI. Os dados disponibilizados, em 2008, pelo Instituto da Segurança Social, dão-nos conta que 3,9% de famílias ciganas beneficiavam de RSI (5 275 em 131 428) (Comissão Parlamentar, 2008).

Os dados apresentados na tabela 2 mostram que 2013 foi o ano em que se registou o maior número de integração de formandos ciganos em formação, no concelho da Figueira da Foz.

Tabela 2 - Distribuição dos ex-formandos ciganos do IEFP, IP da Figueira da Foz, por ano

Variáveis	Grupos	n	Percentagem (%)
Ano	2011	13	5,7%
	2012	40	17,4%
	2013	94	41,0%
	2014	27	11,8%
	2015	29	12,7%
	2016	26	11,4%
Total		229	100%

Fonte: elaborada pela autora

Esta diferença significativa justifica-se com a alteração à Circular Normativa¹¹ dos Apoios Sociais do IEFP, que permitiu o pagamento da bolsa de formação a beneficiários do RSI. Perante os resultados obtidos, depreende-se que o benefício de outros apoios sociais, cumulativamente com a prestação social, são por um lado, um incentivo à frequência e manutenção nas ações de Formação Profissional, uma vez que contribuem para a melhoria das suas condições de vida e por outro, os limita ao exercício de um trabalho informal.

Tabela 3 - Distribuição dos ex-formandos ciganos do IEFP, IP da Figueira da Foz, por Medidas de Formação Profissional, no período (2011-2016)

Variáveis	Grupos	n	Percentagem (%)
Modalidades de Formação	Formação para a Inclusão	87	38,0%
	EFA B1	41	17,9%
	EFA B2	11	4,8%
	EFA B1+B2	15	6,5%
	EFA B2+B3	2	0,9%
	EFA B3	28	12,2%
	EFA B3 PRO	5	2,2%
	Aprendizagem	2	0,9%
	Formação Modular Certificada	38	16,6%
	Total		229

Fonte: elaborada pela autora

Relativamente aos percursos de Formação mais frequentados é visível que as ações de Formação para a Inclusão (Programa de Formação em Competências

¹¹ Despacho normativo n.º 2/2011, de 11 de fevereiro: altera o despacho normativo n.º 4-A/2008, de 24 de Janeiro, que fixa a natureza e os limites máximos dos custos considerados elegíveis para efeitos de cofinanciamento pelo Fundo Social Europeu e procede à respetiva republicação.

Básicas) e os percursos Educação Formação de Adultos, de nível 1, do Ensino Básico, conferem equivalência escolar de 4º ano, sendo as mais frequentadas pelos formandos ciganos, com uma representação de, 38% e 17,9%, respetivamente.

Tabela 4 - Taxa de desistência dos ex-formandos ciganos do IEFP, IP da Figueira da Foz (2011-2013)

Variáveis	Grupos	n	Percentagem (%)
Concluíram o percurso	Sim	157	68,6%
	Não	72	31,4%
Total		229	100%

Fonte: elaborada pela autora

Verifica-se ainda que a maioria dos formandos concluiu o percurso formativo com aproveitamento (68,6%). Contudo, salientamos que alguns dos ex-formandos desistentes, terão concluído posteriormente o seu percurso formativo, numa outra etapa.

Tabela 5 – Níveis de Qualificação escolar dos ex-formandos ciganos da Figueira da Foz

Variáveis	Grupos	N	Percentagem (%)
Escolaridade Obtida	sem qualificação escolar obtida	105	45,9%
	4º ano de escolaridade	45	19,7%
	6º ano de escolaridade	53	23,1%
	9º ano de escolaridade	25	10,9%
	12º ano de escolaridade	1	0,4%
Total		229	100%

Fonte: elaborada pela autora

No que diz respeito às qualificações escolares, 45,9% dos formandos ciganos frequentaram ações de Formação Modular, que não correspondiam a uma equivalência escolar, 19,7% concluiu o 4º ano de escolaridade; 23,10% concluiu o 6º ano de escolaridade, 10,9% o 9º ano de escolaridade e 0,4% concluiu o 12º ano de escolaridade. Salientamos, contudo, que durante o ano de 2017 foram integrados 5 jovens ciganos no curso EFA B3 de Cozinha e 3 formandos ciganos em cursos de nível secundário (Técnico de Soldadura), cujas ações ainda estão a decorrer.

Em suma, no que se refere à formação profissional do IEFP, IP assistimos, por um lado, a um conjunto de utentes que não beneficiam de subsídios da Segurança Social e procuram a Formação Profissional, financiada, como o único meio de subsistência. Por outro lado, verifica-se que a relação de utentes com o benefício da prestação social do RSI os “empurra” para a frequência de Medidas de Formação

Profissional, demonstrando, que as medidas de formação profissional surgem como um fim (na lógica de obtenção de rendimentos), mas são igualmente um meio, para garantir a manutenção dos seus rendimentos. É uma lógica “perversa” de procura de Formação Profissional, onde a motivação é pautada, essencialmente, por critérios de subsistência económica.

Em 2012, a Lei nº 13/2003 de 21 de maio, que regula a medida de RSI, sofreu alterações com a publicação da (Portaria 257/2012 de 27 de agosto, Diário da República, 1.ª Série, n.º 165), reforçando-se o carácter transitório do contrato, constitutivo de direitos e obrigações. Nesta base, emergiu uma nova perspetiva sobre os deveres, ao exigir-se a procura ativa de emprego, a frequência de ações de formação profissional e realização de trabalho ao serviço da comunidade, enquanto formas de integração socioprofissional (Montenegro, 2003 e Magano, 2014).

Perante o exposto, consideramos que estes aspetos económicos são determinantes no acesso às Medidas de Formação Profissional, uma vez que se poderão configurar na obtenção de um rendimento, ou no receio de perda de rendimentos, face a uma eventual recusa.

2.3. Iniciativas locais indicadoras de uma Mudança Interna

No âmbito das diretrizes emanadas pela ENICC, a Câmara Municipal da Figueira da Foz, conjuntamente com o Grupo Ativo Cigano da Figueira da Foz (GACFF), do Programa *Romed*¹², tem promovido um conjunto de ações que dão destaque à cultura cigana. Desde novembro de 2014, conta com 6 participações locais, com maior ênfase durante o ano de 2016, onde se desenvolveram 5 ações, nomeadamente as seguintes:

Em outubro e novembro de 2014¹³, o Conselho Local de Ação Social da Figueira da Foz (CLAS) promoveu, em parceria com o GACFF, uma ação de formação com o objetivo de divulgar a “História e Cultura Cigana”, junto de vários parceiros locais, que têm uma intervenção direta com a comunidade cigana, no âmbito

¹² O Programa ROMED surge em 2011, e veio contribuir para a formação e qualificação de mais de 1300 mediadores, em 22 países europeus. Estes mediadores têm um conhecimento alargado das comunidades e das especificidades dos indivíduos pertencentes à cultura, em que se inserem, o que lhes permite uma atuação com neutralidade e imparcialidade, enquanto mediadores, entre a população cigana e as entidades públicas. O objetivo do ROMED é melhorar a qualidade e eficácia do trabalho desenvolvido pelos mediadores, nas áreas da saúde; educação e emprego, através de mecanismos de comunicação e cooperação entre as instituições e as comunidades ciganas.

¹³ <http://www.cm-figfoz.pt/index.php/noticias-lista/1171-historia-e-cultura-cigana> (consultado em no dia 22/11/2016).

das suas funções. Esta formação permitiu a todos os participantes um maior conhecimento e uma maior compreensão, da origem e da cultura cigana, sugerindo algumas estratégias de intervenção junto da comunidade cigana. Em janeiro de 2016¹⁴, o GACFF realizou um conjunto de iniciativas de solidariedade, em que contou com a participação de ex-formandos do curso de educação Formação de Adultos, de nível Básico (EFA B3)¹⁵ de Cozinha, onde confeccionaram e distribuíram sopa pelos utentes do Centro de Apoio ao Sem-abrigo (CASA). A 8 de Abril de 2016¹⁶, assinalaram-se os 45 anos do 1º Congresso Mundial de Ciganos¹⁷, que ocorreu em *Orpington* (1971), nos arredores de Londres, onde diferentes delegações de ciganos, de todo o mundo, reuniram, com o objetivo de sensibilizar para as dificuldades e estigma social enfrentados por esta comunidade e, assim, delinear estratégias no combate à discriminação e à exclusão social. No seguimento destas comemorações, o GACFF, em parceria com a CMFF, promoveu uma exposição fotográfica, intitulada “Figueira da Foz Cigana”, que contribuiu para uma retrospectiva do quotidiano, das dificuldades sentidas e das tradições das diferentes gerações da comunidade cigana residentes no concelho da Figueira Foz.

Durante o mês de agosto de 2016¹⁸, o GACFF, em parceria com a CMFF, promoveu um espetáculo musical com o grupo cigano espanhol *Alabastro*, dando a conhecer um pouco da cultura cigana. A investigadora observou uma forte adesão da comunidade cigana figueirense, no entanto, apesar do espetáculo ser gratuito e decorrer numa zona central e acessível da cidade constatou que eram poucos os participantes não ciganos.

Entre 24 a 29 de outubro de 2016¹⁹, assinalou-se a semana da igualdade, com a exposição fotográfica itinerante “*Não Engolimos Sapos*”, iniciativa do Movimento SOS Racismo, no âmbito do Fundo de Apoio à Integração das Comunidades Ciganas 2016. Esta iniciativa expõe uma prática muito comum em Portugal (bastante visível no Concelho da Figueira da Foz), de estabelecimentos comerciais e da restauração,

¹⁴<http://www.asbeiras.pt/2016/01/ciganos-solidarios-com-os-carenciados-na-figueira-da-foz/> (consultado no dia 22/11/2016).

¹⁵ Equivalência escolar de 9º ano (descrição mais pormenorizada na página 118)

¹⁶<http://www.cm-figfoz.pt/index.php/what-s-on/icalrepeat.detail/2016/04/01/16330/-/exposicao-de-fotografia-figueira-da-foz-cigana> (consultado no dia 22/11/2016).

¹⁷ <http://internacional.ipvc.pt/pt/node/630> (consultado no dia 22/11/2016).

¹⁸ <http://www.cm-figfoz.pt/index.php/noticias-lista/1903-figueira-da-foz-a-gosto> (consultado no dia 22/11/2016).

¹⁹<http://www.cm-figfoz.pt/index.php/noticias-lista/1976-semana-da-igualdade-arranca-com-a-exposicao-nao-engolimos-sapos> (consultado a 22/11/2016).

colocarem à porta ou ao balcão um sapo em loiça, com o intuito de afastar os clientes de etnia cigana.

Pese embora esta prática seja desvalorizada pelas gerações mais jovens, continua a simbolizar para os mais antigos um sinal de má sorte, demonstrando um manifesto desrespeito pelos portugueses ciganos e considerável ato de provocação. Esta campanha decorre ao nível nacional²⁰ e visa sensibilizar os proprietários dos estabelecimentos com sapos de loiça, para a simbologia destes artefactos, convidando-os a retirá-los de exposição, sendo de 50% a adesão dos proprietários a esta campanha. De salientar que esta iniciativa ganha forte expressão após a apresentação da curta-metragem “A Balada de um Batráquio”²¹, da realizadora Leonor Teles, de origem cigana.

No decorrer da semana da Igualdade da Figueira da Foz²², a CMFF, em parceria com o GACFF e a Associação *Ribaltambição*, promoveu um *Showcooking* de comida típica Cigana, no âmbito do Projeto FAPE – Fundo de Apoio à ENICC do Alto Comissariado para as Migrações, IP – “7 mulheres ciganas, 7 estórias de vida e 7 pratos típicos ciganos”, cujo objetivo principal é o de sensibilizar a população em geral para as questões da igualdade de género, xenofobia e de discriminação.

Mais recentemente²³, Nils Muiznieks, Comissário Europeu dos Direitos Humanos, fez um balanço muito positivo do Programa de Mediação Cultural (ROMED2)²⁴, que está implementado em 7 concelhos do país, incluindo o da Figueira da Foz. O relatório de avaliação externa, publicado pelo Conselho Europeu, mostra que o trabalho desenvolvido nos anos 2014/2015 possibilitou a criação de 30 postos de trabalho para ciganos, “ainda que precários e temporários”, dos quais 6, resultaram no concelho da Figueira da Foz.

De acordo com Bruno Gonçalves, o projeto ROMED é bastante inovador na área da mediação cigana, focalizando-se não só na mediação intercultural com base

²⁰<https://www.publico.pt/2016/10/01/sociedade/noticia/projeto-nao-engolimos-sapos-chega-a-lisboa-com-exposicao-1745815> (consultado no dia 22/11/2016).

²¹<http://visao.sapo.pt/actualidade/cultura/2016-02-20-Balada-de-um-Batraquio-vence-Urso-de-Ouro-em-Berlim> (consultado no dia 22/11/2016).

²²<http://www.cm-figfoz.pt/index.php/noticias-lista/1977-show-cooking-semana-da-igualdade> (consultado no dia 22/11/2016).

²³<https://www.publico.pt/2017/03/08/sociedade/noticia/programa-de-mediacao-cultural-revela-um-sinal-de-mudanca-1764412> (consultado no dia 08/03/2017).

²⁴<http://coe-romed.org/articles/portuguese-government-take-over-romed2-2018-several-new-municipalities> (consultado no dia 07-06-2017).

nos direitos humanos, bem como em outras vertentes de índole social, onde se recomenda que os mediadores deixem de ser “*cavalos de Tróia*” (i.e., mediador que passa a mensagem da instituição ou então o mediador ativista da comunidade, que reivindica junto da instituição os desejos e os anseios das comunidades ciganas). Este projeto considera ainda de extrema importância que estas funções sejam atribuídas a ciganos, pois enquanto formadores ROMED, constituirão uma ferramenta no processo de inclusão e servirão de referência para outros jovens ciganos que ambicionam seguir o mesmo caminho.²⁵

2.4. Medidas de Formação Profissional do IEFP e o papel do Serviço Social

O Centro de Emprego e Formação Profissional de Coimbra resulta da fusão do Centro de Emprego de Coimbra e do Centro de Formação Profissional de Coimbra, pertencendo à Delegação Regional do Centro. A sua área de intervenção geográfica abrange 6 concelhos, designadamente: Coimbra, Condeixa-a-Nova, Penacova, Cantanhede, Mealhada e Mortágua. O Serviço de Formação Profissional de Coimbra amplia a sua área de atuação para o Centro de Emprego da Figueira da Foz, que compreende os concelhos da Figueira da Foz, Montemor-o-Velho, Mira e Soure.

Por cada ano civil, o IEFP tem a preocupação de planificar a sua atividade formativa, de modo a que seja capaz de corresponder aos desafios colocados pelo mercado de trabalho, que se encontra em permanente mudança e acentuado desenvolvimento. O Serviço Social, a par com as Conselheiras de Orientação Profissional, tem uma participação ativa na planificação das atividades formativas, propondo o desenvolvimento de ações de formação locais, que permitam alargar o leque de competências dos utentes.

No âmbito da intervenção do Serviço Social, importa salientar que, durante o processo de constituição dos grupos de formação, são avaliados, entre outros, alguns aspetos sociodemográficos, que determinam a elegibilidade e as condições de acesso dos candidatos às diferentes tipologias de formação, nomeadamente, a idade, o nível de qualificação escolar e a situação face ao emprego²⁶ que são determinantes no acesso às diferentes Modalidades de Formação Profissional a que o utente se candidata.

²⁵ EAPN . Ciganos.pt - http://www.eapn.pt/docs/e-news_ciganos_n7.pdf (consultado no dia 08/06/2016)

²⁶ Ativo Empregado ou Ativo Desempregado.

A condição socioeconómica é outro aspeto a ter em consideração na fase de constituição dos grupos, o que obedece a uma análise aprofundada da situação económica dos utentes, que nos permita determinar se os mesmos reúnem condições do ponto de vista financeiro, para se manterem em projetos formativos de curta, média e longa duração, independentemente do acordo de inserção determinar a frequência de formação profissional. É essencial conhecer e compreender o contexto sociofamiliar dos candidatos e a sua rede familiar de suporte, de modo a garantir que têm apoio de retaguarda que garanta o acompanhamento dos dependentes a cargo (pais e filhos), durante o percurso formativo. Na falta de apoio, compete ao Técnico avaliar em conjunto outras alternativas e estabelecer os contactos com as instituições.

Identificamos outro aspeto a ter em consideração no processo de constituição de grupos, a motivação. À semelhança de Arias (2004), depreendemos que os estados afetivos e motivacionais são variáveis muito importantes e que se refletem em qualquer modelo de aprendizagem, promovendo o seu sucesso ou insucesso escolar. Os formandos, quando motivados, exprimem afetos positivos, adotam comportamentos e pensamentos que otimizam a aprendizagem e o desempenho, desenvolvem a capacidade de iniciativa e de enfrentar os desafios, contribuindo na definição de estratégias de resolução de problemas.

Por outro lado, formandos desmotivados revelam pensamentos e comportamentos globalmente negativos, não se empenham, evitam desafios, desistem facilmente, adotam as mesmas estratégias fracassadas e relevam-se deprimidos e ansiosos (Lemos, 2005).

A experiência profissional é um aspeto importante na orientação e encaminhamento dos candidatos às diferentes tipologias de Formação Profissional, pelo que importa caracterizar sucintamente as medidas de Formação Profissional promovidas pelo Instituto do Emprego e Formação Profissional, IP (IEFP)²⁷, que procuram responder às necessidades e objetivos individuais dos candidatos, nomeadamente: (i) obtenção de uma certificação escolar, com vista a aumentar o nível de qualificação escolar e (ii) obtenção de uma certificação profissional, mantendo o nível de qualificação escolar, alargando o seu leque de competências profissionais e/ou, (iii) a obtenção de uma dupla certificação, no sentido de aumentar as suas

²⁷ <https://www.iefp.pt/>

competências escolares e profissionais, potenciando, desta forma, a melhoria das condições de acesso ao mercado de trabalho.

Um estudo efetuado na Hungria²⁸ enumera um conjunto de fatores que poderão contribuir para a inserção profissional dos ciganos, nomeadamente, a escolaridade; a experiência profissional e a procura ativa de emprego. De acordo com os resultados obtidos nesse estudo, verificámos que, quanto maior o nível de qualificação escolar, maior a probabilidade que os ciganos têm em se inserir no mercado de trabalho. No que diz respeito à frequência de formação profissional, uma pessoa cigana “*tem 7,57 vezes mais probabilidade de estar numa situação de emprego estável*” (Baranyai & Kiss, 2016, p. 11). Logo, os pressupostos enunciados são transversais à população cigana e encontram suporte no âmbito do objetivo deste estudo.

Apresentamos, de seguida, uma breve síntese das medidas e tipologias de formação profissional, que o Serviço de Formação Profissional de Coimbra tem ao dispor da população jovem e adulta, onde se verifica um maior número de integrações da população de etnia cigana, identificando-se os apoios sociais previstos, nas diferentes modalidades de formação e uma apreciação crítica, tendo por base o acompanhamento efetuado aos formandos, ao longo da formação.

a) Formação em Competências Básicas (FCB)

A Formação em Competências Básicas²⁹, que se insere na medida de Formação para a Inclusão, visa a aquisição de competências ao nível da leitura, escrita, cálculo e uma sensibilização às novas tecnologias (TIC). A formação pode ter uma duração entre 150 a 300h e é composta por 6 Unidades de Formação de Curta Duração³⁰ (UFCD), podendo, em situações devidamente justificadas, prolongar-se por mais 50 horas de formação suplementar³¹.

A FCB destina-se a utentes que tenham idade igual ou superior a 18 anos e que não tenham frequentado ou concluído o 1º ciclo do ensino básico, ou que tenham concluído este nível de ensino, contudo, não tenham adquirido conhecimentos básicos

²⁸https://www.academia.edu/9977725/Patterns_of_Roma_employment_in_Europe?auto=download (consultado no dia 10/02/2017).

²⁹ A Portaria n.º 1100/2010, de 22 de outubro, aprovou o Programa de Formação em Competências Básicas.

³⁰ Leitura Escrita Iniciação (LEI); Leitura Escrita Consolidação (LEC); Leitura Escrita Aprofundamento (LEA); Cálculo Iniciação (CI); Cálculo Aprofundamento (CA); Tecnologias da Informação e Comunicação (TIC), com uma duração de 50 horas cada.

³¹ Para reforço de aprendizagens numa das áreas de formação.

de leitura, escrita e cálculo. A fase de constituição do grupo de formação prevê a aplicação de um teste diagnóstico, que permite aferir se os candidatos são detentores das referidas competências e qual o seu nível de conhecimentos.

O Serviço de Formação Profissional de Coimbra desenvolveu, até ao momento, 51 ações de FCB³², das quais, 13 decorreram no concelho da Figueira da Foz, onde a nossa intervenção se refletiu maioritariamente sobre os utentes de etnia cigana. O Serviço Social (SS) teve um papel determinante no desenvolvimento deste número de ações, ao propor a deslocalização das ações e o seu desenvolvimento junto dos utentes, promovendo desta forma, uma intervenção local e integrativa, minimizando alguns constrangimentos de acesso, devido à indisponibilidade de horários de transportes públicos ou à falta de recursos financeiros para suportar as despesas com as deslocações.

Apontamos, como limitações desta medida de formação, o elevado número de formandos por curso, entre 26 a 30 formandos³³, por ação e a curta duração do percurso formativo, para o objetivo que se propõe. Salienta-se que, na sua maioria, os utentes que participam nos cursos de FCB estão expostos a níveis de exclusão social mais elevados, uma vez que são provenientes de contextos sociais e culturais vulneráveis, que, conjugado com a falta de qualificações escolares e profissionais, podem conduzir ao prolongamento da sua condição de desemprego.

O curso de FCB não confere certificação escolar, permitindo no final dar continuidade para os percursos de dupla certificação, de Educação e Formação para Adultos (EFA), de nível Básico (B1) conferindo o 4º ano de escolaridade e (B1+B2; B2) a equivalência escolar de 6º ano, que destacamos de seguida.

b) Educação e Formação de Adultos (EFA)

Os Cursos de Educação e Formação de Adultos³⁴ procuram elevar os níveis de qualificação escolar e profissional da população portuguesa adulta e, por esta via, melhorar as suas condições de empregabilidade. Os cursos EFA possuem diferentes

³² Três Ações de FCB em contexto prisional (no Estabelecimento Prisional de Coimbra); 20 ações no Concelho de Coimbra; 5 ações decorreram em Cantanhede; 2 ações no Concelho de Penacova e desenvolvemos uma ação nas seguintes localidades: Lousã; Freguesia de Casal Comba (Mealhada); Tocha; Freguesia de Arazede (Tocha); Montemor-o-Velho; Mira; Mealhada; Penacova e Condeixa-a-Nova

³³ Devido às alterações introduzidas pela Portaria n.º 216-C/2012, de 18 de julho.

³⁴ A portaria n.º 230/2008, de 7 de março, define o regime jurídico dos cursos de educação e formação de adultos (EFA) e das formações modulares. A Portaria n.º 283/2011, de 24 de outubro, regista a segunda alteração à Portaria n.º 230/2008, de 7 de março.

tipologias em função da idade e das habilitações escolares dos candidatos (ver anexo 1). Assim, a certificação resulta do percurso de formação frequentado, podendo corresponder aos seguintes níveis escolares: 4.º, 6.º, 9.º ou 12.º ano de escolaridade e respetivo nível de qualificação do Quadro Nacional de Qualificações³⁵ (2 e 4).

Nos cursos EFA, as saídas profissionais mais frequentadas por formandos de etnia cigana são as seguintes: (EFA B1) Jardinagem e Espaços Verdes e Assistente Familiar e Apoio à Comunidade; (EFA B2) Jardinagem e Espaços Verdes, Assistente Familiar e Apoio à Comunidade, Operador de Salinas e Sapador Florestal e Empregada de Andares; (EFA B3) Cozinha, Manicura e Pedicura, Cabeleireiros (EFA B3 PRO) Empregado Comercial; (EFA NS) Técnico de Soldadura, Esteticismo/Cosmetologia, e Técnico de Desenho Gráfico.

De acordo com os referenciais de formação, disponíveis no Catálogo Nacional de Qualificações³⁶, da Agência Nacional para a Qualificação e o Ensino Profissional, IP (ANQEP), constatamos, por um lado, que existe uma grande diversidade de oferta de saídas profissionais, para os diferentes níveis de qualificação. Contudo, verificamos que a diversidade de oferta formativa disponibilizada pelo Serviço de Formação Profissional de Coimbra é mais limitada, quanto menor o nível de qualificação escolar, isto é, verifica-se desfasamento entre a oferta formativa e as necessidades e motivações dos utentes.

c) Formação Modular Certificada (FMC)

Os percursos de Formação Modular Certificada permitem atualizar e aperfeiçoar os conhecimentos teóricos e práticos da população portuguesa adulta, bem como elevar os seus níveis de habilitação escolar e profissional³⁷. Podem frequentar esta medida, formandos com idade igual ou superior a 18 anos, de acordo com as suas habilitações escolares, empregados ou desempregados que queiram melhorar as suas competências em domínios de âmbito geral ou específico de uma profissão.

Salientamos que, nos cursos de FMC, as saídas profissionais mais frequentadas por formandos de etnia cigana são percursos parciais dos referenciais de Costura; Operador Agrícola; Assistente Familiar e Apoio à Comunidade; Cozinha e Agricultura Biológica.

³⁵ Para saber mais sobre este assunto, consultar <http://www.catalogo.anqep.gov.pt/Home/QNQ>

³⁶ <http://www.catalogo.anqep.gov.pt/>

³⁷ Em articulação com o processo RVCC, Decreto-lei n.º 357 ou Comissão Técnica.

Os percursos de FMC têm uma duração máxima até 3 meses (25h a 300h) e as Unidades de Formação de Curta Duração (UFCD's) são definidas tendo em conta o nível de qualificação dos utentes, neste caso, os detentores de qualificação escolar inferior ao 9º ano, são integrados em percurso de qualificação de nível 2, de acordo com o CNQ. Os formandos com habilitação igual ou superior ao 9º ano, são enquadrados em percursos de nível 2 ou 4, com duração máxima semanal de 28 horas.

Esta medida tende a ser a mais interessante para este tipo de população, pois permite, por um lado, flexibilizar os horários de funcionamento, permitindo que os formandos possam conciliar com atividades profissionais pontuais e a aquisição de competências escolares e profissionais num curto espaço de tempo³⁸. Por outro lado, tem como limitação, não integrar uma componente de formação prática em contexto real de trabalho, que consideramos que seria uma mais-valia, uma vez que iria permitir ao formando, colocar em prática as competências adquiridas ao longo da formação, e dessa experiência, poderia facilitar a sua integração no mercado de trabalho.

No sentido de colmatar esta necessidade foi criado, em 2013, o programa Vida Ativa³⁹ (VA) que é destinado a utentes desempregados, jovens ou adultos, beneficiários de prestações sociais ou não, desde que se encontrem inscritos no Centro de Emprego, independentemente das suas habilitações escolares. A medida VA permite potenciar o regresso ao mercado de trabalho de desempregados, através de uma rápida integração em ações de formação de curta duração, que poderão integrar uma componente prática em contexto real de trabalho, entre 3 a 6 meses. Esta medida revela-se vantajosa uma vez que tem uma carga horária de FPCT, mais expressiva ao invés da formação teórica, permitindo aos formandos ciganos, a demonstração das suas competências.

d) Aprendizagem

Os cursos de Aprendizagem⁴⁰ destinam-se a jovens com idade igual ou superior a 15 anos e preferencialmente, menores de 25 anos, que sejam detentores do 9º ano de escolaridade e não tenham concluído o 12º ano. Esta modalidade é composta por 3 períodos, com uma duração média de 2 anos e meio, funcionando em regime de alternância, estando distribuída por uma componente de formação teórica, tecnológica

³⁸ Os percursos de FMC podem ter no máximo uma carga horária de 600h, tendo em percursos superiores 300h, incluir UFCD's de formação de base, proporcional à carga horária total.

³⁹ Portaria n.º 203/2013, de 17 de junho.

⁴⁰ Os cursos de Aprendizagem são regulados pela Portaria n.º 1497/2008, de 19 de dezembro.

e uma forte componente de Formação Prática em Contexto de Trabalho (PCT), cujos conteúdos programáticos de cada saída profissional, podem ser consultados no Catálogo Nacional da Qualificações⁴¹ (CNQ).

O percurso de Aprendizagem visa elevar os níveis de qualificação escolar e profissional⁴², permitindo aos formandos prosseguir os seus estudos no ensino superior, sendo que nesta medida, foram integrados formandos ciganos, nas ações das ações de Técnico Auxiliar de Saúde; Técnico de Restaurante Bar e Técnico de Sistemas Fotovoltaicos Térmicos.

e) Reconhecimento, Validação e Certificação de Competências (RVCC)

O Reconhecimento, validação e certificação de competências escolares⁴³ (RVCC) visa contribuir para o aumento dos níveis de qualificação dos adultos proporcionando uma nova oportunidade de formação para aqueles que não completaram ou abandonaram precocemente a frequência dos sistemas de educação formal.

Esta medida destina-se a adultos, empregados ou desempregados, que estejam nas seguintes condições: possuam idade igual ou superior a 18 anos à data de início do processo (para os níveis básicos) necessidade de aquisição e reforço de conhecimentos e competências. No nível secundário, o candidato tem de ter idade igual ou superior a 23 anos, ou 18 anos, e ter 3 anos de descontos à Segurança Social, devendo comprovar a sua experiência profissional.

O processo RVCC é desenvolvido ao longo de um conjunto de sessões durante as quais os candidatos são apoiados na identificação e no reconhecimento das competências que possuem. As competências dos candidatos são validadas com base nos referenciais de competências que integram o Catálogo Nacional de Qualificações. No final do processo de RVCC, o candidato realiza uma prova escrita, oral e/ou prática.

A certificação pode ser total, dando lugar à emissão de um Certificado de Qualificações e de um Diploma, de nível 2, 3 ou 4 do Quadro Nacional de Qualificações, ou parcial, dando lugar à emissão de um Certificado de Qualificações,

⁴¹ <http://www.catalogo.anqep.gov.pt/>

⁴² Confere equivalência escolar ao 12º ano e nível 4, do Quadro Nacional de Qualificações.

⁴³ Portaria n.º 135-A/2013, de 28 de março.

no qual constam as unidades de formação validadas em processo de RVCC. Neste caso, é emitido ao adulto um Plano Pessoal de Qualificação⁴⁴ (PPQ) e é feito o seu encaminhamento para uma entidade formadora.

Finalmente, identificamos poucos formandos de etnia cigana que tenham obtido certificação escolar por esta via, justificado pela ausência de apoios sociais e pela necessidade de desenvolver trabalhos de forma autónoma.

f) Apoios Sociais Previstos nas diferentes Modalidades de Formação

A CN n° 3/2017, de 07 de abril, define os valores máximos elegíveis de financiamento dos apoios sociais, para as diferentes modalidades de formação e o somatório dos apoios sociais a atribuir mensalmente aos formandos. Os apoios sociais são definidos em função do valor do Indexante dos Apoios Sociais⁴⁵ (IAS) e de acordo com a opção gestionária do IEFP, IP, que estabelece os limites máximos de atribuição dos diferentes apoios sociais.

No que diz respeito aos apoios sociais de subsídio de alimentação, subsídio de transporte/pagamento das despesas de transporte, subsídio de acolhimento e subsídio de alojamento/subsídio de jantar são transversais a todas as medidas de formação do IEFP, com exceção na medida de Reconhecimento, Validação e Certificação de Competências.

Segue-se a tabela síntese dos apoios sociais para as diferentes modalidades de formação:

⁴⁴ O PPQ integra as UFCD correspondentes às unidades não certificadas e que são imprescindíveis para a conclusão da qualificação.

⁴⁵ A Portaria n° 4/2017, de 03 de janeiro, procedeu à atualização do valor do IAS, para o montante de 421,32€, referente ao ano civil de 2017.

Tabela 7 - Apoios Sociais na modalidade das Modalidades de Formação

FCB/ EFA/FMC/VA/APRENDIZAGEM		
Subsídio de Alimentação	Espécie ou numerário: 4,52€/dia	
Subsídio de Transporte	15%	63,19€
Pagamento das Despesas	Mediante apresentação de recibo original do passe.	
Subsídio de Acolhimento	Até ao máximo de 50% do IAS	210,66€
Subsídio de Alojamento	Até ao máximo de 30% do IAS	126,40€
Subsídio de Jantar	Numerário: 4,52€/dia	
FCB / EFA / FMC / VA		
Bolsa de Formação	Até ao máximo de 35% do IAS	147,46€
APRENDIZAGEM		
Bolsa de Profissionalização	Até ao máximo de 10% do IAS	42,13€
Bolsa de Material de Estudo	Escalão A: 163€	Escalão B: 81,50€
Somatório dos Apoios Sociais	Até ao máximo de 75% do IAS	315,99€
Somatório dos Apoios Sociais	100% do IAS	421,32€

Fonte: informação sistematizada pela autora.

O subsídio de alimentação pode ser atribuído em espécie, em situações que a ação decorra nas instalações do serviço de formação, ou em numerário (4,52€/dia útil), quando ação decorre no exterior ou quando o formando se encontra a frequentar a componente FPCT, tendo, o formando, para beneficiar deste apoio, de ter uma frequência mínima de 3h/dia de formação.

O IEFP comparticipa com o pagamento de todas as despesas relacionadas com a deslocação do formando aos locais de formação e durante a formação PCT, nomeadamente, o pagamento das despesas de transporte (mediante apresentação do recibo do passe mensal) ou atribuição do subsídio de transporte até ao limite máximo de 15% do IAS, nas situações em que os formandos comprovem não dispor de transportes públicos, ou horários compatíveis com os da formação, tendo necessariamente de se deslocar em viatura própria. O subsídio de transporte poderá ser um apoio incipiente, face à despesa que os formandos têm, uma vez que não suporta as despesas reais da sua deslocação, recorrendo, quando é possível, aos familiares, para suportar estas despesas.

Para os formandos que tenham descendentes e/ou ascendentes dependentes a cargo, que por motivo de frequência da ação, tenham necessidade de os confiar a

terceiros, prevê-se o pagamento do subsídio de acolhimento, atribuído até ao limite máximo de 50% do IAS.

Por fim, poderá ser atribuído a título excepcional, o subsídio de alojamento, quando comprovem que o local de realização da formação dista 50 km ou mais da localidade da sua residência, ou quando comprovem que não existe transporte público compatível com o horário da formação, podendo ainda ser pagas as viagens em transporte público, no início e no fim de cada período de formação. Pode acrescer a este apoio o subsídio de jantar, em numerário, no montante diário de 4,52€.

Nos percursos de Formação em Competências Básicas, Educação Formação de Adultos, Formação Modular Certificada e na Vida Ativa, os formandos desempregados poderão beneficiar de uma Bolsa de Formação, até ao limite máximo de 35% do IAS, cujo valor hora é de 1,13€, sendo atribuído em função do número de horas frequentados. Este apoio revela-se claramente insuficiente, uma vez que não está previsto o pagamento da Bolsa de Formação⁴⁶ a utentes desempregados beneficiários de prestações sociais, como o Rendimento Social de Inserção, que não veem a sua condição económica melhorar, com a frequência da ação de formação. Esta é uma das razões que leva muitos dos formandos de etnia cigana a procurar outras respostas formativas em entidades externas, que permitem a acumulação da prestação social, com os apoios sociais.

Os formandos da modalidade de *Aprendizagem* poderão beneficiar de uma Bolsa de Profissionalização (até ao limite máximo de 10% do IAS). No entanto, consideramos que este é um apoio claramente insuficiente para os jovens que possuem encargos com habitação, filhos, entre outros. Em situações de comprovada insuficiência económica do agregado familiar, está previsto o pagamento da Bolsa de Material de Estudo, por cada período, para os formandos que se posicionem no 1º ou no 2º escalão do abono de família, para aquisição de material escolar que considerem essencial para o sucesso da formação.

O somatório de alguns apoios sociais⁴⁷ não pode exceder 75% do IAS, exceto nas situações de formandos beneficiários do subsídio de alojamento, que pode ser alargado para os 100% do IAS. Os referidos apoios sociais carecem de uma petição do

⁴⁶ Nos termos do definido na Portaria n.º 60-A/2015, de 2 de março.

⁴⁷ Subsídio de transporte e subsídio de alimentação.

próprio, devendo para tal, comprovar devidamente todas as situações descritas, com base nos documentos solicitados na sessão de acolhimento 1, de constituição dos grupos de formandos.

De salientar, que o IEFP disponibiliza todos os materiais didáticos, em suporte de papel e digital, ferramentas, materiais e equipamentos essenciais à formação e fardamento adequado para o desenvolvimento da componente prática, assegurando o cumprimento das normas de higiene e segurança no trabalho, das diferentes áreas profissionais.

2.5. O Papel do Serviço Social na Formação Profissional, IEFP

No IEFP, IP⁴⁸, o Serviço Social existe desde o início do seu funcionamento e a sua prática profissional tem evoluído, paralelamente, com o desenvolvimento económico e social e as diversas políticas de emprego em vigor. Importa referir que no ano de 2004, com a Circular Normativa 28/2004 de 16 de abril, foram definidas concretamente as atribuições e metodologias de intervenção do Serviço Social no âmbito da Formação Profissional, do IEFP, e que assenta no cumprimento das seguintes etapas: (i) Recrutamento dos Formandos; (ii) Integração dos Formandos e (iii) Acompanhamento dos Formandos.

(i) Recrutamento dos Formandos:

No seguimento da divulgação do Plano de Atividades, ocorrem as inscrições espontâneas ou encaminhamentos de utentes da Figueira da Foz, para as diferentes modalidades de formação, por parte das entidades parceiras, nomeadamente: Gabinetes de Inserção Profissional⁴⁹ (GIP); Contratos Locais de Desenvolvimento Social⁵⁰ (CLDS+), Rede Local de Intervenção Social⁵¹ (RLIS), Associação Empresarial e Comercial da Figueira da Foz (ACIFF); Protocolo RSI (Casa Nossa Senhora do Rosário e Associação *Goltz* de Carvalho).

⁴⁸ O **Centro de Emprego e Formação Profissional de Coimbra** pertence à **Delegação Regional do Centro**, tendo como área geográfica de intervenção 6 concelhos, designadamente: Coimbra, Condeixa-a-Nova, Penacova, Cantanhede, Mealhada e Mortágua. O **Serviço de Formação Profissional de Coimbra** alarga a sua área de atuação para o **Centro de Emprego da Figueira da Foz**, que abrange 3 concelhos: Figueira da Foz, Montemor-o-Velho e Mira.

⁴⁹ Consultar: <https://www.iefp.pt/gabinetes-de-insercao-profissional>.

⁵⁰ consultar: <http://www.seg-social.pt/contratos-locais-de-desenvolvimento-social-mais-clds>

⁵¹ <http://www.seg-social.pt/redes-locais-de-intervencao-social-rlis>

Após um número considerável de candidatos inscritos para uma determinada ação, procede-se à emissão de convocatórias para as sessões de acolhimento 1, feita em articulação com as Conselheiras de Orientação Profissional, sendo a competência do Técnico de Serviço Social (TSS) prestar toda a informação sobre os direitos e deveres dos Formandos, no quadro dos normativos e regulamentos em vigor. Esclarece os utentes, de uma forma genérica, para as condições de acesso da ação⁵², faz referência aos apoios sociais que poderão beneficiar e presta informações sobre as diferentes modalidades e saídas profissionais, que o Serviço de Formação Profissional tem para oferecer.

Seguidamente, procede à fase de entrevistas individuais do Serviço Social, onde recolhe elementos que lhe permitam efetuar uma caracterização/diagnóstico social dos utentes e avaliar o motivo que os levou a candidatar-se à ação de formação. Tal como referido anteriormente, as entrevistas do SS são fundamentais do ponto de vista da avaliação da motivação, do perfil profissional do candidato e das suas condições socioeconómicas. Nesta fase, o TSS é confrontado com uma série de situações, que exigem de si a capacidade de avaliar o utente nas diversas dimensões: social; motivacional; psicológica: saúde; económica; familiar; habitacional, que muitas vezes, levam à necessidade de impulsionar a sua rede de parceiros sociais, com vista à resolução de outros problemas, mais profundos, que a falta de qualificações escolares e profissionais.

Constatamos, igualmente, que muitos dos utentes encaminhados pelas entidades parceiras⁵³, revelam falta de motivação para a formação profissional, receando a penalização de uma hipotética recusa. Se por um lado nos confrontamos com situações de utentes motivados para a formação profissional, cuja inscrição na ação acontece por sua iniciativa, por outro, a formação profissional afigura-se como uma mera ocupação, um escape à solidão, uma forma de sair de casa ou como um meio de subsistência. Esta etapa permite ao TSS identificar um conjunto de condicionantes (facilitadoras e/ou obstrutivas)⁵⁴ no acesso às medidas de formação profissional e propor superiormente uma resposta formativa adequada e ajustada às

⁵² idade, nível de qualificação escolar e situação face ao emprego.

⁵³ Os utentes são muitas vezes encaminhamentos pelos Técnicos que os acompanham, no âmbito do acordo de Inserção Social ou decorrente da definição do Plano Pessoal de Emprego, definido previamente pelo Serviço de Emprego.

necessidades identificadas previamente, com vista a uma resposta integradora, que permita no final alcançar o objetivo a que se propôs.

Ao longo da formação, o TSS presta o apoio social necessário à integração/manutenção do Formando na ação, colaborando na resolução das situações/problema através da mobilização de recursos internos e externos ao Centro (por exemplo, alojamento, equipamentos sociais para acolhimento dos filhos/pais, atribuição de alimentos, entre outros) e do trabalho em rede com outras instituições de suporte social.

No que diz respeito à amostra do presente estudo, é evidente, nesta etapa, uma resistência a tudo o que é estranho e que interfira com a organização familiar, contudo, avaliando-se devidamente cada caso, contornam-se todas as tentativas de recusa, em situações, que assim o justifiquem. Desta forma, efetua-se um trabalho de consciencialização e capacitação⁵⁵ junto dos utentes, para este fenómeno de desemprego prolongado, que não é de fácil resolução, tendo em conta as especificidades culturais, anteriormente identificadas. Todavia, assume-se de maior dificuldade, se o utente não tiver alguma contrapartida para oferecer ao mercado de trabalho, uma vez que na sua maioria não detém experiência profissional.

Do ponto de vista cultural, tem-se vindo a conseguir gerir e “negociar” alguns aspetos tradicionais⁵⁶, que se encontram mais vincados, mesmo nas gerações mais jovens, de modo a que lhes seja permitido concluir com sucesso os percursos formativos. De salientar que os constrangimentos culturais identificados nesta etapa foram de resolução simples e contando sempre com a participação dos utentes, na indicação de sugestões para estes serem ultrapassados.

Após a conclusão desta etapa, realiza-se a sessão de acolhimento 2, onde participam a TSS, a COP, Técnico Administrativo e Coordenador da ação, que constituem a Equipa Técnico-Pedagógica.

⁵⁵ A capacitação é uma das estratégias de intervenção do Serviço Social, que de acordo com Mouro (p. 44) *in* Carvalho & Pinto (2014), “*pode ser desenvolvida por via do empowerment ou da educação para a cidadania*”, podendo ser conduzidas pela via pedagógica ou pela via da *consciencialização política e ideológica*.

⁵⁶ Como por exemplo, permitir a presença de um familiar em sala de aula, de modo a garantir que a sua filha, frequentasse a formação profissional. As Mulheres Ciganas mais velhas só usam saia. No entanto, para o exercício de determinadas áreas profissionais (Jardinagem e Cozinha), a farda é composta por calças, foi definida a melhor alternativa com as utentes, substituindo por batas e assegurando o cumprimento das normas de higiene e segurança no trabalho.

(ii) Integração dos Formandos:

Na sessão de acolhimento 2, o TSS colabora no processo de admissão dos Formandos e na organização do Dossier Técnico-Pedagógico, designadamente, no que respeita aos apoios sociais, elaborando propostas e emitindo os pareceres necessários à sua atribuição, nos termos dos normativos em vigor.

Nesta sessão, os formandos são elucidados sobre o Regulamento do Formando⁵⁷, consubstanciando um conjunto de direitos e deveres do Formando e da Entidade Formadora, bem como as condições de frequência da formação e o regime disciplinar aplicável.

(iii) Acompanhamento dos Formandos:

O TSS promove o acompanhamento dos Formandos ao longo do processo formativo prestando apoio social, psicossocial e sócio familiar, em intervenções diretas e/ou em rede. Sempre que necessário, promove e facilita a articulação entre o formando, o IEFP e a Rede de suporte social, assegurando o desenvolvimento e uma intervenção social integrada, designadamente, no âmbito da Segurança Social, da Saúde, da Justiça, entre outras.

É frequente a articulação com a família e/ou instituições que intervenham no acompanhamento do Formando, nomeadamente, nos processos de (re)inserção socioprofissional, Comissão Proteção de Crianças e Jovens em Risco ou no âmbito do acordo do Rendimento Social de Inserção, estabelecido com a Segurança Social.

Ao longo da formação, o TSS elabora propostas, pareceres e relatórios de progresso, acompanhamento e avaliação, seja para atribuição/alteração de apoios sociais, para a aplicação de medidas disciplinares ou resolução do Contrato de Formação previstos no Regulamento do Formando.

É da competência do TSS dinamizar atividades de formação complementar, promovendo projetos e/ou atividades sociais, culturais, desportivas e de lazer, de acordo com os interesses, motivações e necessidades dos Formandos, tendo em conta a capacidade e recursos do Centro e do meio envolvente. Neste sentido, o Serviço Social assegura, anualmente, a realização da Festa de Natal dos formandos e promove a

⁵⁷ De acordo com a CN n° 45/2004 de 23 de setembro.

realização de atividades integradoras⁵⁸, intervindo e participando em várias ações e eventos de que é exemplo o Campeonato Nacional das Profissões⁵⁹.

Compete ao TSS participar na atividade das Equipas Formativas, colaborando, designadamente, no diagnóstico social dos Formandos, na definição de estratégias e metodologias pedagógicas de suporte ao desenvolvimento do processo formativo e, ainda, na gestão e aplicação dos normativos e regulamentos em função das situações problema de natureza pessoal, social ou organizacional dos Formandos. Colabora na avaliação periódica e final da intervenção da atividade formativa.

Por fim, o TSS apoia na (re)integração profissional dos formandos após a conclusão da formação, colaborando, designadamente, na divulgação das medidas de incentivo e apoio à inserção e/ou contratação⁶⁰, na resolução de situações/problema de natureza social, psicossocial ou sócio familiar, dificuldade acrescida quando se trata de grupos em risco de exclusão social, como é o caso das comunidades ciganas, onde impera o estigma, o preconceito e o medo, que está subjacente a esta minoria étnica.

De referir que este sentimento de desconfiança, motivado pelo desconhecimento do outro e pelas ideias preconcebidas, também ele é visível nos Técnicos que intervêm junto da população cigana, pelo que consideramos ser essencial um maior esclarecimento sobre esta matéria, e uma maior sensibilização para lidar com a diversidade e a multiculturalidade.

Esta abordagem é relativamente recente para o Serviço Social em Portugal, pelo que concordamos com Sousa (2013, p. 240), quando refere que “*os cursos de*

⁵⁸ Como exemplo, o curso EFA B3 de Cozinha realizou uma mostra gastronómica cultural, aberta aos empresários locais, com o objetivo de promover a gastronomia típica, de cada cultura, em que os formandos se inseriam e facilitar deste modo, a possibilidade de os inserir nas suas unidades hoteleiras.

⁵⁹ Ocorreu em maio de 2016, no Serviço de Formação profissional de Coimbra e contou com a participação de 411 concorrentes. Consultar: <https://worldskillsportugal.iefp.pt/>

⁶⁰ Após o término de um percurso formativo qualificante, poderá existir, de acordo com as condições de cada utente, um conjunto de programas e medidas no âmbito do mercado social de emprego⁶⁰ que servem, muitas vezes, de estímulo às entidades públicas e privadas, para a contratualização de apoios, nomeadamente, ao abrigo das medidas Estágio-Emprego; Contrato-Emprego; Reativar; Contrato Emprego Inserção (CEI) e (CEI+). De acordo com a nossa experiência, a integração de ex-formandos ciganos resulta da Medida CEI+, que se destina preferencialmente a desempregados inscritos no serviço de emprego, beneficiários do Rendimento Social de Inserção. Porém, podem ainda ser enquadrados, desempregados inscritos não beneficiários de prestações de desemprego ou do RSI, que se encontrem numa das seguintes situações: “inscritos há pelo menos 12 meses”; “integrem família monoparental”; “cônjuges ou pessoas com quem vivam em união de facto se encontrem igualmente desempregados”; “vítimas de violência doméstica”.

Serviço Social não apresentam uma oferta curricular que contemple este tema” (p. 240), o que, de certa forma, pode justificar o motivo da sua desvalorização por parte dos agentes sociais.

2.6. Serviço Social Culturalmente Sensível

Partilhando da opinião de Sousa (2013) e Almeida e Sousa (2014, p. 205), é também nosso entendimento que uma abordagem emancipadora e despida de preconceitos fomenta uma mudança social em termos individuais e societários, sendo que os assistentes sociais que incutem e promovem este tipo de abordagem, protagonizam práticas “*anti-discriminatórias*” e “*anti-opressivas*”, face aos sujeitos e grupos vulneráveis, com os quais lidam, quer do ponto de vista social, cultural e económico, quer também no referente ao relacionamento com as minorias, étnicas, religiosas, entre muitos outros exemplos.

É de crucial importância o envolvimento do Serviço Social na construção de uma nova ordem social, o que obriga a uma reformulação e reeducação da nossa visão “afunilada” de algumas situações. É importante aceitarmos e sabermos conviver com a singularidade. É fundamental nunca perdermos de vista a essência do ser humano, a sua dignidade e crenças, enquanto pessoas portadoras de diversidades, de diferenças experienciais que fazem parte do seu ADN embrionário e cultural.

Santos (2014, p. 94) refere, “*que o papel de mediação entre o Estado e o individuo, é colocado em causa aquando da cessação do contrato social, percussor de um Estado de Bem-Estar Social*”, exortando os Assistentes Sociais a serem mais atuantes e proactivos na assunção de um papel fulcral prestando os contributos necessários, conducentes à edificação de uma sociedade mais atuante, e autêntica e onde impere uma verdadeira justiça social.

Por tudo isto, impõe-se uma sensibilidade imbuída de muita acuidade, que consiga “combater” o preconceito e que possa determinar uma ação inclusiva e harmoniosa. Acreditamos, que num mundo globalizado, a diferença e a diversidade cultural nos impelem para um dos grandes desafios do social, em termos da construção da sociedade contemporânea, uma sociedade multicultural, de onde emerge, obrigatoriamente a necessidade de avaliar o papel e a hegemonia do Serviço Social em todo este importante processo de descobrimento e adaptação de atitudes e comportamentos.

Recentemente, com maior incidência no âmbito internacional, temos vindo a assistir a uma prática de Serviço Social “*culturalmente sensível*”, sendo que o conceito de “*sensibilidade cultural*”, nos parece ainda incipiente em Portugal, no que concerne à prática dos assistentes sociais, sendo que noutros países o Serviço Social já trabalha este conceito, produzindo conhecimento e implementando-o progressivamente no desempenho diário (Sousa, 2013, p. 231).

Efetivamente, nesses países, o objetivo primordial, não se limita a disponibilizar um serviço social competente do ponto de vista cultural. É mais abrangente e profundo, dado que o enfoque principal e o ponto de partida, é a definição da estratégia, a postura, face à forma como deveremos chegar a esses sujeitos, num formato claro, competente e eficaz, promovendo abordagens culturalmente relevantes quer na pesquisa e estudo da sua multiculturalidade, o que nos permite por um lado, conhecer o contexto do sujeito e por outro, compreendê-lo e apreendê-lo de uma forma efetiva.

De salientar, que num processo de investigação e obrigatoriamente de melhoria contínua, todos estes trabalhos e experiências rasgaram, novos horizontes, desbravando e dando a conhecer outros caminhos, colocando ao Serviço Social, um novo desafio e é concretamente, nos anos 80, que encontramos as primeiras abordagens acerca da importância da apreensão do contexto cultural para a compreensão das necessidades dos utentes, começando a gizar-se novas estratégias de intervenção.

Nesta linha e alicerçando-se em “estudos culturais”, a literatura de Serviço Social tem vindo gradualmente a reconhecer a natureza multicultural dos indivíduos. (Park, 2005; Yan, 2005; Yan & Wong, 2005; Yan, 2008). Neste caso, Sousa (2013, p. 232) reforça este pressuposto, advogando que “*cada pessoa carrega não apenas um misto de culturas, mas também está localizada em diferentes lugares sociais, cuja cultura pode divergir daquela que ela ou ele carregam*”. De salientar que esta constatação sociológica se verifica, frequentemente, com os próprios profissionais, no contexto do seu trabalho diário, que vivenciam “*tensões culturais*” (Yan, 2008), cit in Sousa, (2013, p. 232).

No prosseguimento dos resultados de um estudo despoletado pelo mesmo autor, este assume que: “*a profissão de Serviço Social raramente tem prestado*

atenção a questões relacionadas com a coerência cultural ou tensão cultural” (2008, p. 327), *cit in* Sousa (2013, p. 232). Entendemos que esta afirmação é extremamente pertinente, pois que nos catapulta para outras reflexões e considerações, permitindo-nos inferir, que a *“sensibilidade cultural”* não é uma qualidade ou competência intrínseca dos indivíduos, é algo, que apercebemos, em contínua construção e permanente reinvenção face aos contextos e desafios com que diariamente nos confrontamos.

Por seu lado, concordamos com Bennett (1985), quando defende o seguinte:

“(…) a sensibilidade intercultural não é algo natural e a coexistência transcultural tem sido frequentemente acompanhada por derramamento de sangue, opressão ou genocídio. Contudo, “a falha em exercer a sensibilidade intercultural não é simplesmente um mau negócio ou má moralidade – é autodestrutiva” (p.27). A educação e formação em comunicação intercultural, salientou, é uma abordagem para modificar o nosso comportamento “natural” (in Asamoah, 1996:2-3), cit in Sousa, (2013, p. 232).

O conceito de *“sensibilidade cultural”* encontra-se de certa forma associado a um sentimento de preconceito, sendo que o preconceito, aliado à discriminação, é algo de muito presente no quotidiano dos Assistentes Sociais que se confrontam com esta situação. Indo ao encontro de Bandeira (2002, p. 126): *“o preconceito, usualmente incorporado e acreditado, é a mola central e o reprodutor mais eficaz da discriminação e de exclusão” cit in* Sousa (2013, p. 233).

Urge, portanto, desconstruir e desmistificar o preconceito, sendo que a preocupação sobre esta matéria tem sido objeto de algumas reflexões e estudos no âmbito do Serviço Social, designadamente ao nível internacional. Em Portugal, não há conhecimento de estudos ou ensaios académicos que aprofundem este tema, o que nos leva a reforçar a importância da abordagem da questão, trazendo-a, “sem preconceitos”, para a discussão e reflexão diária, concorrendo assim para a promoção e inclusão da ‘sensibilidade e competência cultural’ junto de todos os intervenientes, pois pese embora, cremos, que a sensibilidade cultural devesse ser uma capacidade, senão inata, intrínseca, do Assistente Social, acreditamos também, que uma maior envolvência e diálogo em redor desta temática fomente e desenvolva de uma forma emergente e replicadora esta importante questão, visando uma tomada de consciência.

Neste prosseguimento, e porque sabemos, *à priori*, que rejeitamos e fazemos resistência a tudo aquilo que não conhecemos ou com o qual não estabelecemos

empatia e porque também, possuímos nítida consciência que quanto maior for o conhecimento daquilo que “rejeitamos”, mais probabilidades temos de alterar e/ou mudar a nossa forma de pensar e a nossa atitude, perante essa mesma realidade, e também obviamente o seu contrário também acontece, mas para que essa decisão, seja ela qual for, seja tomada na nossa consciência íntima, impõe-se obrigatoriamente, o conhecimento, que é afinal a “password” de toda a questão. Assim, concordamos com (Bennett, 1986), quando o autor advoga:

“Que a chave para o desenvolvimento da sensibilidade e as capacidades necessárias para a comunicação intercultural reside em primeiro lugar na visão [ou perceção] que cada pessoa tem quando confrontada com a diferença cultural”, cit in Sousa (2013, p. 237).

Almeida (2013), defende que as instituições conferem ao Assistente Social a legitimidade e a competência para intervirem, quer na procura, quer na atribuição de recursos e serviços disponíveis, assim como na pesquisa de soluções, salientando que o utente deposita nele uma elevada expectativa, concedendo-lhe uma confiança extrema, de onde sobressai uma relação, alicerçada na esperança, que funciona como um “elo de ligação” e um elemento facilitador na tomada de decisões conducentes à construção da solução ou da intervenção.

PARTE II

ESTUDO EMPÍRICO

CAPÍTULO 1

PROBLEMA DE INVESTIGAÇÃO E OPÇÕES METODOLÓGICAS

Neste capítulo, procedemos à apresentação dos objetivos da investigação, à identificação dos instrumentos metodológicos utilizados para a recolha de dados e posteriormente, à análise e discussão dos resultados.

1. Problema da Investigação

Os diferentes autores referenciados na nossa investigação caracterizam as comunidades ciganas como sendo detentoras de qualificações escolares muito baixas e com competências profissionais que os projeta para o comércio ambulante (feiras), não lhes reconhecendo outras profissões, uma vez que algumas foram extintas, por via do avanço tecnológico. A dificuldade em se inserir profissionalmente é justificada pela falta de competências profissionais que são exigidas pelo mercado de trabalho e pelo preconceito associado a esta minoria étnica.

A literatura mostra também que ao proporcionarmos, a esta comunidade, a frequência de percursos formativos (que lhes permita elevar as suas qualificações escolares e diversificar as suas competências profissionais), estamos a criar melhores condições para o seu acesso ao mercado de trabalho e a promover a igualdade de oportunidades.

Porém, vários autores consideram que é prioritário adequar respostas formativas às especificidades das comunidades ciganas e implementar ações que promovam a integração social e laboral desta minoria étnica, em termos de desconstrução de preconceitos, da interculturalidade, cidadania e no combate a todas as formas de discriminação, algo que permitirá valorizar o reconhecimento do papel que a qualificação profissional e o emprego podem ter na melhoria da qualidade de vida desta população (Caré, 2010; Montenegro, 2012 e Magano, 2013 e Ribeiro, 2016).

2. Objetivos da Investigação

Pretendemos com este estudo avaliar os contributos da política ativa de formação profissional, junto das comunidades ciganas em termos da sua integração socioprofissional. Para tal, a recolha de informação junto dos destinatários desta investigação, nas dimensões internas e externas, foi essencial. As dimensões de caráter

mais interno relacionam-se com o quotidiano das suas vidas e com os seus elementos identitários (trajetórias de vida). A dimensão extrínseca refere-se, neste estudo, às políticas e medidas sociais usufruídas pelos destinatários e que foram essenciais na delimitação do perfil e das características do trabalhador cigano, bem como nas suas necessidades de formação académica e profissional.

Neste sentido, este estudo teve como objetivo principal identificar as condicionantes facilitadoras e/ou obstrutivas no acesso às Medidas de Formação Profissional e avaliar o impacto das medidas, ao nível da inserção profissional, da comunidade cigana residente no Concelho da Figueira da Foz. Como ponto de partida foram colocados os seguintes objetivos específicos orientadores do estudo:

- (1) Caracterizar os utentes de etnia cigana que frequentaram formação profissional, na área de intervenção do Centro de Emprego da Figueira da Foz;
- (2) Indicar a taxa de sucesso e insucesso nas diferentes tipologias e áreas de Formação Profissional;
- (3) Aferir se as certificações escolares/profissionais adquiridas resultaram em integração efetiva no mercado de trabalho;
- (4) Identificar as condicionantes (facilitadoras e obstrutivas) que estiveram na base do acesso às medidas de formação profissional pelo/a cidadão/ã cigano/a;
- (5) Compreender a importância de mediadores com pertença étnica nos serviços de emprego e formação profissional, do IEFP.

A descrição do programa de trabalhos seguiu a lógica na figura 1, onde numa **primeira fase** (1) identificámos as condicionantes que influem o acesso às medidas de formação profissional. Numa **segunda fase** (2), aferimos se as medidas de formação profissional são facilitadoras da inserção profissional dos ex-formandos ciganos. Finalmente, na **terceira fase** (3), apresentámos os constrangimentos à sua inserção profissional. Esta descrição não está dissociada do modelo de análise do objeto de estudo que apresentamos em seguida:



Figura 1 - Modelo de Análise
Fonte: sistematização elaborada pela autora

Afonso (2015, p. 30) menciona no seu estudo, que os programas de formação são instrumentos que “*visam estimular uma cidadania mais ativa*” e permitem melhorar os níveis de inclusão social e de empregabilidade. Contudo, verificou-se no presente estudo que os participantes das diferentes modalidades de formação, nem sempre partilham dos mesmos objetivos e motivações. Importou assim, perceber o que motivava os adultos a frequentar as diferentes Medidas de Formação Profissional.

Para tal, recorreremos à investigação de Philippe Carré, “*As motivações para a Formação*”, desenvolvida entre os anos 1997 e 1999, sobre a problemática das motivações dos adultos para a formação.

Carré (2001) considera a motivação como algo complexo de definir, contudo, afirma que a motivação é vista como algo que leva à ação, enumerando no seu estudo, os motivos que levam os adultos a inscrever-se nas ações de formação. Estes pressupostos servem de suporte para a identificação das condicionantes que possam ser facilitadoras ou obstrutivas, no acesso às medidas de formação profissional e que nos propomos identificar no nosso estudo.

De seguida, apresentamos o modelo representativo das quatro dimensões e dos dez motivos (intrínsecos e extrínsecos), que norteiam o adulto para a aprendizagem e participação nos cursos de Formação Profissional.

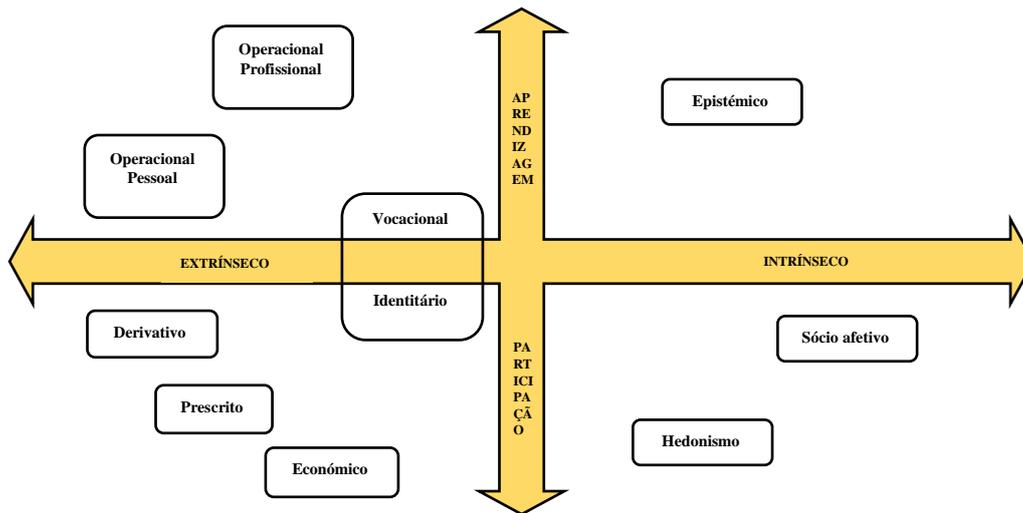


Figura 2 - Representação do Modelo Teórico de Philippe Carré
Fonte: Traduzido de Carré, (2001, p. 46)

Observando a figura 2, que integra a representação do Modelo Teórico de Philippe Carré, constatamos que o autor aponta três motivos que norteiam a motivação intrínseca:

1. *Epistémico*: o indivíduo procura a formação com o objetivo de adquirir conhecimentos, na busca de saberes, justificado pelo prazer em aprender e não por obrigação;
2. *Socio-afetivo*: A formação é encarada como uma oportunidade de estabelecer novos contactos, novas relações sócio afetivas, que possibilitam a partilha de experiências, sendo esta via, uma fonte de aprendizagem;
3. *Hedonista*: o indivíduo participa na ação pelo prazer da própria atividade, independentemente das aprendizagens que adquire;

Carré (2001) enumera outros sete motivos que poderão influenciar a frequência de formação, e que se inserem na motivação extrínseca, nomeadamente:

1. *Económico*: o indivíduo participa na formação por razões materiais, que se prendem com os benefícios económicos que a mesma possa trazer, nomeadamente a possibilidade de promoção na carreira, aumento do vencimento ou o benefício de apoios sociais.

2. *Prescrito*: a sua participação acontece sob sugestão ou indicação de alguém seu superior, ou de influência nas suas relações interpessoais, ou por imposição, porque a lei assim o obriga.
3. *Derivativo*: a frequência da formação é justificada como uma forma de escape a outras atividades insatisfatórias;
4. *Operacional Profissional*: a formação é encarada como uma via de aquisição de novas competências que lhe permitam adaptar e acompanhar os avanços tecnológicos;
5. *Operacional Pessoal*: o indivíduo procura a formação por curiosidade, com o objetivo de adquirir ou renovar competências que possam ser úteis no seu dia-a-dia, em diferentes situações da vida cotidiano, social e familiar;
6. *Identitário*: a aquisição de competências, com vista ao reconhecimento e/ou estatuto que a mesma possa dar num determinado contexto social, cultural ou familiar.
7. *Vocacional*: necessidade de adquirir competências que permitam evoluir na carreira, ou adquirir um emprego melhor.

Para além dos motivos apresentados por Carré (2001), que justificam a frequência da formação, há que ter em consideração outros aspetos de ordem “emocional e psicológica”, que poderão conduzir à desmotivação dos sujeitos.

No estudo de Campos (2014, p. 34), sobre a temática “*EFA os possíveis contributos para a inclusão e empregabilidade*”, a autora considera que “*os adultos podem perder a sua motivação face a um curso quando lhes falta um sentido de propósito*”, as condições envolventes onde decorrem as ações de formação; a fragilidade das relações interpessoais (com os colegas, formadores e técnicos); a falta de harmonia no grupo; a falta de acompanhamento e estímulo por parte dos formadores, são fatores que colocam em causa a manutenção dos formandos nas ações de formação.

Nesta senda e tendo em conta o seu significado, as condicionantes são concetualizadas como algo com poder para determinar, influenciar, afetar ou fazer depender uma determinada condição. Santos (2010), no seu estudo, identifica um conjunto de condicionantes, que poderão ser facilitadoras ou obstrutivas, à inserção profissional dos indivíduos, caracterizando-as e distinguindo-as como condicionantes endógenas (que dizem respeito às características dos indivíduos) e condicionantes

exógenas (que se relacionam com fenómenos externos aos indivíduos). É nesta lógica que procurámos realizar o nosso estudo, compreendendo a identificação das condicionantes, que estiveram na base do acesso às medidas de formação profissional pelo/a cidadão/ã cigano/a, que acreditámos, à semelhança de Santos (2010), que também podiam ser facilitadoras e/ou obstrutivas no acesso ao mercado de trabalho.

O estudo desenvolvido assentou, então, na recolha de dados secundários que nos permitiram caracterizar os utentes de etnia cigana que frequentaram formação profissional, na área de intervenção do Centro de Emprego da Figueira da Foz, bem como identificar as taxas de sucesso e de insucesso nas diferentes tipologias e áreas de Formação Profissional. Esta análise secundária permitiu, por último, aferir se as certificações escolares/profissionais adquiridas pelos ex-formandos ciganos resultaram em integração efetiva no mercado de trabalho.

Associámos a esta análise o conceito de constrangimentos culturais (cfr. Modelo de análise) na identificação de uma possível relação entre estes e o acesso ao mercado de trabalho por parte do grupo de formandos ciganos.

CAPÍTULO 2

CAMPO DE INVESTIGAÇÃO, METODOLOGIA E PROCEDIMENTOS

CAPÍTULO 2

CAMPO DE INVESTIGAÇÃO, METODOLOGIA E PROCEDIMENTOS

Os procedimentos metodológicos desta investigação basearam-se num estudo de carácter qualitativo, com recurso a técnicas quantitativas e qualitativas, através da aplicação de um questionário e a realização de um *focus group*, bem como a pesquisa bibliográfica, que decorreu ao longo de toda a investigação. Para este estudo, tivemos em consideração a nossa observação participante⁶¹ que a experiência enquanto Assistente Social nos permitiu.

Após a recolha de dados procedeu-se ao seu tratamento, através do programa *IBM SPSS Statistics*, versão 22, culminando, num primeiro momento, numa análise descritiva, sendo que para as questões abertas do questionário e do *focus group*, recorreremos à análise de conteúdo⁶², o que nos permitiu descrever e interpretar o conteúdo dos dados recolhidos.

2.1. Instrumentos

Suportados no estudo de Moreira (2009), foi aplicado um questionário misto com a introdução de duas questões abertas ao cômputo total das questões pré-categorizadas em classes de análises fechadas em sistema de resposta alternativa.

Sobre esta forma mista de questionário, Moreira (2009, pp. 124-125) identifica um conjunto de vantagens e desvantagens. As vantagens referem-se ao facto de as questões abertas permitirem que os inquiridos possam expressar-se livremente, já que as questões fechadas limitam as respostas, podendo o investigador não prever todas as possibilidades. Simetricamente, a análise da informação fornecida pelas questões abertas exige um “*maior dispêndio de tempo, face à necessidade de interpretação e confrontação das propostas das diferentes pessoas*”.

No questionário utilizado, a maior parte das questões fechadas, que pretendiam aferir o grau de concordância das pessoas inquiridas, foi utilizada uma escala de

⁶¹ decorrente tanto dos contactos que foram surgindo na vida pessoal e profissional da investigadora, na recolha de informações das entrevistas individuais de serviço social, ou das sessões coletivas, durante a fase de constituição dos grupos de formandos. A presença em cultos evangélicos, nas feiras, conversas informais, da participação em seminários e nos espaços virtuais, partilhados nas redes sociais, como forma de comunicação com as comunidades ciganas.

⁶² De acordo (Berelson (1952) *cit in* Gil (2008) *é uma técnica de investigação para a descrição objetiva, sistemática e quantitativa do conteúdo manifesto da comunicação.*

Likert, com 5 pontos de concordância⁶³, de 1 (discordo totalmente) a 5 (concordo totalmente). Por questões de validade interna, formularam-se algumas afirmações em sentido direto e outras em sentido inverso⁶⁴.

É ainda de referir que um outro aspeto que favorece a validade interna do questionário utilizado foi a integração de algumas questões integrantes do estudo empírico de Mendes, Magano e Candeias (2014), sobre a construção da ENICC. As outras questões do mesmo questionário resultam do trabalho realizado pelo Serviço Social no Centro de Emprego e Formação Profissional de Coimbra. Desta experiência, foram integradas questões que resultam das entrevistas efetuadas pela Assistente Social, durante o processo de constituição dos grupos de formandos, assim como, no acompanhamento efetuado durante e após os percursos formativos. Posteriormente, o questionário foi remetido para apreciação, ao mediador sociocultural do Grupo Ativo Cigano da Figueira da Foz, que atestou a sua conformidade para ser aplicado à amostra do presente estudo.

A validação do questionário englobou um pré teste do mesmo, que envolveu dez ex-formandos ciganos, na sequência do qual resultou a necessidade de eliminar e acrescentar algumas questões, que não estavam previamente definidas e reformular outras, devido à dificuldade de compreensão por parte dos inquiridos do que era solicitado. Estes participantes do estudo piloto não fizeram parte da amostra principal do estudo.

No que diz respeito à estrutura do questionário (ver anexo 2), este encontra-se segmentado em diferentes enquadramentos temáticos, de modo a possibilitar a recolha de elementos que permitissem validar os seguintes pressupostos:

1. Caraterizar a amostra, quanto à idade; sexo; estado civil e habilitação escolar, condição face ao emprego e condição socioeconómica;
2. Avaliar a (in)acessibilidade a oportunidades de formação/emprego, que possam estar condicionadas pela (in)disponibilidade de acesso a uma rede de transportes públicos, na sua área de residência. Assim como, avaliar o acesso e utilização de novas tecnologias, conferindo o seu domínio;

⁶³ A escala de *Likert* com 5 pontos de avaliação é a mais utilizada, segundo (Moreira, 2009:192-193), justificando “com a escassez de expressões verbais referentes a quantidade” (...) Por um lado, o autor considera que uma escala em menor número poderá limitar a recolha da informação. Mais ainda, a partir de determinada altura, considera que a “vantagem em prolongar ainda mais a escala será nula”, uma vez que um maior número de pontos, “pode confundir ou despertar outro tipo de reações negativas nos respondentes, além de complicar também a tarefa de registo de dados”.

⁶⁴ Em que a discordância revela uma atitude mais favorável face ao que está a ser estudado (Moreira, 2009).

3. Aferir se os utentes ciganos frequentaram o ensino regular, durante quantos anos e a última habilitação escolar adquirida, antes de integrarem as Medidas de Formação Profissional do IEFP;
4. Identificar os níveis de qualificação que frequentaram ou concluíram, em que área profissional e qual a taxa de (in)sucesso de certificação escolar/profissional;
5. Confrontar quais as áreas profissionais que os participantes pretendiam frequentar.

Numa segunda etapa, procurámos identificar as condicionantes quer sejam facilitadoras quer sejam obstrutivas, no acesso às Medidas de Formação Profissional, assim como identificar os contributos da frequência das ações de formação, no acesso ao mercado de trabalho. Por último, pretendeu-se auscultar junto dos ex-formandos, o seu grau de interesse nas estratégias definidas na ENICC (2013-2020), para o apoio à Inserção Profissional das Comunidades Ciganas.

Após a análise e discussão dos resultados obtidos no questionário, o recurso à técnica *focus group*, “*também designado como grupo de discussão*” (Silva, 2014, p. 177), surgiu no sentido de ajudar a interpretar os resultados obtidos no questionário.

2.2. Procedimentos e recolha de dados

O questionário foi aplicado oral e presencialmente pela investigadora, como se de uma entrevista estruturada se tratasse, tendo em conta que parte da população alvo não possuía competências de leitura e escrita. Todos os participantes assinaram um termo de consentimento livre e esclarecido (ver anexo 3), que foi assinado em duplicado, ficando um exemplar para a pessoa participante e outro para a investigadora.

Numa primeira fase, estabeleceu-se contacto com diferentes entidades públicas e privadas, no sentido de definir dias específicos para aplicação do questionário, junto dos seus utentes ciganos, sendo que, noutra etapa, os dados da amostra foram recolhidos “*porta a porta*”, em três bairros sociais, com recurso à colaboração de um elemento com pertença étnica, que facilitou o acesso à comunidade. As diligências efetuadas permitiram-nos identificar um número significativo de utentes que tinham frequentado formação profissional e com os quais se conseguiu estabelecer uma relação de proximidade.

Na aplicação do *focus group*, foram tidos em consideração as diferentes etapas que a constituem, nomeadamente: (i) Planeamento; (ii) Preparação; (iii) Moderação; (iv) Análise dos Resultados e (v) Divulgação dos Resultados.

(i) Planeamento:

Na fase de planeamento, foram definidos os objetivos, tendo em linha de conta os objetivos da investigação e, após, a análise e discussão dos resultados obtidos no questionário. O guião de entrevista (ver anexo 4) foi composto por cinco questões e apresentou um grau de estrutura moderado, que Morgan (1997), *cit in* Silva (2014, p. 181) caracteriza como “*estratégia do funil*”. Ou seja, as questões iniciais foram mais genéricas e potenciaram a participação e discussão do tema. Com o decorrer das questões, fomos estreitando o diálogo para assuntos mais específicos, que de acordo com Krueger e Casey (2009, *cit. in* Silva, 2014, p. 181), “*ajudam as pessoas a falarem e a pensarem sobre o tópico*”. No que diz respeito à sua dimensão, determinámos que seriam 6 participantes que possuíam em comum o facto de terem frequentado e concluído com aproveitamento cursos de Formação Profissional, pertencerem ao mesmo grupo étnico e a participação em igual número de mulheres e homens.

(ii) Preparação

Todos os participantes foram contactados telefonicamente e informados sobre os objetivos e a duração do *focus group*, tendo sido devidamente esclarecidos que não eram obrigados a participar, assim como não sofriam qualquer penalização se recusassem a integrar o mesmo. Para a realização do *focus group*, solicitámos autorização para a cedência de sala do projeto *MaisInterações 6G*, promovido pela Associação Fernão Mendes Pinto da Figueira da Foz.

(iii) Moderação

Nesta etapa, a investigadora contou com a colaboração de uma moderadora que não participou diretamente na investigação, também ela Assistente Social, detentora de mais de 25 anos de experiência profissional, que conduziu a discussão do grupo. Contou também com a participação de um moderador auxiliar que apoiou nas questões logísticas, gestão da filmagem e áudio. A investigadora não participou na discussão, para que a sua presença não influenciasse as respostas.

Antes de dar início à discussão, todos os formandos foram informados que não eram obrigados a responder e que poderiam desistir a qualquer momento, sem sofrer penalizações. Foi entregue, lida e assinada a “Declaração de Consentimento Informado” (vide anexo 5), tendo ficado um exemplar para cada participante e um para a investigadora.

O *focus group* iniciou-se 30 minutos mais tarde do que o previsto e teve uma duração aproximada de 1 hora, o que motivou a desistência de um dos participantes. De salientar que Kueger & Casey (2009), *cit in* Silva (2014, p. 182) refere que o “*tamanho dos grupos pode oscilar entre quatro e doze participantes*”. Este grupo contou com a participação de cinco ex-formandos.

(iv) Análise dos Resultados

Após a filmagem do *focus group*, procedemos à transcrição da discussão e à sua visualização, o que nos permitiu observar as expressões, gestos, comportamentos e a interação dos participantes. De seguida, efetuámos uma compilação dos resultados obtidos e, por fim, procedemos à sua interpretação.

(v) Divulgação dos Resultados

A apresentação dos resultados não é uma tarefa simples, na medida em que é necessário tornar compreensível a análise dos resultados obtidos. Morgan (2010) *cit in* Silva (2014) salienta que a descrição das citações é, em si mesmo, uma parte importante da investigação qualitativa, uma vez que oferece credibilidade à análise realizada pelo investigador, o que permite uma conjugação entre os conteúdos mais abstratos dos resultados e os dados gerados.

2.3. População e Amostragem

A amostra foi constituída de forma não probabilística e por conveniência⁶⁵, contando com a participação de ex-formandos ciganos, residentes no Concelho da Figueira da Foz, que frequentaram medidas de formação profissional, da responsabilidade do Serviço de Formação Profissional de Coimbra, num universo de 229 utentes⁶⁶.

⁶⁵ Gil (2008, p. 94) refere: que “*o pesquisador seleciona os elementos a que tem acesso, admitindo que estes possam, de alguma forma, representar o universo. Aplica-se este tipo de amostragem em estudos exploratórios ou qualitativos*”.

⁶⁶ Consultar as páginas nº 24-26 sobre a caracterização da população.

Todos os participantes da amostra possuíam competência e capacidade legal para participarem de livre vontade na investigação, tendo sido previamente informados que podiam desistir a qualquer momento, sem qualquer tipo de penalização. Neste sentido, as questões éticas da investigação foram respeitadas através do uso do consentimento informado.

CAPÍTULO 3

APRESENTAÇÃO E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

CAPÍTULO 3

APRESENTAÇÃO E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

3.1. Apresentação e Discussão dos Resultados

a. Resultados do questionário

Para este estudo, contamos com a participação de 35 ex-formandos da comunidade cigana, residentes no Concelho da Figueira da Foz, voluntários, maioritariamente do sexo feminino, com uma representação de 68,6% e 31,4% do sexo masculino.

Pese embora sejam as mulheres que evidenciam maior necessidade de investimento em formação, a diferença expressa poderá ser o reflexo do abandono escolar precoce, quer por opção, quer por imposição da família, uma vez que é condição culturalmente aceite, que a mulher assume a responsabilidade pelas atividades domésticas (Baranyai & Kiss, 2016). No entanto, para Neves (2000), a frequência da formação decorre também pela necessidade de emancipação, nomeadamente no que diz respeito à obtenção de rendimentos.

Relativamente à faixa etária, a tabela 8 indica que a mesma está compreendida entre os 22 e 55 anos, revelando-se uma amostra em idade ativa para o trabalho, com uma média de idade de 39 anos.

Tabela 8 - Distribuição da amostra quanto à idade

Média	Desvio Padrão	Máximo	Mínimo	n
38,86	9,45	55	22	35

Fonte: elaborado pela autora

No que se refere ao estado civil, observa-se na tabela 9 que a maioria dos participantes vive uma relação conjugal, sendo que o casamento pela lei cigana⁶⁷ tem uma maior prevalência nesta comunidade. É ainda de sinalizar que o grupo etário mais jovem possui uma percentagem significativa (28,6%) de participantes solteiros⁶⁸.

⁶⁷ O casamento cigano realiza-se de acordo com um conjunto de procedimentos: (i) a mulher era pedida em casamento; (ii) se o casal decidisse fugir, não se realizava a boda e ficariam juntos, considerando-se marido e mulher; (iii) caso o casal decidisse aguardar pela cerimónia, a mulher teria de provar a sua virgindade (Bastos, 2012).

⁶⁸ “*Todos aqueles que não foram casados*” (Nunes, 1996, p.212).

Ainda relativamente a este indicador, salientamos a existência de 11,4% de elementos “separados”, maioritariamente femininos, que justificam esta situação pelo facto de serem sucessivamente maltratadas⁶⁹. Este dado é importante, uma vez que o estudo recente de Mendes (2012, p.115) apontou que nos casamentos ciganos “*raramente ocorrem separações nas relações conjugais endogâmicas*”, podendo assistir-se a um movimento de mudança cultural no que toca às relações conjugais e de género nesta comunidade.

Tabela 9 - Caracterização Sociográfica da Amostra

Variáveis	Grupos	n	Percentagem (%)
	Solteiro(a)	10	28,6%
	União de Facto	2	5,7%
	Casamento pelo civil	8	22,9%
Estado Civil	Casamento pela lei cigana	11	31,4%
	Separado(a)	4	11,4%
Total		35	100%

Fonte: elaborado pela autora

No que diz respeito às habilitações escolares e de acordo com a literatura, os ciganos detêm níveis de qualificação escolar muito baixos. Observando os dados espelhados na tabela 10, constatamos que a maioria dos participantes é detentora, respetivamente, do 4º ano e 6º ano de escolaridade, seguindo-se os participantes com o 9º ano.

Dos participantes, 14,3% não têm, de acordo com a idade, o nível básico de escolaridade, dos quais 5,7% não sabe ler e escrever. Somente 2,9% dos participantes têm o nível secundário e 2,9% dos participantes frequentou as medidas de formação profissional, salientando-se, pela sua importância, que a conclusão de um percurso EFA B2⁷⁰, permitiu a uma ex-formanda candidatar-se e ser admitida na faculdade através do Programa Maiores de 23⁷¹, contando ainda com o financiamento do Projeto

⁶⁹ Informação obtida durante a aplicação do questionário.

⁷⁰ Informação obtida durante a aplicação do questionário.

⁷¹ Realização de provas específicas, com o objetivo de avaliar a capacidade dos candidatos (maiores de 23 anos), para a frequência do ensino superior. As provas são realizadas nas Faculdades (regulamentado pelo Decreto-Lei n.º 64/2006).

*Opré Chavalé*⁷² (Erguei-vos, Jovens Ciganos, na língua *romani*), um projeto de ação positiva⁷³, que visa promover a integração de jovens cigano/as no ensino superior, garantindo o seu financiamento e acompanhamento durante a frequência do ensino superior. Os dados demonstram que os ciganos têm vindo a investir cada vez mais na sua qualificação escolar (tabela 10).

Tabela 10 - Distribuição da amostra quanto à escolaridade

Variáveis	Grupos	n	Percentagem (%)
Habilitações Escolares	Não sabe ler e escrever	2	5,7%
	Sabe ler e escrever	3	8,6%
	4º Ano de escolaridade	11	31,4%
	6º Ano de escolaridade	11	31,4%
	9º Ano de escolaridade	6	17,1%
	12º Ano de escolaridade	1	2,9%
	Frequência do ensino superior	1	2,9%
Total		35	100%

Fonte: elaborado pela autora

A tabela 11 caracteriza a situação socioprofissional da amostra, permitindo aferir que a maioria dos participantes se encontra desempregada. No entanto, 45,8% estão integrados em percursos de formação profissional ou inseridos no sistema de ensino normal. Por seu lado, 2,9% dos participantes é trabalhador independente, como comerciante ambulante⁷⁴.

⁷² Consultar página 9.

⁷³ (...) Ou de “discriminação positiva” que neste contexto tem um efeito inverso, da expressão original “discriminação”. Neste caso, concordamos com Freyer e Lory (2005) *cit in* Nata (2011, p. 70) quando refere que a “ação afirmativa, para ser eficaz no seu objetivo de alcançar a igualdade entre o grupo dominante e os grupos desfavorecidos terá por base a correção de determinado viés detetado [que serve de justificação para a prossecução da política], o que o que implicará de forma mais ou menos subtil, o “favorecimento” dos elementos do grupo-alvo, nomeadamente através do aumento do seu número em determinadas categorias profissionais ou áreas de estudo”.

⁷⁴ Informação obtida durante o preenchimento do questionário.

Tabela 11 - Caracterização socioprofissional da amostra

Dimensões	Variáveis	Perfis	n	Percentagem (%)
Condição face ao emprego	Desempregado	Desempregado	12	34,3%
		Estudante/Formando	15	42,9%
		Trabalhados Pontuais	5	14,3%
		Estudante/Formando e Trabalhos Pontuais	1	2,9%
		Trabalhador Sazonal	1	2,9%
	Empregado	Trabalhador por conta própria	1	2,9%
	Total		35	100%
Tempo de Desemprego		Nunca trabalhou	12	34,3%
		Trabalhou, mas sem contribuições à Segurança Social	8	22,9%
		Desempregado(a) há menos de 1 ano	6	17,1%
		Desempregado(a) há mais de 1 anos	8	22,9%
		Trabalhador por conta própria	1	2,9%
	Total		35	100%

Fonte: elaborado pela autora

Uma vez que o questionário previa a possibilidade de escolha de diferentes opções de respostas, para a caracterização do Agregado Familiar (AF), optámos por desenvolver perfis quanto ao número de elementos de que é composto o agregado familiar dos participantes e a relação que estabelecem entre si.

A tabela 12 apresenta a *caracterização da Composição do Agregado Familiar*. No que diz respeito à composição do agregado familiar, os dados indicam que 37,3% dos inquiridos pertencem a famílias alargadas, tal como é característico nesta comunidade, no entanto, assistimos a uma mudança no que diz respeito à dimensão dos agregados familiares, justificado com a redução da natalidade, onde têm, em média, um a dois filhos. Nesta lógica encontram-se 42,8% de famílias nucleares.

Esta mudança poderá estar relacionada com a participação mais ativa da comunidade cigana, nas diferentes dimensões: escolar; saúde; habitação; emprego, que se reflete na dinâmica da comunidade. Pode, igualmente, dever-se ao prolongamento dos estudos, que consequentemente adia o casamento; a um maior esclarecimento por parte das comunidades, que aposta cada vez mais nos métodos de contraceção; às

condições económicas e habitacionais deficitárias, motivado pela ausência de trabalho, que os faz refletir sobre a questão do número de filhos.

Por fim, 8,7% (*) são famílias monoparentais (composto pelo próprio e filhos(as)).

Tabela 12 – Caracterização da Composição do Agregado Familiar.

Variáveis	N. de elementos/AF	Perfis de Composição do AF	n	Percentagem (%)
Caracterização da Composição do Agregado Familiar	Um	Vive Sozinho	2	5,7%
	Dois	Filho	1	2,9% (*)
		Pai/Mãe	1	2,9%
	Três	Cônjuge/Companheiro(a) e filho(a)s	9	25,7%
		Filho(a)s	1	2,9% (*)
		Cônjuge/Companheiro(a) e Filho(a)s	5	14,3%
		Cônjuge/Companheiro(a), Filho(a)s e Genro/Nora	1	2,9%
	Quatro	Filho(a)s	1	2,9% (*)
		Filho(a)s e Pai/Mãe	1	2,9%
		Cônjuge/Companheiro(a) e Filho(a)s	6	17,1%
		Cônjuge/Companheiro(a)+Filho(a)s, Pai/Mãe e Irmã(o)	1	2,9%
	Cinco ou mais	Cônjuge/Companheiro(a), Filho(a)s+Sogro(a) e Outros Familiares/Amigos	1	2,9%
		Filho(a)s, Pai/Mãe e Irmã(o)	1	2,9%
		Pai/Mãe, Irmã(o) e Outros Familiares/Amigos	2	5,7%
		Cônjuge/Companheiro(a), Filho(a)s e Genro/Nora	1	2,9%
		Cônjuge/Companheiro(a), Filho(a)s, Genro/Nora e Neto(a)/Bisneto(a)	1	2,9%
Total			35	100%

Fonte: elaborado pela autora

À semelhança do item anterior, o questionário previa a possibilidade de escolha de diferentes opções de respostas, na dimensão socioeconómica, desta forma, optamos por desenvolver perfis quanto ao rendimento auferido no Agregado Familiar (AF) e aferir a sua origem, tal como demonstra a tabela 13, que nos permite caracterizar a situação socioeconómica dos participantes.

Os resultados indicam que 20,2% (**) dos participantes não recebem o Rendimento Social de Inserção, sendo a única fonte de rendimento o abono de família,

pensão de alimentos e pensão de invalidez. Destes participantes, 8,6% refere não ter rendimentos. Por sua vez, constatamos que a principal fonte de rendimento dos participantes assenta na prestação social de Rendimento Social de Inserção⁷⁵ (RSI), cumulativamente com a bolsa de formação⁷⁶, com uma forte expressão, de 80,1%, o que justifica a forte adesão e aceitação destes programas de formação, uma vez que lhes permite um complemento ao rendimento do agregado familiar. Consubstanciado a análise destes resultados, Nicolau (2010) refere que o RSI representa uma fonte de rendimento para as famílias ciganas, que vivem em situação de pobreza, sendo que, Mamede (2015, p. 84) refere-se à prestação social (Rendimento Mínimo garantido) RMG⁷⁷, substituído pela medida RSI, como um “*instrumento de política social que articulava a lógica assistencialista tradicional*” (baseada na atribuição de subsídios e bens em espécie), “*a uma lógica de capacitação e inclusão das famílias beneficiárias*”.

Apesar dos argumentos supracitados, consideramos ser necessário efetuar uma reflexão sobre a eficácia desta política social, face às novas alterações que esta medida tem sofrido. De facto, a baixa prestação económica desta medida não proporciona a retirada de um agregado do limiar da pobreza, dificultando a lógica de “*capacitação e inclusão social, e penalizando tendencialmente os agregados familiares de maior dimensão e com menores a cargo*” (Sousa, 2017, p. 22), o que tem vindo a repercutir-se na deterioração das condições de vida dos mesmos.

⁷⁵ A prestação social de RSI encontra-se prevista na Lei n.º 13/2003, de 21 de maio que atualiza o valor de referência do RSI, indexado ao valor do IAS, no montante de 421,32€, através da portaria n.º 4/2017, de 3 de janeiro.

⁷⁶ Portaria n.º 60-A/2015, de 02 de março.

⁷⁷ O RMG é criado pela Lei n.º 19-A/96, de 29 de junho, que institui uma prestação social, do regime não contributivo da Segurança Social, com vista a um programa de inserção social, tendo sido revogada em 2003, pela Lei n.º 13/2003, de 21 de Maio, que cria o atual Rendimento Social de Inserção, incluída no subsistema de solidariedade.

Tabela 13 - Caracterização da Situação Sócio Económica

Dimensão	Rendimento do AF	Origem do Rendimento do AF	n	Percentagem (%)
Rendimento Bruto do Agregado Familiar	Sem Rendimentos	Sem rendimentos	3	8,6% (**)
	≤ de 100€	Abono de família	1	2,9% (**)
		Pensão de alimentos	1	2,9% (**)
		Pensão de invalidez	1	2,9% (**)
	101€ a 200€	Pensão de invalidez e RSI	1	2,9%
	201€ a 300€	RSI	1	2,9%
	301€ a 400€	RSI	3	8,6%
		RSI e Bolsa de Formação	2	5,7%
		RSI, Abono de Família e Trabalho Remunerado	1	2,9%
		RSI e Bolsa de Formação	2	5,7%
	401€ a 500€	RSI, Bolsa de Formação e Abono de Família	4	11,4%
		RSI, Pensão de Velhice e Trabalho Remunerado	1	2,9%
		RSI, Bolsa de Formação e Abono de Família	2	5,7%
	501€ a 600€	RSI e Abono de Família	2	5,7%
		RSI e Abono de Família	1	2,9%
		RSI, Abono de Família e Trabalho Remunerado	2	5,7%
		RSI, Pensão de Velhice/Reforma	2	5,7%
		RSI, Bolsa de Formação e Abono de Família	4	11,4%
	≥ de 600€	Trabalho Remunerado, Bolsa de Formação e Pensão de Invalidez/Reforma	1	2,9% (**)
		Total		35

Fonte: elaborado pela autora

A tabela 14 caracteriza a situação habitacional dos participantes quanto ao tipo de alojamento e regime de propriedade. Constata-se que a maioria dos participantes reside em apartamento (71,4%), dos quais, 65,7% em habitação social, cedida pela Figueira *Domus*⁷⁸. Apenas 2,9% dos participantes tem acesso ao arrendamento no mercado privado de habitação. Contudo não se deve ao facto de ter uma condição económica mais favorável, mas devido a não reunir os critérios para o acesso à

⁷⁸ A Figueira *Domus* é uma empresa de capital exclusivamente municipal e que tem por objetivo a execução da política de habitação do município. Para mais informações, consultar o *site* <http://figueiradomus.pt/>

Habitação Social, nomeadamente, no que diz respeito ao número de anos a residir no concelho da Figueira da Foz.

Além disso, foi referido pelos participantes que o acesso ao mercado privado de habitação é quase inacessível, devido ao forte preconceito e estigma que recai sobre a comunidade cigana. Salientamos ainda que as moradias onde residem 28,6% dos participantes são cedidas, gratuitamente, pela “Obra Padre Américo”.

Tabela 14 - Caracterização da Situação Habitacional

Variáveis	Nr de elementos/AF	Perfis de Composição do AF	n	Percentagem (%)
Tipo de Habitação	Tipo de alojamento	Sem abrigo	0	0%
		Barraca	0	0%
		Apartamento	25	71,4%
		Moradia	10	28,6%
		Total	35	100%
	Regime de Propriedade	Proprietário	1	2,9%
		Renda social	23	65,7%
		Habitação arrendada	1	2,9%
		Habitação cedida gratuitamente	10	28,6%
		Total	35	100%

Fonte: elaborado pela autora

No sentido de aferir a disponibilidade de transportes públicos, que respondam às necessidades de deslocação para a formação, ou hipoteticamente para o local de trabalho, procurámos identificar das 14 Freguesias⁷⁹ do Concelho da Figueira da Foz, como se distribuam os participantes no que diz respeito à área de residência e avaliar os meios e domínio das novas tecnologias, conforme apresentado na tabela 15, que caracteriza as (in)acessibilidades aos transportes públicos e novas tecnologias.

De acordo com os resultados obtidos, verifica-se uma maior concentração de ex-formandos ciganos, na União de Freguesias de Buarcos e S. Julião (37,1%), Tavarede (28,6%) e Freguesia de Alhadadas (25,7%). Trata-se de freguesias dispersas e

⁷⁹ O concelho da Figueira da Foz até 2012, era constituído por 18 Freguesias, das quais 4 integraram freguesias já existentes, com a reorganização administrativa do território. São elas: Freguesia das Alhadadas, que integrou Brenha, a Freguesia de Ferreira-a-Nova que integrou Santana, a Freguesia do Paião, que incluiu a Borda do Campo e, por último a Freguesia urbana de Buarcos, que agregou a Freguesia de S. Julião da Figueira da Foz.

pouco centrais, o que justifica a necessidade de deslocação em transportes públicos, ou em viatura própria. Nesta base, 51,4% dos participantes indicou a existência de transportes públicos, ainda que 25,7% tenha referido que estes não são compatíveis com os horários de funcionamento das ações de formação, ou seja, das 9h às 17h. Logo, aqueles que não possuem viatura própria, não acedem com a mesma facilidade a um conjunto de oportunidades, quer sejam de formação, quer de emprego, assim como, de serviços.

Indo ao encontro destes resultados, Pereira (2016, p. 116), na sua investigação, com o mesmo público-alvo, identificou o mesmo constrangimento no acesso às medidas de Formação Profissional, referindo que o *“facto de viverem em zonas isoladas e sem acesso a transportes públicos condiciona a frequência de cursos de formação profissional”*.

O mesmo sucede no acesso às novas tecnologias, onde 81,4% dos participantes tem telemóvel, dos quais, 40% tem acesso à internet nos seus telemóveis, contudo, apenas 5,7% dos participantes tem computador. Salientamos que a maioria dos participantes (62,9%) refere não ter o domínio das novas tecnologias, justificado pelos parques conhecimentos nesta matéria (evidenciando uma necessidade de maior investimento nestas áreas de competências-chave), assim como pela ausência de recursos económicos para adquirir equipamentos informáticos.

Refira-se, neste prosseguimento, que o público em apreço se encontra condicionado (discriminado) face às situações supra mencionadas, quer em termos de contactos com o Centro de Emprego (por ex. consultar a NETEMPREGO⁸⁰), quer ao nível das suas competências efetivas e/ou deficientes, pelo que seria crucial a implementação de formação na área das TIC.

⁸⁰ <https://www.netemprego.gov.pt/IEFP/index.jsp>

Tabela 15 - Caracterização das (In)acessibilidades.

Variáveis	Grupos	n	Percentagem (%)
	Alhadas	9	25,7%
	U.F. de Buarcos e São Julião	13	37,1%
	São Pedro	2	5,7%
	Tavarede	10	28,6%
Freguesia	Vila Verde	1	2,9%
Disponibilidade de Transportes públicos	Sim	18	51,4%
	Não	17	48,6%
Horários disponíveis	Sim	9	25,7%
	Não	9	25,7%
Acesso e utilização novas tecnologias	Tenho telemóvel	32	91,4%
	Possuo computador	2	5,7%
	Tenho acesso à internet	14	40,0%
	Não tenho o domínio das novas tecnologias	22	62,9%
	Não tenho acesso às novas tecnologias	17	48,6%

Fonte: elaborado pela autora

Para se proceder a uma análise dos níveis de qualificação e percursos formativos frequentados, importa desenhar o percurso escolar no ensino regular e perceber os motivos que levaram os participantes a interromper os seus estudos. Nesta base, a tabela 16 permite-nos fazer a caracterização do percurso escolar dos participantes, no ensino regular.

Os resultados indicam que a maioria dos participantes frequentou o ensino básico (94,3%). Todavia, a frequência do número de anos não corresponde, necessariamente, à qualificação escolar obtida, justificado com o insucesso escolar. Deste modo, 42,9% dos inquiridos frequentaram e não concluíram, com aproveitamento, o 1º Ciclo do Ensino Básico, sendo que 37,1% dos participantes concluiu o 4º ano e 8,6%, o 6º ano de escolaridade. De salientar que 5,7% concluiu o 9º ano de escolaridade, justificado com o facto de pertencer a uma geração mais recente, concluído a partir do cruzamento da variável idade e escolaridade, chega-se a esta conclusão.

Os dados mostram que 40% dos participantes foram retirados da escola, devido ao facto de serem mulheres e não poderem conviver com rapazes, apresentando níveis de escolaridade mais baixos, relativamente à população feminina em geral e aos rapazes ciganos, devido às regras impostas nas comunidades onde se inserem, que as retira mais cedo da escola. Para estas mulheres, a exclusão social reflete-se, desde logo, no acesso à educação (Vicente, 2013).

De referir que, 8,6% dos participantes não deram continuidade aos seus estudos, devido à idade precoce com que contraíram o matrimónio, justificado por vezes pelo receio de estabelecer relações fora do seu grupo étnico (Casa-Nova, 2002). Sendo que 20% dos participantes abandonaram a escola para acompanhar os pais de terra em terra, nas feiras.

Tabela 16 – Caracterização do Percurso Escolar no Ensino Regular

Variáveis	Grupos	n	Percentagem (%)
Frequência do ensino regular	Sim	33	94,3
	Não	2	5,7
Número de anos	0 a 4 anos	20	57,1
	5 a 6 anos	10	28,6
	7 a 9 anos	3	8,6
	10 a 12 anos	2	5,7
	Não frequentei a escola	2	5,7%
	Frequentei o 1º ciclo (4º ano) e não conclui com aproveitamento	15	42,9%
Qualificação escolar obtida	Conclui o 1º ciclo (4º ano)	13	37,1%
	Conclui o 2º ciclo (6º ano)	3	8,6%
	Conclui o 3º ciclo (9º ano)	2	5,7%
	Não gostava da escola	5	14,3%
Motivo do abandono escolar	Motivos económicos	6	17,1%
	Casei muito cedo	3	8,6%
	Por ser mulher e a minha família não autorizar estudar junto de rapazes	14	40,0%
	Andava de terra em terra	7	20,0%

Fonte: elaborado pela autora

Após a análise do percurso escolar procedemos à caracterização do percurso formativo que os participantes integraram no IEFP, conforme detalhado na tabela 17, constatamos que, na sua maioria, os formandos ciganos integraram percursos de curta duração, nomeadamente, os cursos de Formação Modular, que não conferem equivalência escolar, com 51,1%. Seguem-se os percursos EFA B2⁸¹, com 28,6% e o RVCC com uma frequência de 11,4%.

Tabela 17 - Caracterização do Percurso Formativo no IEFP

Variáveis	Grupos	n	Percentagem (%)
Nível qualificação obtido na Formação Profissional	Sem nível de qualificação escolar/ Formação Modular Certificada	20	51,1%
	EFA B1 - 4º ano	3	8,6%
	EFA B1+B2	7	20%
	EFA B2 - 6º ano	10	28,6%
	EFA B3 - 9º ano	7	20%
	EFA NS - 12º ano	1	2,9%
	Aprendizagem	1	2,9%
	RVCC	4	11,4%

Fonte: elaborado pela autora

Após a verificação da frequência dos percursos formativos, importa perceber qual a taxa de certificação e desistência das ações de formação e os motivos que levaram a interromper o percurso formativo. Os resultados espelhados na tabela 18 mostram que 71,4% dos formandos ciganos concluiu com aproveitamento as ações de formação. Dos 28,6% de desistentes, 2,9%, são por motivo de obtenção de emprego, 17,1%, por falta de aproveitamento 5,7% por abandono da formação e 2,9% por excesso de faltas.

Na sequência do acompanhamento⁸² efetuado aos grupos de formandos, verifica-se que os formandos tendem a sentir mais dificuldades na componente de formação de base, criando alguma resistência e sentindo desmotivação para a

⁸¹ Percursos de Educação Formação de Adultos, que conferem o 6º ano de escolaridade

⁸² Reuniões da equipa formativa, avaliação contínua

aprendizagem, o que tem contribuído para a falta de assiduidade, e consequente, falta de aproveitamento.

Parece-nos que os dados obtidos se inscrevem nas características-tipo definidas por Canavarro (2007, p. 45) no seu estudo “Compreensão do abandono escolar”, através da utilização das dimensões individuais, familiares, escolares e ambientais como fatores que confluem para o insucesso escolar, conforme a descrição seguinte:

(i) **Indivíduo** “*dificuldades de aprendizagem; dificuldades de saúde; insucesso; baixas performances na língua materna e em matemática; baixa autoestima; reduzido interesse pela Escola; indisciplina; prática de pequenos delitos; abuso de substâncias; maternidade ou paternidade precoces*”;

(ii) **Família:** “*dificuldades económicas; baixa escolaridade; défice de atitudes positivas relativamente à Escola; baixo envolvimento parental na Escola e nas atividades educativas; identidade étnica e cultural minoritária; monoparentalidade e história familiar de abandono escolar*”;

(iii) **Escola:** (...) “*falta de programas de promoção de competências sociais; deficiências nas instalações escolares; (...) falta de diversificação nas ofertas educativa e formativa; baixo nível de acompanhamento e de apoio psicológico aos estudantes em risco de abandono; reduzida ligação à família e meio envolvente; défice formativo dos docentes e dos outros agentes educativos (pessoal não docente) em áreas capazes de prevenir o abandono escolar*”;

(iv) **Meio envolvente:** “*pressão sobre a mão-de-obra não qualificada; más condições de acessibilidade e de transporte para a Escola; um meio desfavorecido e capaz de gerar adversidade*” (...).

Face ao exposto, é nosso entendimento que estas tipologias podem ser transpostas para a Formação Profissional, onde os quatro fatores identificados por Canavarro (2007) são, igualmente, visíveis na falta de aproveitamento, não negligenciando também o seu percurso escolar no ensino regular.

Ao nível individual, grande parte dos ex-formandos frequentaram o ensino básico em Percursos Curriculares Alternativos (PCA); Programa Integrado de Educação e Formação (PIEF) ou em Processos de Reconhecimento Validação e Certificação de Competências (RVCC)⁸³. Estas medidas adequam-se aos alunos/as que possuem dificuldades de aprendizagem com expetável predição de insucesso escolar.

⁸³ De acordo com a informação recolhidas nas entrevistas individuais de Serviço Social, na fase de acolhimento 1, de constituição dos grupos de formandos.

Tabela 18 - Desistências dos Percursos Formativos e Motivos

Variáveis	Grupos	n	Porcentagem (%)
Conclusão do curso	Sim	25	71,4%
	Não	10	28,6%
	Total	35	100%
Motivo da não conclusão	Obtenção de emprego	1	10,0%
	Falta de aproveitamento	6	60,0%
	Excesso de faltas	1	10,0%
	Abandono da formação	2	20,0%
	Total	10	100,0%

Fonte: elaborado pela autora

No que diz respeito às áreas profissionais mais frequentadas, o percurso de Formação em Competências Básicas apresenta 42,9% de frequência da ação; seguido do curso de Assistente Familiar e Apoio à Comunidade, com 20,0%. O curso de Jardinagem e Espaços Verdes, a par com o curso de Ajudante de Cozinha, registou uma frequência de 17,1%.

Tabela 19 - Identificação das áreas de formação frequentadas

Variáveis	Grupos	n	Porcentagem (%)
Áreas de formação frequentadas	Formação em Competências Básicas	15	42,9%
	Jardinagem e Espaços Verdes	6	17,1%
	Assistente Familiar e Apoio à Comunidade	7	20%
	Ajudante de Cozinha	6	17,1%
	Operador Agrícola	2	5,7%
	Operador de Salinas	5	14,3%
	Costura	4	11,4%
	Empregado Comercial	1	2,9%
	Informática	1	2,9%
	Empregado de Andares	1	2,9%
	Carpintaria	1	2,9%
	Técnico de Refrigeração e Climatização	1	2,9%
	Total	50	143%

Fonte: elaborado pela autora

Relativamente à motivação, 51,4% dos ex-formandos ciganos considera que integrou a área profissional, para a qual não tinha motivação, sendo que os restantes consideram que o curso de Cozinha (28,6%), seguido da Costura (5,7%) seriam as áreas profissionais pretendidas, o que demonstra que as propostas de formação do IEFP nem sempre corresponderam às necessidades dos utentes, devendo, para tal, alargar o seu leque de opções. As restantes opções assinaladas na tabela 20 surgem com um valor residual, de 2,9%.

Tabela 20 - Motivação para a ação de formação e áreas profissionais pretendidas

Variáveis	Grupos	n	Percentagem (%)
Motivação para a ação	Sim	17	48,6%
	Não	18	51,4%
	Total	35	100%
Áreas profissionais pretendidas	Cabeleireiro	1	2,9%
	Costura	2	5,7%
	Cozinha	10	28,6%
	Esteticismo	1	2,9%
	Informática	1	2,9%
	Jardinagem	1	2,9%
	Mecânica	1	2,9%
	Soldadura	1	2,9%
	Total	18	51,7%

Fonte: elaborado pela autora

Observando os resultados da tabela 21, conseguimos identificar as seguintes condicionantes no acesso às medidas de formação profissional: (i) motivacionais; (ii) económicas e (iii) culturais.

(i) Motivacionais:

Tendo em conta os resultados obtidos na tabela 21, constatamos que 74,3% dos participantes refere que integrou a ação de formação, para a qual tinha motivação. O que está em discordância com os resultados obtidos na questão da tabela anterior. Ou seja, constatamos que estes ex-formandos integraram a formação profissional, voluntariamente, por motivação pessoal, independentemente das obrigações a que estão sujeitos, por via do acordo de inserção, no âmbito da prestação de RSI, o que é de sublimar, pelo que verificamos que 71,5% dos participantes não concorda que a sua inserção em formação profissional se deveu aos deveres contemplados no acordo de inserção do RSI, com 62,9% a discordar totalmente e 8,6% a discordar. Este resultado valida o obtido na questão anterior. Tendo em consideração os resultados obtidos, conseguimos identificar dois motivos distintos, que norteiam estes adultos para a aprendizagem e participação nas medidas de formação profissional, que de acordo com Carré (2001) são de dimensão intrínseca, dado que o adulto procura a formação, pelo interesse na formação e não por obrigação (epistémico) e por outro lado, de

dimensão extrínseca, uma vez que a participação destes adultos se deve por imposição dos deveres contemplados no acordo de inserção (prescrito), que consideramos que poderão ditar ou colocar em causa, o sucesso da conclusão do percurso formativo.

De acordo com a (ERRC\Número, 2007) com a introdução do RSI e consequentes contratos de inserção, registamos uma mudança no sistema de Segurança Social, uma vez que os beneficiários do RSI podem receber formação profissional, com o objetivo de adquirir competências que lhes permita integrar no mercado de trabalho. Porém, os resultados obtidos no estudo de Pereira (2016) não estão em concordância com os nossos resultados, dado que no seu estudo verifica que, para os entrevistados, a formação profissional afigura-se como uma obrigação, com receio de perder o RSI.

(ii) Económica:

A maioria dos participantes (62,8%) considera que a frequência da ação de formação contribuiu para a melhoria da sua condição económica, dos quais 37,1% concorda totalmente e 25,7% concorda. Por outro lado, verificamos que 68,6% dos participantes considera que os apoios sociais são um grande incentivo para a frequência da ação de formação, em que 40% concorda totalmente e 28,6% concorda. Considerando que 20,2% dos participantes não beneficia da prestação social de RSI, a Bolsa de Formação atribuída ao longo da formação, afigura-se como a sua única fonte de rendimento, consideramos que os apoios sociais previstos, mesmo que precários, são fundamentais para colmatar algumas necessidades mais básicas dos utentes.

De acordo com o espelhado no enquadramento teórico e tendo por base os resultados obtidos, consideramos que a atribuição dos apoios sociais, cumulativamente, com a prestação social de RSI, podem contribuir significativamente para a melhoria das condições de vida e refletir-se na motivação para a ação. Nesta lógica, Carré (2001) considera que o motivo económico poderá levar o adulto a participar na formação, com o intuito de beneficiar de apoios sociais.

(iii) Cultural:

Os resultados obtidos demonstram que 88,6% dos participantes se candidatou ao curso com o objetivo de arranjar trabalho noutras áreas profissionais, para além das vendas. De acordo com a sua experiência e contacto diário com utentes ciganos, é

visível a assimilação de novos hábitos de vida, evidenciando aqui um processo de aculturação, aproximando-se aos costumes da sociedade majoritária.

Verificamos que 62,8% dos participantes considera que os horários dos cursos são adequados às suas lides domésticas. Contudo, registamos que 28,6% de participantes consideram que os horários não são compatíveis com a sua organização familiar. Relativamente à oferta formativa, 80% dos participantes considera-a limitada tendo em conta as características da comunidade cigana, o que demonstra que há uma necessidade clara de ajustar a oferta formativa em função das motivações e possibilidades de integração no mercado de trabalho.

As áreas profissionais de Jardinagem e Espaços Verdes e de Geriatria não são encaradas com utilidade neste estudo, mantendo a preferência por cursos que consigam tirar proveito próprio e para a comunidade, nomeadamente, nas áreas de Cabeleireiro, Esteticismo e Cozinha, que lhes possibilita trabalhar para um público feminino e num espaço próprio. Tendo por base o estudo de Carré (2001), conseguimos com estes resultados identificar o motivo operacional pessoal, que nesta lógica, o que motiva o adulto a procurar a formação, é a necessidade de adquirir competências que lhe sejam úteis no seu dia-a-dia. Por fim, 82,9% dos participantes considera que a comunidade cigana “vê com bons olhos” a sua integração em ações de formação, o que demonstra que têm vindo a compreender, naturalmente, que a formação é um meio para a aquisição de competências escolares e profissionais, que os capacite e lhes propicie igualdade de oportunidades no acesso ao mercado de trabalho.

Nestes resultados está patente o motivo operacional profissional, onde Carré (2001) considera que os adultos procuram a formação como forma de adaptação à mudança e também como forma de aquisição de novas competências, que lhes permitam evoluir para outras atividades profissionais e também o motivo identitário, uma vez que o adulto sente necessidade de adquirir estatuto e reconhecimento no meio envolvente.

Tabela 21 – Identificação de condicionantes (facilitadores e/ou obstrutivos) no acesso e manutenção nos percursos formativos

Condicionantes facilitadores e/ou obstrutivos no acesso e manutenção nos percursos formativos	Escala de Concordância									
	Discordo totalmente		Discordo		Não concordo nem discordo		Concordo		Concordo totalmente	
	Frequência	Percentagem	Frequência	Percentagem	Frequência	Percentagem	Frequência	Percentagem	Frequência	Percentagem
1. A frequência da formação foi uma opção minha, porque integrei no curso para o qual tinha motivação.	5	14,3%	2	5,7%	2	5,7%	14	40%	12	34,3%
2. Fui integrado(a) na formação profissional, devido ao acordo de inserção do RSI.	22	62,9%	3	8,6%	1	2,9%	2	5,7%	7	20%
3. A frequência da ação veio contribuir para a melhoria da minha condição económica.	2	5,7%	7	20%	4	11,4%	9	25,7%	13	37,1%
4. Os apoios sociais são um grande incentivo para a frequência da ação	5	14,3%	3	8,6%	3	8,6%	10	28,6%	14	40%
5. Candidatei-me ao curso com o objetivo de arranjar trabalho noutras áreas profissionais, para além das vendas.	1	2,9%	2	5,7%	1	2,9%	12	34,3%	19	54,3%
6. Os horários dos cursos são adequados às minhas lides domésticas	1	2,9%	9	25,7%	3	8,6%	6	17,1%	16	45,7%
7. A oferta formativa é limitada tendo em conta as características da comunidade cigana.	3	8,6%	4	11,4%	-	-	19	54,3%	9	25,7%
8. A comunidade cigana vê com bons olhos a minha integração em ações de formação.	2	5,7%	2	5,7%	2	5,7%	10	28,6%	19	54,3%

Fonte: elaborado pela autora

De acordo com os resultados obtidos na tabela 22, verificamos que 94,3% concorda (71,4% concorda totalmente) que a formação profissional melhorou as suas competências escolares e profissionais, mas não resolveu a sua situação de desemprego. Estes dados estão em linha com os resultados obtidos pelo ERRC\Número (2007, p. 53), ao nível nacional, quando refere que as “*medidas de emprego e formação profissional não contribuíram para uma integração profissional de sucesso, porque não conseguiram adaptar-se à cultura dos ciganos*”. Este é um aspeto que nos preocupa, uma vez que há um sentimento de desalento e frustração por parte dos utentes, que investiram na sua qualificação escolar e profissional, e que os leva a acreditar que este investimento é em vão, dado que não se perspetiva oportunidades de trabalho para esta população-alvo.

Verificamos por outro lado, que apenas 8,9% dos ex-formandos considera que a formação profissional contribuiu para a sua integração profissional, nomeadamente, na medida Contrato Emprego Inserção+ (CEI+). De acordo com Pereira (2016), dos programas disponibilizados pelo IEFP, a medida CEI+ é a resposta que melhor se adequa às características da população-alvo, devido ao facto de serem beneficiárias de RSI, este ser um projeto de curta duração e ter uma forte componente prática.

Ainda, tendo por base o seu estudo, constatamos que num período de 2 anos (julho 2013 a julho 2015), o Centro de Emprego e Formação Profissional Entre Douro e Vouga, recebeu 70 candidaturas de entidades sem fins lucrativos e de juntas de freguesia, onde verificamos a integração de uma pessoa cigana e por um período temporário. A mesma realidade não é partilhada pelo Centro de Emprego da Figueira da Foz, que desde janeiro de 2016 até ao momento (junho de 2017) integrou na medida CEI+, 15 utentes de etnia cigana, dos quais 10 fazem parte da nossa população-alvo, uma vez que frequentaram medidas de formação profissional. No ano de 2016⁸⁴ foram integrados 8 utentes de etnia cigana, na medida CEI+, tendo sido renovados 4 contratos, no ano de 2017⁸⁵ e integrados outros 4 utentes de etnia cigana.

Perante o exposto, impõe-se uma questão, ou seja: não haverá outras razões que condicionem o acesso de ex-formandos ciganos, ao mercado de trabalho? De

⁸⁴ No ano de 2016 os utentes de etnia cigana integram a medida CEI+, nas seguintes entidades: Câmara Municipal da Figueira da Foz (Biblioteca Municipal, equipa de Sapadores Florestais e Salinas), Figueira *Domus*, Parque de Campismo de Quiaios e Junta de Freguesia de Quiaios.

⁸⁵ No ano de 2017, desenvolveu-se a medida CEI+, na Câmara Municipal da Figueira da Foz (Biblioteca Municipal, equipa de Sapadores Florestais e Salinas), Figueira *Domus* e Casa Nossa Senhora do Rosário.

acordo com os resultados obtidos, constatamos que 71,4% dos ex-formandos ciganos refere que não foi convocado para entrevistas de emprego na área profissional, ao invés dos 28,6% que discordam com esta afirmação. Esta situação pode ser justificada, por um lado, com a falta de atualização da ficha de utente (escolaridade e certificação profissional), o que não permite o devido ajustamento entre a oferta e procura de trabalho.

Por outro, concordando com Pereira (2016) há um desajustamento entre aquilo que são as qualificações escolares obtidas nos percursos formativos e as exigências do mercado de trabalho. Estes dados podem ser justificados pela eventual falta de proatividade de alguns ex-formandos, quando 25,7% refere que após o término da formação, não procurou trabalho e não se trata de uma questão de perda de identidade cultural, uma vez que 91,5% dos ex-formandos ciganos discordam que se forem trabalhar noutra área profissional, que não a venda nas feiras, perdem a sua “*identidade como cigano(a)*”. A mesma conclusão é retirada no estudo de Magano (2012).

Todavia, a maioria dos ex-formandos assume, que quando vai a uma entrevista de emprego, tem necessidade de disfarçar os traços que o identificam como cigano, sem, contudo, renunciar as suas origens e cultura. Consubstanciados na nossa experiência profissional e pese embora o facto dos resultados obtidos não o evidenciarem, constatámos no presente estudo que esta realidade é transversal, a todas as idades, inclusivamente nas gerações mais jovens.

No que diz respeito à integração profissional das mulheres ciganas, 88,6% dos participantes considera que as mulheres têm o mesmo direito de trabalhar, mas reconhecem que terão maior dificuldade de acesso ao mercado de trabalho, fundamentando com o papel determinante da mulher na educação dos filhos e na lide doméstica.

Outro aspeto, igualmente relevante, e bem visível ao nível nacional, é a exposição de sapos de loiça nos diferentes estabelecimentos comerciais e de restauração, cujos proprietários acreditam que tem impacte negativo na vida dos ciganos, evitando, assim, que acedam às suas instalações. De acordo com os resultados obtidos, constatamos que 77,2% dos ex-formandos concorda que se for convocado para uma entrevista de emprego e a entidade tiver na porta um sapo, entra, independentemente de saber que não é “bem-vindo”. Contudo, esta questão

incomodou alguns dos ex-formandos ciganos, mais tradicionais e, portanto, esses não entrariam num local onde estivesse um “sapo”.

Tabela 22 - Contributos das Medidas de Formação Profissional e constrangimentos culturais no acesso ao Mercado de Trabalho

Contributos das Medidas de Formação Profissional e constrangimentos culturais no acesso ao Mercado de Trabalho	Escala de Concordância									
	Discordo totalmente		Discordo		Não concordo nem discordo		Concordo		Concordo totalmente	
	Frequência	Percentagem	Frequência	Percentagem	Frequência	Percentagem	Frequência	Percentagem	Frequência	Percentagem
1. A formação profissional melhorou as minhas competências escolares e profissionais, mas não resolveu a minha situação de desemprego.	1	2,9%	-	-	1	2,9%	8	22,9%	25	71,4%
2. Depois de terminada a formação nunca fui convocado(a) para entrevistas de emprego na área profissional.	2	5,7%	8	22,9%	-	-	11	31,4%	14	40%
3. A frequência de formação profissional contribuiu para a minha inserção profissional, em medidas de apoio à contratação.	29	82,9%	3	8,6%	-	-	1	2,9%	2	5,7%
4. Não obtive emprego após o término da formação, porque não procurei.	15	42,9%	11	31,4%	-	-	5	14,3%	4	11,4%
5. Se for trabalhar noutra área profissional, que não a venda nas feiras, perco a minha identidade como cigano(a).	24	68,6%	8	22,9%	3	8,5%	-	-	-	-
6. As mulheres ciganas têm maior dificuldade de acesso ao mercado de trabalho, que os homens ciganos.	2	5,7%	1	2,9%	1	2,9%	12	34,3%	19	54,3%
7. Se for convocado para uma entrevista de emprego, e a entidade tiver na porta um sapo, eu não entro, porque sei que não sou bem-vindo.	17	48,6%	10	28,6%	1	2,9%	-	-	7	20%
8. Quando vou a uma entrevista de emprego tento disfarçar ao máximo os meus traços de cigano(a), para não me reconhecerem.	3	8,6%	2	5,7%	1	2,9%	10	28,6%	19	54,3%

Fonte: elaborado pela autora

Após a identificação das condicionantes Motivacionais, Culturais e Económicas, no acesso às Medidas de Formação, e à identificação dos constrangimentos culturais sentidos, no acesso ao mercado de trabalho, procedemos à apresentação das propostas e estratégias de inserção Profissional, prevista na ENICC.

Neste sentido verificamos de acordo com a tabela nº 23 (vide anexo 6) que 97,1% dos participantes concorda que o IEFP deveria equacionar medidas de apoio e incentivo à contratação de ex-formandos ciganos, assim como, 97,1% concorda que o IEFP deveria disponibilizar incentivos para a criação do próprio emprego.

Sendo a favor de uma política de ação positiva que fomente a inclusão social e, desta forma, promova condições de acesso a oportunidades de trabalho. A ERR/Númera (2007. p. 71) vem reforçar esta necessidade, uma vez que predomina a “*discriminação contra ciganos no mercado de trabalho*” considerando que a execução de “*medidas de ação positiva*” direcionadas aos desempregados ciganos” seria útil.

Para concluir o questionário, solicitámos aos formandos que se manifestassem sobre a possibilidade do IEFP acrescentar às Equipas Técnico Pedagógicas, um mediador com pertença étnica, que acompanhasse as ações de formação. Sobre esta matéria, os formandos não são unânimes, uma vez que 12 participantes não concordam com a integração de profissionais com pertença étnica, dando origem a diferentes perspetivas.

Se, por um lado, consideram que os ciganos não devem ter um **tratamento diferenciado**, uma vez que “*ainda não vem no cartão de cidadão a informação que são ou não de etnia cigana*” (E⁸⁶1), realçando que independentemente da questão cultural, são cidadãos portugueses, logo têm os “*mesmos direitos civis e as mesmas obrigações*” (E1), por outro, consideram que poderia ser uma forma de **umentar a estigmatização social**, dado que iria “*criar um elo de separação entre as duas comunidades*” (E7).

Há quem reconheça a **importância de pessoas habilitadas**, no exercício destas funções, justificando que “*há pessoas certificadas para o efeito*” (E28). Revelam uma grande **aceitação pela intervenção do não cigano**, ao referir que se *sentem “compreendidos por um não cigano”* (E5), considerando ainda que um “*mediador não cigano consegue fazer o mesmo trabalho.*” (E11) e reconhecendo que os serviços do

⁸⁶ Entrevistado

IEFP estão dotados de “bons profissionais para este fim. (E17/E32). Consideram, ainda, que a participação de ciganos neste acompanhamento pode dar **origem a situações conflito**, uma vez que “*muitos ciganos juntos pode correr mal*” (E10).

Verifica-se que três ex-formandos nem concordam, nem discordam com esta possibilidade, ou consideram que seria indiferente, uma vez que “*o mediador cigano conhece os costumes, mas o não cigano faz o mesmo trabalho*” (E23), por outro lado, julgam que o mediador pode **tomar partido das situações**, “*a sua intervenção pode ser boa ou não*” (E6). Há também quem considere que o mediador, conhecendo as diferentes culturas, possa **contribuir para uma maior compreensão**, “*facilitava a compreender os dois lados*” (E20), desde que seja **isento nos seus julgamentos** e não com base na sua origem étnica, “*haver um julgamento errado, como cigano e não como pessoa. Alguém que conheça os dois lados e que não julgue como cigano*”. (E20).

No entanto, 20 dos participantes concordam que o IEFP deveria integrar mediadores com pertença étnica, numa perspetiva de **igualdade de oportunidades** “*a um cigano de integrar este trabalho*” (E30), onde desempenharia um papel determinante ao **nível da motivação**, uma vez que “*iria contribuir para o aumento da motivação e interesses dos ciganos inscritos nas ações de formação*” (E3).

A grande maioria apresentou discursos muito semelhantes para a necessidade de integrar mediadores com pertença étnica, por um lado porque consideram que é **detentor do conhecimento**, “*O cigano tem mais conhecimentos*” (E19); “*um mediador cigano conhece os nossos costumes, as nossas maneiras e compreende-nos melhor*” (E15); “*sabe e conhece os seus problemas e está mais integrado nas nossas ideias*” (E21); “*sentimo-nos mais compreendidos de falar com alguém que conheça a cultura cigana*” (E29); por outro, deve-se a uma maior **compreensão da cultura**, “*o cigano compreende e entende melhor a nossa cultura*” (E4); “*as equipas deviam integrar um mediador cigano, nas ações de formação, pois sentem-se mais compreendidos*” (E12); “*para podermos entender e perceber as coisas e ter outras oportunidades*” (E18); “**(...) que consiga compreender e acompanhar devidamente os formandos**” (E22); “*seria mais fácil a comunicação e compreensão, uma vez que faz parte da cultura cigana*” (E25); “*sentimo-nos mais compreendidos e à vontade de falar com alguém cigano*” (E27); “*porque existem certas coisas que o mediador de etnia cigana compreende melhor que o não cigano*” (E34).

Em suma, “*um mediador cigano conhece os nossos costumes, as nossas maneiras e compreende-nos melhor*” (E15), que consideram ser “ingredientes” para a **descodificação da linguagem**, que possibilita uma maior compreensão dos diálogos, assim como resulta num acompanhamento de maior proximidade, “*Descodificar linguagem, acompanhamento de maior proximidade*” (E30). O mediador com pertença étnica tem a **capacidade de quebrar barreiras e criar pontes**, “*porque ultrapassava barreiras, tem uma linguagem e acompanhamento mais próximos*” (E31); desempenha um papel importante na **gestão de conflitos**, “*para haver ligação entre as comunidades cigana e não cigana e o IEF, nomeadamente, na gestão de conflitos*” (E33), **capacidade de fazer acordos** “*porque culturalmente somos diferentes e os mediadores ciganos estão preparados para lidar com as diferenças e ajudar ambas as partes a entrarem em acordo*” (E2).

Perante o exposto, defendemos que para alcançar um trabalho efetivo de inclusão social, teremos de abrir portas à integração profissional de mediadores com pertença étnica, que colaborem lado a lado, na definição de estratégias e no desenvolvimento de projetos de intervenção, adequados e ajustados às diferentes comunidades ciganas. A sua presença em serviços sociais seria um contributo para garantir que os cidadãos ciganos teriam um atendimento sem barreiras, facilitando a comunicação e estimulando a participação da comunidade cigana, nos diferentes eixos de intervenção e não, somente, na lógica destes atuarem quando as entidades se confrontam com situações conflito que não conseguem gerir (ERR/Númera).

Tendo em conta os resultados obtidos nas tabelas anteriores e após a sua análise, consideramos que a participação da investigadora na aplicação dos questionários possa ter eventualmente, enviesado e limitado as respostas dos participantes, em virtude da sua relação de proximidade, acreditando que os ex-formandos ciganos possam ter respondido de forma “a agradar à investigadora”, numa tentativa de responder àquilo que consideram correto.

Neste sentido, foi proposto a realização de um *focus group*, que lhe permitisse validar os resultados obtidos e desta forma recolher o maior número de informação possível, sobre a temática em estudo.

b. Resultados do *Focus Group*

Para tal, iremos proceder à apresentação dos resultados obtidos, com o recurso à técnica *focus group*, numa perspetiva de triangulação metodológica, onde os eixos de debate implementados pretenderam dar resposta às seguintes questões:

Acesso à formação Profissional: por imposição ou iniciativa Própria?

No Estudo Nacional sobre as Comunidades Ciganas, autores como Mendes, Candeias e Magano (2014, p. 45) referem que é importante verificar a “*relação entre a implementação e receção do RSI, com o sucesso destas medidas de política educativa e a elevação dos níveis de escolaridade das pessoas ciganas*”. Nesta lógica, pareceu-nos pertinente voltar a reformular a questão do acesso às medidas de Formação Profissional e, de acordo com os resultados obtidos às questões do *Focus Group*, confirmámos que os cinco participantes participaram de livre vontade nas medidas de formação profissional. Contudo, a razão que os levou a integrar as referidas medidas difere entre eles. E é aqui que o **conceito de motivação se bifurca**. Para três participantes, a formação não foi despoletada pelo acordo de inserção no âmbito da prestação social do RSI, uma vez que não eram beneficiários, “*eu não tenho RSI*” (Entrevistado 1), sendo encarada como um **meio de subsistência**:

“O meu pedido de Contrato de Inserção foi feito em 15 de novembro de 2015, foi aprovado no dia 23 de fevereiro de 2016, (...) está em Coimbra, não para análise, mas em organização, e até à data de hoje ainda não recebi uma única prestação (...) era o meio [formação] que eu tinha, para alimentar a minha casa, sustentar a igreja, porque todas as pessoas que frequentavam a igreja, viviam em bairros sociais, eram pessoas de parques recursos”. (E2).

Dois dos participantes referiram que partiu de sua iniciativa a procura de formação profissional, com o objetivo de **adquirir competências** “*(...) quando me informei, de ir procurar estes cursos (...) fui à Cruz Vermelha, [falar com a Técnica], com o intuito de ir fazer a formação e usufrui da formação*”. (E3), que lhes facilitasse no final da formação, o acesso ao mercado de trabalho, “*foi por minha livre vontade. Eu quis ir (...) para ganharmos algum, procurar um trabalho*”. (E5).

Por outro lado, verifica-se uma **aceitação aos programas**, quando propostos pelos Técnicos da Segurança Social e do Centro de Emprego. Apenas um participante, beneficiário do RSI, cuja formação profissional foi proposta pelo Centro de Emprego da Figueira da Foz, refere que integrou a medida de livre vontade, não considerando

que tenha sido “empurrado” para a formação devido ao acordo de inserção, “(...) fui ao Centro de Emprego e fomos chamados (...) eu aceitei porque quis ir”. (E4)

Ao longo da visualização do vídeo, assistimos a um discurso de reconhecimento e de estima pela assistente social [investigadora deste estudo]. “Quando eu passei uma fase mais difícil, a única pessoa que eu vi, como ser humano, não como assistente social, mas como ser humano, que se preocupou com a minha saúde, se preocupou com a minha mulher e os meus filhos” (E2) e de uma **relação de proximidade**, com a assistente social, “existe muita discriminação... nós temos um problema... não vamos para a Figueira, não vamos ter com as nossas técnicas” (E1), [referindo-se às TSS da Segurança Social, que os acompanham no âmbito do RSI], e recorrendo à mesma no sentido de resolver outras questões, que não estejam relacionadas com a formação, “é uma pessoa que está sempre disposta a ajudar, mas também é preciso saber. Aqui na Figueira ainda há muito racismo”. (E3). Esta relação de empatia, de confiança e de proximidade com a comunidade cigana, tem facilitado na divulgação e procura de formação profissional e na busca incessante de uma proposta trabalho, conscientes que a mesma, não tem capacidade para responder a todas as solicitações, “Só se ela não puder”. (E5)

Acesso ao Mercado de Trabalho: Aculturação ou Perda de Identidade?

Conscientes que o acesso ao Mercado de Trabalho também se encontra condicionado por questões étnicas e culturais, procurámos perceber se a geração mais jovem de ciganos sente a mesma necessidade de disfarçar os traços característicos que os identificam como ciganos, ou se esta é uma necessidade mais vincada nas gerações mais velhas, uma vez que os resultados dos inquéritos demonstravam uma ambivalência nas respostas dadas.

No que diz respeito aos resultados obtidos no *focus group*, é evidente que os cinco participantes sentem necessidade de disfarçar os seus traços culturais e têm inclusive esse cuidado quando vão a uma entrevista de emprego ou quando procuram casa para alugar. “Disfarçar doutora? Há necessidade sim de disfarçar” (E2) “Sim. Dizer que não são ciganos”. (E1) “Sim... numa casa... no emprego... tenho 3 filhos, à espera de emprego e não conseguem... porque são ciganos!” (E5). Porém, este comportamento, mesmo que momentâneo, de **renunciar a sua identidade cultural**, não surte os efeitos desejados “(...) Fora da comunidade cigana, (...) enquanto eu fui

o Pastor, que não era cigano, que era aquele que veio do Brasil....Toda a gente me apoiava, contribuía com o meu trabalho. Agora, depois que souberam que era cigano, os meus filhos foram discriminados na escola (...) Se quiser uma resposta mais concreta, pode consultar o Secretário de Estado das Autarquias, (...), que é o Dr. Carlos Miguel, e perguntar-lhe a dificuldade que ele teve para se licenciar em Direito e para chegar ao cargo que ele ocupa hoje”. (E2)

Os participantes destacam ainda alguns exemplos de familiares, que investiram na sua formação, não aparentando ser ciganos e que conseguiram uma oportunidade de trabalho, mas interrompida, sempre que os identificam como tal.

“O caso do meu filho, esteve empregado no (...), foi despedido porque era cigano, esteve lá 6 meses... o meu filho tem um curso de empregado de segurança profissional, tem tudo em condições, mal souberem que ele era cigano, nunca mais foi chamado, colocaram lá outro, não renovaram o contrato ao meu filho. Porque o meu filho era cigano... tenho outro que tirou um curso, no (...) e não sabiam que era cigano, quando souberam que era cigano, entraram outras pessoas e os meus saíram, nunca conseguiram emprego”... (E5); “o caso do meu filho, que não parece cigano, e eles conhecem, já esteve a trabalhar nas esplanadas (...), e alguém soube que era da etnia cigana, mandaram-no embora... ponto final”. (E3); “o meu irmão esteve empregado no (...) e foi despedido porque souberam que era cigano”. (E4).

As situações supra evidenciadas ilustram, na primeira pessoa, as dificuldades sentidas quando se procura inserir formandos ciganos na Formação Prática em Contexto de Trabalho (FPCT)⁸⁷. Aqui, as entidades têm revelado alguma relutância à sua inserção, receando que a presença de formandos ciganos possa colocar em causa o bom funcionamento das instituições. Apesar das experiências de formação em contexto real de trabalho não resultarem na contratação efetiva de ex-formandos ciganos, continuamos a insistir nas mesmas na crença de que paulatinamente as práticas e exemplos obtidos possam conduzir à mudança. De facto, os dois exemplos de ex-formandos ciganos, que participaram neste estudo, são exceções, onde a formação profissional se revelou um instrumento promotor da sua inserção em Medidas de Apoio à Contratação⁸⁸, para tal, foi essencial a realização da Formação

⁸⁷ A FPCT concretiza-se no final do percurso formativo, após a validação de todas as Unidades de Formação e aplica-se às ações de dupla certificação, que conferem equivalência escolar de 9º ano e 12º ano de escolaridade, e aos percursos de formação profissional, desde que confirmem o nível 2, 3, 4 e 5 do Quadro Nacional de Qualificações.

⁸⁸ Contrato Emprego de Inserção+ (CEI+) – Apesar de precária e não oferecer garantias de inserção profissional, no final da medida, revela-se essencial, uma vez que têm a oportunidade de obter uma experiência profissional, que não está ao alcance de todos os ciganos. Contribui para a melhoria da sua condição de vida, no reconhecimento dentro e fora da comunidade e é uma forma de mostrar à

Prática em Contexto de Trabalho (FPCT)⁸⁹ e, posteriormente, fundamental a intervenção de um **mediador sociocultural**, que os mesmos identificaram ao longo do *focus group* e que se afigura como um **facilitador** neste processo de inserção.

Formação Profissional: instrumento facilitador no acesso ao Mercado de Trabalho?

Considerando os resultados obtidos no questionário, e mais recentemente no *focus group*, constatamos que as Medidas de Formação Profissional se revelam insuficientes. Quando apresentamos ao mercado de trabalho um desempregado cigano, mesmo que seja detentor de uma qualificação escolar e profissional, adquirida recentemente, e que reúna todos os requisitos de acesso às diferentes ofertas de trabalho, os resultados obtidos intercetam-se com os anteriores, sobre a questão da **identidade cultural**.

“A formação ajuda, mas não nos abrem a porta por sermos ciganos. Essa pergunta é o contexto, é o mesmo da anterior”. (E2). “A mim não... a mim não”... (E4). “Nós acabamos o curso de salinas, de costureira ... e tanto eu, como a minha filha, nada”. (E5). “Eu tenho formação em Cozinha, conclui o 9º ano e tive um ano e tal à procura de emprego! Cada vez que eu ia, disfarçava-me, assim, como você me vê, mas ninguém me dava emprego, ninguém ... mal entrava na porta, diziam logo que já estava ocupado, só para não nos deixarem entrar... o único sítio onde me abriram a porta foi na Nossa Senhora do Rosário. Como eu fiz lá o estágio, e a senhora como é freira (...). Deixou-me entrar”. (E1) “E acompanhou de perto o nosso desespero” ... (E2) “Eu fui convocada..., mas nada... eu sou CEI+. Porque sou desempregada de longa duração”. (E1) “Já cheguei à conclusão que os CEI+ dão trabalho durante um ano a um indivíduo de etnia cigana, mas não os inserem na sociedade”. (E2)

Na sequência do exposto, podemos constatar que as medidas de formação profissional podem contribuir para a inserção no Mercado Social de Emprego, dos ex-formandos ciganos. Contudo, é evidente, uma vez mais, que a **intervenção de um mediador facilitador** na integração na medida CEI+ se revestiu de crucial importância.

“Foi o meu caso, e consegui, por que lá está, o Bruno Gonçalves do GAC, porque sem ele não conseguia (...) senão ainda estava à espera!” (E3) “Este rapaz foi dos melhores funcionários que houve nas salinas” (E2). “Foi através da Dr.ª (E1) “Sim,

comunidade em geral, que os ciganos querem inserir-se na sociedade e pretendem desmitificar as ideias pré-concebidas, que os outros têm, que “não querem fazer nada”; “vivem à conta do RSP” e “só trabalham nas feiras”.

⁸⁹ O que facilitou o seu acesso às instituições, uma vez que já as conheciam do período de estágio.

ela conhecia-nos! Foi através do Centro de Emprego... do Sr. Padre, antigo pároco de Buarcos, da Freira que gostou da minha maneira de ser”. (E2)

Medidas de Formação Profissional ajustadas às especificidades culturais da Comunidade Cigana?

As respostas indicam que, principalmente em grupos femininos, os **horários dos cursos** devem ser definidos em função das suas necessidades. *“Eu concordo que devem ajustar mais isso... horários... nomeadamente os horários”. (E5); “Sim. Os horários! Tenho as filhas e tenho a minha neta, tenho que as levar à escola e dar o almoço. Era necessário um ajuste no horário”. (E4)*

Justificando esta necessidade com o facto de viverem num bairro, situado na periferia, e sem acesso a um conjunto de serviços e informação:

“Eu compreendo que a comunidade da Brenha, tem muitas dificuldades! Eles não têm um único café aqui no bairro, uma loja, uma única mercearia, eles têm que se deslocar às Alhadas para tomar um café ou então ir à Figueira para fazer as compras... então os horários tornam-se muito apertados (...) eles foram colocados aqui, fizeram disto um gueto, sem acesso a qualquer informação, se você for à escola primária, é capaz de encontrar, para aí, numa sala de aula, 20 a 30 alunos de etnia cigana e 5 ou 6 sem ser ciganos”. (E2)

Contudo, nem todos são unânimes na sua resposta. *“Não tenho crianças... não tenho horários... Entro às 8h da manhã e saio às 17h!” (E1); “Agora não me posso queixar, estou bem, entro às 9h00”. (E3)*

Um dos participantes com **qualificação escolar mais baixa** sugere alterações à **duração do percurso**, devendo ser mais prolongado:

“Eu aí já tenho um contra...eu falo por mim...porque, é assim, eu não consigo encaixar as coisas dentro da minha cabeça, para aprender aquilo que eu não sei. Tenho muita dificuldade em ler, escrever, contas, e assim... para mim acho que foi pouco... pois quando a formação acabou, é que estava a apanhar mais conteúdos”. (E3); É verdade!

Outro participante destaca uma questão importante, a **sequência dos percursos formativos**, considerando que seria uma oportunidade para aprofundar as suas competências profissionais:

“Nós temos pouco saber, precisávamos de mais ... passou aquilo... vou ser sincera... já não sei metade... e agora já não sei de nada.... Se me derem este papel para ler, leio 4 a 5 palavras e não consigo ler mais nada... passou aquele tempinho, fechou, acabou, se temos tido continuação do nosso percurso, que a gente gostava... eu tinha sido uma artista... assim não” ... [referindo-se ao curso de Costureira e Modista, com duração de 200 horas] (E5).

Um dos participantes considera que a formação profissional poderia ser o ponto de partida para o **investimento numa formação de nível do ensino superior**, justificando que não se verifica uma maior adesão, devido à falta de informação e de divulgação:

“Há falta de informação, por parte dos Técnicos do IEFP aqui da Figueira, na questão do ensino superior que é os maiores de 23 anos, pois temos muitos jovens que não fizeram o ensino regular, mas fizeram as formações e já têm o 12.º ano, já têm mais de 23 anos e poderiam usufruir, pelo menos para fazer o teste de admissão à universidade. (...) A solução passaria, para além da formação que nos estão a dar, falo da formação na maioria das senhoras, porque não tiveram oportunidade de estudar, era tabu, pois antigamente eram proibidas de estudar (...) Hoje a minha filha está a estudar, os meus filhos estão na universidade, estão a tirar licenciaturas, a minha filha está a trabalhar na câmara, é um CEI, mas eu sei que é tapar o sol com a peneira, porque é só um ano”. (E2)

Mediação Sociocultural – numa perspetiva de facilitação social?

A ENICC (2013-2020) prevê que sejam integrados mediadores com pertença étnica nas diferentes entidades, contudo, desde 2013 a esta parte, o IEFP não recrutou um mediador sociocultural que poderia fazer a ponte entre a formação profissional e o mercado de trabalho. Neste sentido, procurámos perceber junto dos participantes, se a presença de profissionais com pertença étnica nos serviços de emprego e formação profissional poderia contribuir para a comunicação, em termos de diálogo e de facilitação no acesso ao mercado de trabalho.

Todos concordaram com esta possibilidade, considerando que um mediador com pertença étnica teria a capacidade de **comunicação** e **compreensão**, e que exerceria um **papel de facilitador**, *“basta a pessoa saber comunicar connosco” (E4); “teria de haver um facilitador” (E5), no acesso ao mercado de trabalho*, uma vez que, *“é complicado, porque se houver uma vaga de trabalho, e houver 2 pessoas a concorrer à vaga de trabalho... nunca é para nós”*. (E3) e **durante a frequência de Medidas de Apoio à Inserção (CEI+)**, *“pergunto se me prolonga o contrato... por mais um ano, dois”... (E3).*

Contudo, sentem esta necessidade **noutras áreas de intervenção**, (...) “*é nos médicos, é em tudo*” (E5) chegando mesmo a afirmar que, “*já houve uma reunião em que dissemos isso tudo, mas alguém ouviu a gente?! (E1)*”

Um dos participantes considera que poderia ter uma intervenção essencial na **desconstrução de uma imagem negativa**, “*eu estou farto de dizer isto... o cigano também é educado, o cigano não é nenhum bicho-de-mato... eu estou a trabalhar graças a Deus, estou muito bem visto pelos ciganos, e até por doutoras, que não são ciganas... mas é complicado*”. (E3)

Possibilitar a integração de mediadores com pertença étnica nos diferentes organismos, é oferecer-lhes **igualdade de oportunidades de trabalho**, que contribuem para melhores condições de vida, sem necessidade de recorrer a prestações sociais. Nesta lógica, a dependência prolongada da prestação de RSI é justificada pela ausência de oportunidades de trabalho:

“Noutro local, já existe uma cigana que ela já é mediadora, já vai para fora e tudo... aqui nós não temos isso...porquê... a culpa é dos grandes que vêm fazer e aqui não fazem...e porque é que, nos outros lados há e aqui não há? Para ela e o filho vão ter um ordenado bom, os dois, e vão viver muito bem, não precisam de RSI. Nós isto do RSI é uma ajuda, senão não temos outra saída... é ou não é? Temos ali, nós temos de agarrar o que pudermos agarrar, não temos outra hipótese”. (E5)

Outro participante faz menção ao **juízo e falta de imparcialidade nas intervenções técnicas**, uma vez que considera que ocorrem práticas de discriminação por parte dos Técnicos, muitas vezes, influenciados pelos seus preconceitos:

“Sim... até por uma questão de respeito, quando nós consultamos uma pessoa que tirou uma licenciatura, tirou uma cadeira de psicologia, aprendeu a lidar com a comunidade em geral, não há diferença entre ciganos e não ciganos, a única diferença que há, é só nos usos e costumes, e nos atende... de pé atrás.... Que é aquele ditado, olho no burro e outro no cigano. ... Sempre com aquele receio, acaba sempre por dificultar, em 80% dos casos, a aprovação do RSI... a aprovação do abono dos menores ... em tudo. Até mesmo na questão do trabalho!”

A figura do mediador sociocultural, está prevista na Lei 105/2001, sobressai como uma atividade fundamental no processo de negociação, valorizando de forma positiva os conflitos entre pares. A mediação sociocultural pode ser encarada como uma estratégia fundamental na perspetiva do reforço do diálogo intercultural e da coesão social, alargando-se a todas as áreas onde seja necessária a sua intervenção.

Esta abordagem aglutinadora permite efetuar um elo de ligação entre pessoas, grupos e instituições de várias culturas, promovendo ainda o restabelecimento de laços sociais e a participação alargada dos cidadãos na gestão e resolução dos seus problemas (cf. Schnitman & Littlejohn, 1999; Vasconcelos-Sousa, 2002; Figueiredo, 2011; Sarrouy, 2011; Almeida, 2013).

Perante um determinado contexto institucional, o mediador cigano pode “entrar” no coração desta população e desbloquear alguns comportamentos desviantes, que seriam mais difíceis de resolver por um elemento de outra etnia. Nesta linha de entendimento e ainda quanto à mediação cigana em contexto institucional, encara-se o panorama de que o cigano, quando adere ao projeto institucional de mediação, inclui no mesmo os elementos da cultura dominante, sendo, assim, um agente privilegiado na promoção de diálogos e aproximações da sua comunidade (Coelho, 2011; Montenegro, 2012).

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Considerações Finais

A literatura refere que a etnia cigana é a minoria étnica onde incide maior discriminação, maior nível de exclusão social e onde se verificam também os casos de maior pobreza, face a outras minorias étnicas.

Em pleno séc. XXI a sociedade maioritária continua a “*não ver com bons olhos*” a etnia cigana, fazendo julgamentos generalizados, sem que em alguns casos tenha conhecido ou convivido com uma pessoa cigana. A perceção que a sociedade maioritária tem sobre os ciganos é que vivem à margem, sobrevivendo do contrabando e da mendicidade, não se querendo incluir na sociedade, de viverem dos rendimentos e não quererem trabalhar. Sobre eles recai um medo ancestral, cujas representações sociais e imagem negativa, são incutidos logo nos processos de socialização primária dos indivíduos, e a ser reproduzido ao longo das gerações, não lhes reconhecendo utilidade e capacidade para exercer outra atividade profissional, que não seja a de vendedores nas feiras.

De acordo com o discurso dominante dos diferentes autores, constatamos, que a cultura cigana está a sofrer uma mudança de paradigma, uma mudança interna (de valores e costumes) e externa (na forma como se relaciona com os outros), que se justifica por um lado, com a implementação de políticas sociais ativas, nomeadamente o RSI, que teve um impacte importante, tendo sido assinalado como uma verdadeira “*revolução na comunidade cigana*”⁹⁰. Por outro lado, prende-se com o facto, do setor das vendas (feiras) estar sujeito a um controlo mais rígido e a uma maior competitividade neste setor profissional, o que forçou a comunidade a reinventar-se no campo profissional (Montenegro, 2012 e Pereira, 2016).

A medida RSI teve um impacte positivo ao nível da educação, tendo contribuído para o prolongamento dos estudos dos mais jovens, e a manutenção de jovens ciganas no ensino regular. A relação entre políticas sociais e políticas de qualificação de adultos, pode ser perspetivada, de acordo com Gomes, (2013); Magano & Mendes, (2014, p. 29), “*como um instrumento poderoso no combate à pobreza e à exclusão social*”.

No âmbito da intervenção deste estudo, confrontámo-nos com inúmeras situações de agregados familiares que beneficiam do RSI, há décadas (desde o tempo da medida RMG), sem que tenha resultado numa integração plena e efetiva, no

⁹⁰ <https://www.publico.pt/2015/03/24/sociedade/noticia/rendimento-social-de-insercao-foi-a-grande-revolucao-na-comunidade-cigana-1690211> (consultado no dia 07/06/2017)

mercado de trabalho e na sociedade, promovendo, na sua maioria, um trabalho informal, cumulativamente com prestações sociais.

Concordamos com Hespanha (2008), quando refere que a prestação do RSI é uma medida que o Estado encontrou para manter controlados os beneficiários da prestação social, através do contrato social, que os obriga a manterem-se ativos, e a aceitarem programas de inserção.

No entanto, consideramos que se trata de uma medida de carácter universal, cujas respostas nem sempre se adequam ao perfil dos sujeitos, levando ao seu fracasso e à necessidade de dependência deste subsídio e a fomentar a *acusação de que são «parasitas»* porque não querem trabalhar (Nicolau, 2010, p.156).

Concordamos também com um aspeto mencionado por Montenegro (2003) e Magano (2014), de que esta política “empurrou” os adultos para percursos de Educação Formação de Adultos, que lhes permitiu elevar o seu nível de qualificação escolar e adquirir, em alguns casos, uma qualificação profissional. No entanto, consideramos que a oferta formativa é limitada, especialmente nos níveis de qualificação escolar mais baixos, e é nesta lógica que o benefício da prestação social, é visto como uma imposição à frequência de uma ação de formação, para a qual, nem sempre os candidatos têm perfil, ou motivação. Esta imposição pode colocar em causa a premissa da melhoria de condições de acesso ao mercado de trabalho.

Por sua vez, a integração de formandos ciganos em Medidas de Formação Profissional tem vindo a fomentar uma participação mais ativa das comunidades ciganas, em diferentes espaços e instituições. Este contacto tem permitido a partilha de experiências de vida e de costumes, que têm sido explorados nas sessões de formação, o que permitiu diminuir os níveis de desconfiança sobre os ciganos.

No presente estudo, participaram 35 sujeitos, dos quais 24 são mulheres e 11 são homens, com idades compreendidas entre os 22 e 55 anos. A maioria dos participantes é casada pela “lei cigana”, são detentores do 4º e 6º ano de escolaridade, registando-se alguns casos com o 9º ano de escolaridade.

Relativamente à composição do Agregado Familiar constata-se que, na sua maioria, é nuclear (composto pelos pais e filhos). A principal fonte de rendimento é o RSI, em algumas situações verificou-se a acumulação com outros apoios sociais (abono de família; pensão de invalidez; bolsa de formação).

No que diz respeito à habitação, a maioria reside em apartamento, com renda social, constatando-se uma maior concentração de ex-formandos ciganos, na Freguesia

de Buarcos, concelho de Figueira da Foz. Os participantes referiram, na sua maioria, não ter acesso e domínio das novas tecnologias, confrontando-se ainda, com uma rede de transportes públicos deficitária.

De salientar, que praticamente todos os participantes frequentaram em criança o sistema de ensino regular, em criança, mas a sua maioria referiu que frequentou o 1º ciclo, não tendo concluído com aproveitamento, apontando como principal causa de abandono precoce, o facto de ser mulher e os pais não permitirem a convivência com rapazes.

Na idade adulta, os participantes integraram percursos formativos do IIEFP, sendo que as ações de Formação Modular Certificada, foram as que tiveram maior frequência. A maioria concluiu os percursos com sucesso e nas situações em que se registaram desistências, deveu-se à falta de aproveitamento. Neste caso, o curso de Formação em Competências Básicas foi o mais frequentado, seguido do curso de Assistente Familiar e Apoio à Comunidade. Contudo, a maioria indicou que não integrou o curso para o qual tinha motivação, selecionando o curso de Cozinha, como a área de preferência elegida, seguida da área de Costura.

Os resultados obtidos no questionário demonstram que a comunidade cigana residente em Figueira da Foz apresenta níveis de certificação escolar/profissional, acima da média, face a outras realidades refletidas na literatura, o que nos faz depreender, que o problema de base da incapacidade de inserção profissional desta comunidade, não se justifica somente com as baixas qualificações escolares e a ausência de experiência profissional. Deve-se, ao racismo, à discriminação, ao estigma e às ideias preconcebidas da sociedade em geral.

No que diz respeito ao acesso às Medidas de Formação Profissional, verificamos várias vias de ingresso. Por iniciativa própria, através de convocatória do Centro de Emprego, concluindo-se, que na sua maioria é por sua iniciativa que integram as Medidas de Formação profissional.

No estudo de Philippe Carré (2001), intitulado “As Motivações para a Formação”, encontram-se plasmados dez motivos que conduzem o adulto para a aprendizagem, designadamente: (i) motivos intrínsecos – epistémico; socio-afetivo e hedonista; (ii) motivos extrínsecos – económico, prescrito, derivativo, operacional profissional, operacional pessoal, identitário e vocacional.

No âmbito desta investigação foram identificados, no campo dos motivos intrínsecos, o epistémico, e no domínio dos motivos extrínsecos, o económico, o prescrito, o operacional profissional, o identitário e o vocacional.

Na presente investigação não identificámos claramente todos os motivos apresentados no estudo de Carré (2001), o que não significa que alguns não se encontrem implícitos, contudo, não os conseguimos validar de uma forma objetiva.

No sentido de convergirmos para uma melhor análise da nossa investigação e respetivos resultados, iremos retomar de uma forma sintética e sistematizadora, as premissas/objetivos que direcionaram a nossa investigação, (identificar as condicionantes facilitadoras e obstrutivas no acesso às Medidas de Formação Profissional e avaliar o impacto das medidas, ao nível da Inserção Profissional, da comunidade cigana residente no Concelho da Figueira da Foz) socorrendo-nos para o efeito do modelo infra, que identifica três condicionantes fundamentais nesta comunidade específica: (i) motivacionais, (ii) culturais e (iii) económicas.

Como podemos constatar na figura seguinte, as três condicionantes identificadas, tanto podem intercetar-se, como ter caminhos opostos, devendo-se esta situação à forma como ocorre a integração na formação profissional. Se de forma espontânea, ou imposta.

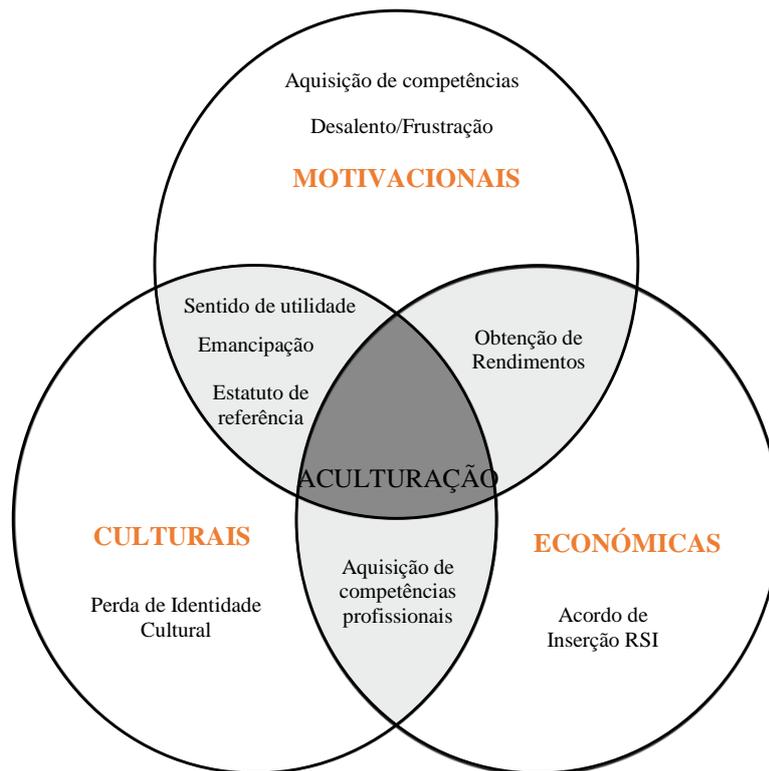


Figura 3 - Interseção das condicionantes de acesso às Medidas de Formação Profissional
Fonte: Sistematização elaborada pela investigadora

De acordo com os resultados obtidos no presente estudo e com base nas entrevistas individuais do Serviço Social, efetuadas antes da integração dos formandos nas ações de formação, podemos considerar que as diferentes condicionantes se podem intersectar, tendo em conta as diferentes perspetivas:

Condicionantes motivacionais: motivar um adulto para a aquisição de competências básicas ou para percursos de Educação Formação de Adultos, tem sido um desafio constante. Por um lado, porque não percebem a necessidade em adquirir novas competências, em áreas profissionais que não correspondem às suas necessidades, justificando que a oferta formativa é limitada. Por outro lado, verificamos também, que muitos sentem e assumem não ter capacidade, revelando uma baixa autoestima.

Verificamos, que na maioria dos casos, existe uma resistência intrínseca a tudo o que é estranho e interfere com a dinâmica familiar destes adultos, porém, verificamos também que este sentimento se vai dissipando ao longo da sua participação na ação, surpreendendo-nos pela forma como evoluem e encaram a importância da aquisição de novas competências, acontecendo em alguns casos, que no final do percurso formativo, serem eles próprios a solicitar a continuidade para outros percursos.

Outro aspeto que consideramos importante é a reprodução de exemplos de sucesso ao nível da aquisição de competências escolares e profissionais, que no final da formação, lamentavelmente, não resulta numa integração efetiva no mercado de trabalho.

Condicionantes económicas: por via do compromisso inerente ao acordo de inserção, identificamos ex-formandos beneficiários de RSI que integram as ações de formação, unicamente, pelo receio de perderem a sua principal fonte de rendimento, o RSI. Nesta situação em específico, trabalhamos e estimulamos a motivação para a ação, contrariando as resistências com que nos vamos confrontando.

Condicionantes culturais: na nossa prática profissional somos confrontados com um conjunto de aspetos culturais mais tradicionais, que condicionam o acesso às Medidas de Formação Profissional. Exemplos disso, são as jovens ciganas, cuja família se focaliza em garantir que a sua filha não contacta com outros homens, colocando em risco, a possibilidade de um casamento intra-étnico. No seu estudo, Santos & Marques (2014, p. 53), refere que as famílias consideram esta imposição de frequência da ação *“desajustada às expectativas e aos valores culturais que defendem para as suas filhas”*, o que tem motivado discussões entre as famílias e os técnicos.

Existem saídas profissionais que não são bem aceites pela comunidade cigana, nomeadamente, aquelas onde se verifica uma maior exposição da mulher, no atendimento ao público. Perante estes argumentos o IEFP tem vindo a adotar um conjunto de estratégias, de conciliação, e de respeito, atentos à sua cultura e imperativos, esforçando-se por preservar os seus princípios e valores culturais, de forma a garantir a sua integração e manutenção nos percursos formativos, visando o sucesso da sua conclusão.

Condicionantes Motivacionais vs Económicas: de acordo com os resultados obtidos no *focus group* constatámos que a frequência das Medidas de Formação Profissional acontece numa perspetiva de obtenção de rendimentos, como forma de meio de subsistência. Admitindo, que esta seja uma condicionante facilitadora no acesso às Medidas de Formação.

Condicionantes Motivacionais vs Culturais: o formando procura a Formação Profissional com o objetivo de utilidade pessoal visando também, por esta via, a sua afirmação na própria comunidade, conferindo-lhe um estatuto e servindo de modelo de identificação para a restante comunidade. De salientar pela sua importância e numa perspetiva casuística e emancipatória, que assistimos, ao facto, de cada vez mais ser

visível a presença de mulheres na Formação Profissional, lutando pelos seus direitos, assim como percebemos o seu crescendo, em termos de motivação e de empenho, pugnando por obter um papel mais ativo na comunidade e na sociedade, o que indicia que alguma mudança, mesmo que latente, se encontra em curso.

Condicionantes Culturais vs Económicas: durante a aplicação do questionário foi recorrente a expressão, “*as feiras já não dão nada*⁹¹”, por parte de ex-formandos ciganos, que sentem a necessidade emergente de trilhar novos caminhos no campo profissional, de lhes facilite o acesso ao mercado de trabalho e desta forma, garantir uma fonte de rendimento, que não seja o RSI.

Perante o exposto e independentemente dos motivos que levam os formandos ciganos, à frequência de ações de formação, estes encontram-se, forçosamente, expostos a um constante processo de assimilação das diferentes culturas com que interagem, o que progressivamente, os conduz silenciosamente, a um inevitável processo de aculturação.

Não podemos deixar de partilhar, que sempre que iniciamos uma nova ação de formação, temos consciência, plena, de que encetamos um novo desafio e que ajudamos a escrever mais uma página da história deste povo, esforçando-nos diariamente para nos ajustarmos às necessidades de cada grupo, reinventando novas técnicas para atingirmos o nosso objetivo, que vai muito além do saber-ser, saber-estar e saber-fazer.

Em formação, trabalhamos muito as questões da cidadania, do respeito pelo outro, da igualdade de géneros, a importância do saber nos nossos dias. Valorizamos cada desabafo, cada solicitação e esta entrega, dita muitas vezes, a continuidade destes elementos para outros projetos, uma vez que “*já não se consegue viver sem esta rotina*”, e o receio de voltar a “*sentir a falta de conversar com alguém*”, faz com que a Formação seja um meio de reforçar os laços sociais, melhorar a autoestima e cortar com o preconceito.

No referente ao acesso ao Mercado de Trabalho, identificamos no presente estudo um conjunto de constrangimentos culturais que obstruem o seu acesso, assumindo a necessidade de disfarçar os traços que os identificam como ciganos,

⁹¹ Num estudo desenvolvido por Dias et al. (2006, p. 69) cit in Nata (2011, p. 115), refere-se que as feiras estão em declínio e salienta-se que o investimento em formação profissional, permitirá trabalhar nas áreas profissionais, para os quais sentem motivação.

sempre que vão a uma entrevista de emprego. Contudo, os participantes do *focus group* acrescentam, que mesmo naqueles onde não são visíveis esses traços, e a quem é propiciada uma oportunidade de inserção no mercado formal de trabalho, a atividade é interrompida quando é tomado conhecimento da sua identidade cultural. (Mendes, 2007; Magano, 2010); Pereira, 2016 e Ribeiro, 2016) retratam esta situação nos seus estudos.

Os participantes consideraram que as Medidas de Formação Profissional podem ser um instrumento facilitador no acesso ao mercado de trabalho, contudo, não se revelam suficientes, tendo em conta o preconceito existente por parte das entidades empregadoras. Estes consideram ainda que as Medidas de Formação Profissional, só lhes abre portas para o Mercado Social de Emprego e não para o mercado normal de trabalho, referindo também, que só foi possível a sua integração na medida CEI+, devido à intervenção de um mediador que facilitou o seu acesso e posterior integração.

Concordamos com Hespanha (2008, p. 1) quando refere que “*o emprego não existe pura e simplesmente para certas categorias da população*”, pelo que, propõe que o estado deveria desenvolver outras políticas, mais direcionadas para a inserção profissional dos indivíduos, e menos focada na atribuição de um rendimento.

É nesta lógica que consideramos que um trabalho de mediação, a par da promoção, da valorização e da partilha da cultura desta etnia, visando a sua integração, envolvendo-os por exemplo, nas comissões de bairro, no movimento associativo e etnográfico, promovendo a sua dignificação junto de empresas e instituições, entre outros *stakeholders*, criadores de emprego, poderá originar a emergência de um novo paradigma face ao relacionamento mais próximo e mais confiante com esta etnia, o que poderia potenciar de uma forma natural, a sua integração no mercado de trabalho.

Nesta linha de pensamento, consideramos também que a integração de mediadores com pertença étnica nos Serviços de Emprego e Formação Profissional, se revelaria um importante contributo para a desconstrução de uma imagem pejorativa e/ou negativa e um auxílio crucial, também pedagógico, assim o entendemos, para os técnicos que não detêm uma sensibilidade cultural, importantíssima, para otimizar as suas intervenções técnicas.

Em conclusão, temos a perceção, (diariamente na nossa prática profissional), que os nossos utentes ciganos são discriminados na procura de emprego, o que colocaria em causa a sua inserção profissional. Sentimo-nos muitas vezes impotentes e

frustrados por definirmos em conjunto um plano de intervenção, ao nível da formação profissional, que supostamente, visa melhorar as condições de acesso ao mercado de trabalho. Contudo, sentimos que o nosso trabalho entra em descrédito, quando no final das medidas de formação profissional, após os formandos ciganos conseguirem cumprir com sucesso a sua parte, não encontramos solução para a sua condição de desemprego.

Concluindo, o problema de base, não está na falta de qualificações escolares, na ausência de experiência profissional, na falta de motivação ou proatividade na procura de trabalho, mas, essencialmente, no facto de ser cigano.

Limitações do estudo

Evidenciamos um conjunto de limites no desenvolvimento empírico deste trabalho que podem ser, igualmente, importantes como questões futuras de investigação, a saber:

- O número reduzido de participantes no presente trabalho (de natureza qualitativa), não permite a generalização dos dados obtidos. Chamamos ainda a atenção que o povo cigano é bastante heterogéneo, bem como os contextos sociais que envolvem cada comunidade. Nesta senda seria importante a replicação do estudo em populações de maiores dimensões e mais heterogénea em termos culturais.
- A relação de proximidade existente entre a investigadora e a população em estudo pode ter enviesado alguns dos dados obtidos no questionário. Neste estudo, tentámos superar esta primeira dificuldade com a utilização da técnica de *focus group* com uma investigadora convidada. No entanto, em estudos futuros seria interessante comparar as respostas obtidas, num carácter, de estudo longitudinal.
- O número elevado de questões presentes no questionário pode levar a alguma dispersão das respostas e como consequência a um enviesamento dos resultados. Sugerimos num trabalho futuro de maior “afinamento” e validação dos aspetos motivacionais.

Recomendações Futuras

- Propõe-se como recomendações futuras o desenvolvimento de Percursos Vida Ativa (Formação Modular de Curta Duração), com uma carga horária de Formação Prática em Contexto de Trabalho mais prolongada, permitindo a aquisição de competências/experiência profissional e uma forma de socialização, interação com outras comunidades;
- Em grupos onde o público é maioritariamente do sexo feminino, sugere-se a prática de um horário específico, que lhes permita a conciliação entre a formação e o acompanhamento dos filhos. Contudo, temos consciência, que estamos a preparar estes grupos para o Mercado de Trabalho, que nem sempre se compadece destas especificidades, pelo que tem de haver um misto de delicadeza e de firmeza, em lidar pedagogicamente com estas situações, não perdendo de vista o fim último, ou seja, a integração em Mercado de Trabalho;
- De acordo com os resultados obtidos no presente estudo, no período de 2011 a 2016, constatou-se que 2013 foi o ano com maior registo de formandos ciganos integrados em ações de formação, neste sentido, consideramos que a atribuição de bolsas de formação aos beneficiários do RSI, tem um impacto positivo na melhoria das suas condições de vida, podendo ser um meio para controlar o trabalho informal e um contributo para o aumento da motivação para as ações de formação;
- Propõe-se maior diversidade de oferta formativa, no âmbito das artes e ofícios e também do artesanato, áreas de preferência e de evidenciação desta etnia, provocando assim a sua motivação e estimulando a sua autoestima, aproveitando também, para dar à comunidade maioritária, um exemplo claro de sublimação e de dignificação das profissões, algumas delas tão ricas e infelizmente, já esquecidas nos pergaminhos da história;
- Da investigação efetuada foi percebida a necessidade de “posicionamento”, que aliada à insensibilidade cultural, dificulta inerentemente, a ação dos Assistentes Sociais, pelo que entendemos que seria importante a realização de ações de formação, direcionadas, não só para os Assistentes Sociais, mas para todos os intervenientes nestes processos.

- Propomos a realização de seminários e/ou encontros, sobre o tema, chamando ao debate, instituições, empresas e entidades empregadoras em geral, com o objetivo de uma sensibilização e consciencialização, acerca desta temática.
- Pelos motivos supra identificados consideramos vantajosa a possibilidade de integração de um mediador sociocultural, com pertença étnica nos Serviços de Emprego e Formação Profissional, que permitisse fazer a ponte com a formação e o mercado de trabalho, uma vez que no estudo de Pereira, (2016, p.163), concluiu que *“a falta de tempo e o desconhecimento da cultura cigana são dois aspetos que os técnicos do IEFP afirmam prejudicar um acompanhamento mais individualizado e conseqüentemente o sucesso na integração laboral”*.
- Por fim, constatou-se que as respostas formativas do IEFP são direcionadas de uma forma genérica e não direcionadas para este público específico, sendo que a maioria dos casos que registámos, em termos de inserção aconteceu através da Medida Contrato Emprego Inserção+, resultando da colaboração das parcerias com as Associações Ciganas Locais⁹². Consideramos de fundamental importância, que esta prática fosse disseminada nos diferentes Centros de Emprego, através da criação de um projeto-piloto, semelhante ao que existe em Espanha (*ACCEDER*), neste caso, um **Gabinete de Apoio à Integração**, conforme previsto na ENICC, (2013-2020, p. 78), que integrasse colaboradores, com e sem pertença étnica, de forma a permitir criar a ponte entre as Medidas de Formação Profissional e o mercado de trabalho, atenuando assim, o hiato e as barreiras, com que frequente e ingloriamente nos confrontamos.

⁹² Grupo Ativo Cigano da Figueira da Foz; Associação Letras Nómadas Ciganas; Programa MaisInterações 6G (Programa Escolhas)

REFERÊNCIAS

Referências

- Afonso, H. (2013). *Políticas ativas de emprego: Contributo Metodológico para a implementação da Medida Vida Ativa*. Dissertação de Mestrado em Educação Formação de Adultos e Intervenção Comunitário. Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação da Universidade de Coimbra, Coimbra.
- Akbaş, N. D. S. (2014). The ways of employment of gypsies/romanian within the context of citizenship rights. *European Journal of Research on Education*, 2, Special Issue, 71-77.
- Almeida, J. & Sousa, P. (2014). *Serviço Social Culturalmente Sensível e Competente. Serviço Social Teorias e Práticas*. Lisboa: Pactor, 289-311.
- Almeida, H., Albuquerque, C., & Santos, C. (2013). *Cultura de Paz e Mediação Social. Fundamentos para a construção de uma sociedade mais justa e participativa. Mediaciones Sociales*, 12, 132-157.
- Almeida, V. (2010). *O mediador sócio-cultural em contexto escolar*. Mangualde: Pedago.
- Arias, J. F. (2004). Perspectivas recientes en el estudio de la motivación la Teoría de la Orientación de Meta. *Revista Electrónica de Investigación de Psicoeducativa*, 2, 1, 35-62.
- Baranyai, B. & Kiss, N. (2014-2016). *Opré Chavalé - Quebrar as barreiras que separam as comunidades ciganas do ensino superior*. Lisboa: Plataforma Portuguesa para Direitos das Mulheres Letras Nómadas AIDC.
- Bastos, J. G. (2012). *Portugueses Ciganos e Ciganofobia em Portugal*. Lisboa: Edições Colibri.
- Bourdieu, P. (2001). *Razões práticas. Sobre a teoria da ação*. Oeiras. Celta Editora.
- Campos, M. (2014). *Educação e Formação de Adultos: Possíveis Contributos para a Inclusão e Empregabilidade*. Relatório de Estágio do Mestrado em Ciências da Educação. Faculdade de Psicologia e Ciências da Educação da Universidade de Coimbra.
- Canavarro, J. M. (2007). *Para a compreensão do abandono escolar*. Lisboa: Textos Editores, Lda.
- Canavarro, J. M. (2008). *Crónicas sobre Educação*. Lisboa: Textos Editores, Lda.
- Caré, M. J. G. H. (2010). *Ciganos em Portugal: Educação e Género*. Dissertação de Mestrado em Ciências da Educação. Universidade de Lisboa.
- Carré, P. (2001). *De la motivation à la formation*. Paris: L'Harmattan.
- Carvalho, M. I. & Pinto, C. (2014). *Serviço Social: Teorias e Práticas*. Lisboa: Pactor.
- Casa-Nova, M. (2006). *A relação dos ciganos com a escola pública: contributos para a compreensão sociológica de um problema complexo e multidimensional*. *Revista Interações*, 2, 155-182.
- Casa-Nova, M. (2007). Gypsies, ethnicity and the labour market: an introduction. *Romani studies*, 5, 17, 1, 103-123.
- Casa-Nova, M.J. (2002). *Etnicidade, Género e Escolaridade-Estudo em torno das socializações familiares de género uma comunidade cigana da cidade do Porto*. Lisboa: Instituto de Inovação Educacional.

- Castro, A. (2010). Ciganos e desigualdades sociais: contributos para a inflexão de políticas públicas de cariz universalista. *Forum Sociológico* [Online], 20 | 2010. Recuperado em 6 de março 2017, de <http://sociologico.revues.org/139>. DOI: 10.4000/sociologico.139
- Castro, A., & Santos, M. (2010). *Projecto mediadores municipais - relatório final de avaliação*. Centro de Estudos Territoriais - ISCTE - IUL.
- Caune, J. (2006). *La démocratisation culturelle, une médiation à bout de souffle*. Presses Universitaires de Grenoble.
- Coelho, C. (2011). Ciganos e Mediação: Estudo exploratório sobre o sentido da mediação em contexto institucional na perspetiva de um informante-chave. Lusíada. *Intervenção Social*, 38, 183-203.
- Correia, J. A., & Silva, A.M.C.C. (2010). *Mediação: (D)Os Contextos e (D)Os Actores*. Porto: Edições.
- Crețan, R., & Turnock, D. (2009). The gypsy minority in Romania: a study in marginality. *Revue Roumaine de Géographie/Romanian Journal of Geography*, 53, 1, 33–56.
- ERRC/NÚMENA (2007). Os serviços sociais ao serviço da inclusão social. O caso dos ciganos. Lisboa: ERRC – European Roma Rights Centre e NÚMENA – Centro de Investigação em Ciências Sociais e Humanas.
- Figueiredo, F. (2011). Discursos e Práticas de Mediadoras Socioculturais sobre a Mediação num Território Educativo de Intervenção Prioritária. *Dissertação de Mestrado*. Lisboa. Escola Superior de Educação de Lisboa.
- Ghiglione, R., & Matalon, B. (1993). *O Inquérito - Teoria e Prática*. Oeiras: Celta.
- Giddens, A. (1990). *As Consequências da Modernidade*. Oeiras: Celta Editora.
- Gil, A. (2008). *Métodos e Técnicas de Pesquisa Social*. (6ª ed). São Paulo: Editora Atlas.
- Heredia, J. D. (1974). *Nós os Ciganos*. Braga: Editorial Franciscana.
- Hespanha, P., & Mendonça, A. (2011). *Economia Solidária: questões teóricas e Epistemológicas*. Coimbra: Almedina.
- Lemos, M. S. (2005). *Motivação e aprendizagem*. In MG. e Bahia, S. (Eds.). *Psicologia da Educação - temas de desenvolvimento, aprendizagem e ensino* (pp. 193-231). Lisboa: Relógio de D'Água.
- Loureiro, R.S.C. (2012). *O papel do mediador municipal: estudo efectuado junto da comunidade cigana de Barcelos*. Dissertação de Mestrado. Faculdade de Ciências Humanas e Sociais. Lisboa. Universidade Fernando Pessoa.
- Magano, O. (2010). “Tracejar vidas normais”: Estudo qualitativo sobre a integração social de indivíduos de origem cigana na sociedade portuguesa. *Tese de Doutoramento em Sociologia – Especialidade Relações Interculturais*. Universidade Aberta.
- Magano, O., & Silva, L. F. (2000). A integração/exclusão social de uma comunidade cigana residente no Porto. *IV Congresso Português de Sociologia*. Associação Portuguesa de Sociologia. Coimbra, Portugal.

- Magano, O. (2012). Pluralidade e reconfiguração da identidade cigana em Portugal *Sociologia, Revista da Faculdade de Letras da Universidade do Porto*, 23, 251-268.
- Magano, O., & Mendes, M. M. (2014). Ciganos e políticas sociais em Portugal. *Sociologia, Revista da Faculdade de Letras da Universidade do Porto. Número temático – Ciganos na Península Ibérica e Brasil: estudos e políticas sociais*, 15-35.
- Mamede, R. P. (2015). *O que fazer com este país*. Barcarena: Marcador Editora.
- Marcaletti, F., & Riniolo, V. (2015). A Participatory Governance Model Towards the Inclusion of Ethnic Minorities. An Action Research Experience in Italy. *Revue Interventions économiques*, 1-22.
- Marconi, M. D., & Lakatos, E. M. (2003). *Fundamentos de Metodologia Científica*. São Paulo: Atlas S.A.
- Mendes, M. M. (2012). *Ciganos: Identidades, Racismo e Discriminação*. Casal de Cambra: Caleidoscópio.
- Mendes, M., Magano, O., & Candeias, P. (2014). *Estudo Nacional sobre as Comunidades Ciganas*. Lisboa: ACM, IP.
- Messing, V. (2008). Good practices addressing school integration of Roma/Gypsy children in Hungary. *Intercultural Education*, 19, 5, 461-473.
- Messing, V. (2014). Patterns of roma employment in europe. neujobs policy. available as a free download from the neujobs website (<http://www.neujobs.eu>) center of policy studies, central european university 2014.
- Montenegro, M. (2012). *Aprender a ser cigano, hoje: empurrando e puxando fronteiras. Tese de Doutoramento Educação de Adultos*. Lisboa. Universidade de Lisboa.
- Moreira, J. M. (2009). *Questionários: Teoria e Prática*. Lisboa: Almedina.
- Moreno, J. C. (2009). Conceito de minorias e discriminação. *Revista USCS – Direito*, 10, 17, 141- 156.
- Nata, G. (2011). *Diferença Cultural e Democracia: identidade, cidadania e tolerância na relação entre maioria e minorias*. Coleção Teses sobre Imigração e Diálogo Intercultural. Lisboa: ACIDI.
- Neagu, G. (2015). Public Policies of Professional Integration of Young People in the EU and in Romania. *Revista Romaneasca pentru Educatie Multidimensionala*, 7, 1, 25-42.
- Neves, O. D. (2000). *Inserção no mercado de trabalho de populações com especiais dificuldades*. Lisboa: Coleção Cadernos de Emprego.
- Nicolau, L. F. (2010) *Ciganos e não Ciganos em Trás-os-Montes: Investigação de um impasse inter-étnico*. Tese de doutoramento em Ciências Sociais, Chaves, Universidade de Trás-os-Montes e Alto Douro.
- Nunes, O. (1996). *O Povo Cigano*. Lisboa: edição do Autor (2ªEd.) de parceria com a Obra Nacional da pastoral dos Ciganos.
- Oliveira, A., & Galego, C. (2005). *Mediação Sócio-Cultural: um puzzle em construção*. Lisboa: Observatório da Imigração.

- Orremorell, M. C. B. (2008). *Cultura de Mediação e Mudança Social*. Porto: Porto Editora.
- Paugam, S. (2006). *A Desqualificação Social: Ensaio sobre a Nova Pobreza*. Lisboa: Porto Editora.
- Pereira, I.T.F. (2016). *Ninguém dá emprego aos Ciganos*. Dissertação de Mestrado. Universidade Aberta: Lisboa.
- Pereira, J. M. M. (2008). *Inclusão dos alunos das comunidades ciganas nas escolas portuguesas*. Mestrado em geografia – Educação e Desenvolvimento.
- Ribeiro, E.J. (2015). *Modelos e projetos de inclusão social. Diversidade e educação inclusiva: a mediação socioeducativa em contexto escolar*. Escola Superior de Educação de Viseu.
- Rosário, E., Santos, T., & Lima, S. (2011). *Discursos do Racismo em Portugal: essencialismo e inferiorização nas trocas coloquiais sobre categorias minoritárias*. Lisboa: ACIDI, I.P.
- Ruivo, F. (2002). *Poder Local e Exclusão Social*. Coimbra: Quarteto.
- Santilli, J. (2008). As minorias étnicas e nacionais e os sistemas regionais (europeu e interamericano) de proteção dos direitos humanos. *Revista Internacional de Direito e Cidadania*, 1, 137-151.
- Santos, B. D. (2012). *Portugal - Ensaio contra a autoflagelação*. Coimbra: Almedina.
- Santos, B. S. (1994). *Pela mão de Alice: O Social e o Político na Pós-Modernidade*. Porto: Edições Afrontamento.
- Santos, C. (2008). *Retratos de uma profissão; a identidade do Serviço Social*. Coleção Serviço Social. Coimbra: Editora Quarteto.
- Santos, C. C Cruz; Albuquerque, C. P., & Almeida, H. N. (2013). *Serviço Social: Mutações e Desafios*. Coimbra: Coimbra Editora.
- Santos, M. B. (2010). *Condicionantes e Dispositivos de Inserção no Mercado de Trabalho. Modelo Holoclético*, 10. SOCIUS - Centro de Investigação em Sociologia Económica e das Organizações ISEG - Instituto Superior de Economia e Gestão Universidade Técnica de Lisboa, pp. 5-8.
- Santos, S. R., & Marques, J. F. (2014). O Rendimento Social de Inserção e os beneficiários ciganos... *Sociologia, Revista da Faculdade de Letras da Universidade do Porto*. Número temático – Ciganos na Península Ibérica e Brasil: estudos e políticas sociais, 37-56.
- Santos, T.M.A (2013). A Favor da Inclusão da Comunidade Cigana. Uma Experiência de Implementação Das TIC no Ensino Básico setembro. *Relatório de Estágio de Mestrado na Área Científica de Sociologia*. Coimbra. Faculdade de Economia da Universidade de Coimbra.
- Sarrouy, A. (2011). *Médiation socioculturelle - Comprendre et définir ses fonctions en partant contextes*. Paris: Université Sorbonne Nouvelle, Paris III.
- Schnitman, F. D., & Littlejohn, S. (1999). *Novos paradigmas em mediação*. Porto Alegre: Artmed.
- Segurado, N. M. D. P. (2014). *Mulheres ciganas, criminalidade e adaptação ao meio prisional*. *Sociologia, Revista da Faculdade de Letras da Universidade do Porto* Número temático – Ciganos na Península Ibérica e Brasil: estudos e políticas sociais, 97-115.

Sousa, P. (2013). *Experiência e lógicas de ação no Serviço Social*. Tese de Doutoramento em Serviço Social. Faculdade de Ciências Humanas.

Sousa, I. (2017). *Risco Social: do Conceito à Medida*. Dissertação de Mestrado em Serviço Social, não publicada. Faculdade de Psicologia e Ciências da Educação da Universidade de Coimbra.

Stateva, M., Stock, M., Junge, K., & Serrano, C. C. (2013). *Good practices in social inclusion through employment: Learning from Roma integration*. WLA West London Alliance. Tavistock Institute.

Strauss, D. (2012). *Study on the Current Educational Situation of German Sinti and Roma Documentation and Research Report 2012*. RomnoKher Ein Haus für Kultur, Bildung und Antiziganismusforschung.

Teixeira, V. (2009). *Ciganos, os Portugueses Esquecidos: Perceções de Justiça e Relações com as Autoridades, a Lei e a Justiça*. Dissertação de Mestrado em Psicologia Social e das Organizações, ISCTE-IUL.

Themelis, S. (2008). Labour Market Restructuring and Employment Pathways: the case of a mixed community (Roma/Traveller, non-Roma/Traveller) in North-West Greece, *Romani Studies Journal*, 18, 2, 123-154.

Vasconcelos-Sousa, J. (2002). *Mediação*. Lisboa. Quimera Editores.

Silva, Isabel, Veloso, A., & Keating J. (2014) Focus Group: Considerações teóricas e metodológicas. *Revista Lusófona de Educação*, 175-190.

Vicente, M. J. (2013). *A Intervenção com as Comunidades Ciganas: em prol da igualdade de género e de oportunidades*. (Disponível em www.eapn.pt/ficheiro/3e0636f1e243d40c3ab41ad3cb608018)

Legislação consultada:

Lei nº 19-A/96, de 29 de junho. Cria o rendimento mínimo garantido, instituindo uma prestação do regime não contributivo e um programa de inserção social.

Decreto-lei 219/97 de 20 de agosto (1997). Define o regime de concessão de equivalência ou reconhecimento de habilitações, estudos e diplomas de sistemas educativos estrangeiros a habilitações, estudos e diplomas portugueses nos níveis dos ensinos básicos e secundário.

Lei nº 105/2001 de 31 de Agosto. Estabelece o estatuto legal do mediador sociocultural. Diário da República, I Série-A. Nº 202 (01-08-31), 5586.

Lei nº 13/2003 de 21 de Maio de 2003. Revoga o rendimento mínimo garantido.

Portaria nº 230/2008, de 7 de março, define o regime jurídico dos cursos de educação e formação de adultos (EFA) e das formações modulares.

Portaria nº 1497/2008, de 19 de dezembro. Regula as condições de acesso, a organização, a gestão e o funcionamento dos cursos de aprendizagem, bem como a avaliação e a certificação das aprendizagens.

Portaria n.º 1100/2010, de 22 de outubro, aprovou o Programa de Formação em Competências Básicas.

Despacho normativo n.º 2/2011, de 11 de fevereiro. Altera o despacho normativo n.º 4-A/2008, de 24 de Janeiro, que fixa a natureza e os limites máximos dos custos considerados elegíveis para efeitos de cofinanciamento pelo Fundo Social Europeu e procede à respetiva republicação.

Portaria n.º 283/2011, de 24 de outubro, regista a segunda alteração à Portaria n.º 230/2008, de 7 de março.

Portaria n.º 216-C/2012, de 18 de julho. Altera (primeira alteração) a Portaria 1100/2010, de 22 de outubro, que aprova o programa de formação em competências básicas em cursos de educação e formação de adultos ou em processos de reconhecimento, validação e certificação de competências de nível básico.

Portaria n.º 135-A/2013, de 28 de março. Regula a criação e o regime de organização e funcionamento dos Centros para a Qualificação e o Ensino Profissional (CQEP).

Portaria n.º 230/2013, de 17 de junho. Cria a medida Vida Ativa – Emprego Qualificado

Portaria n.º 60-A/2015, de 2 de março. Adota o regulamento que estabelece o regime jurídico específico do Fundo Social Europeu (FSE) aplicável às operações apoiadas por este fundo em matéria de elegibilidade de despesas e custos máximos, bem como regras de funcionamento das respetivas candidaturas.

Portaria n.º 4/2017, de 03 de janeiro, procedeu à atualização do valor do IAS.

Webgrafia:

<http://coe-romed.org/articles/portuguese-government-take-over-romed2-2018-several-new-municipalities> (consultado no dia 07-06-2017).

<http://coe-romed.org/trainers/mariano> (consultado no dia 08/06/2016).

http://www.cmamadora.pt/images/artigos/extra/projetoscofinanciados/mediadoresmunicipais/pdf/mediadoresmunicipais_relatorio_set2010.pdf (consultado no dia 08/06/2016).

<http://www.cm-figfoz.pt/index.php/noticias-lista/1661-viver-o-romed-na-figueira-da-foz> (consultado no dia 08/06/2016).

<http://plataformamulheres.org.pt/projectos/opre-chavale/> (consultado no dia 08/06/2016).

http://www.eapn.pt/docs/e-news_ciganos_n7.pdf (consultado no dia 08/06/2016)

<http://www.eapn.pt/publicacao/50> (consultado no dia 08/06/2016).

http://www.eapn.pt/docs/e-news_ciganos_n7.pdf (consultado no dia 20/06/2016)

<http://internacional.ipvc.pt/pt/node/630> (consultado no dia 22/11/2016).

<http://visao.sapo.pt/actualidade/cultura/2016-02-20-Balada-de-um-Batraquio-vence-Urso-de-Ouro-em-Berlim> (consultado no dia 22/11/2016).

<http://www.asbeiras.pt/2016/01/ciganos-solidarios-com-os-carenciados-na-figueira-da-foz/> consultado no dia 22/11/2016).

<http://www.cm-figfoz.pt/index.php/noticias-lista/1171-historia-e-cultura-cigana> (consultado em no dia 22/11/2016).

http://www.cm-figfoz.pt/index.php/noticias-lista/1903-figueira-da-foz-a-gosto_(consultado no dia 22/11/2016).

<http://www.cm-figfoz.pt/index.php/noticias-lista/1976-semana-da-igualdade-arranca-com-a-exposicao-nao-engolimos-sapos> (consultado a 22/11/2016).

<http://www.cm-figfoz.pt/index.php/noticias-lista/1977-show-cooking-semana-da-igualdade> (consultado no dia 22/11/2016).

<http://www.cm-figfoz.pt/index.php/what-s-on/icalrepeat.detail/2016/04/01/16330/-/exposicao-de-fotografia-figueira-da-foz-cigana> (consultado no dia 22/11/2016).

<https://www.publico.pt/2016/10/01/sociedade/noticia/projeto-nao-engolimos-sapos-chega-a-lisboa-com-exposicao-1745815> (consultado no dia 22/11/2016).

https://www.academia.edu/9977725/Patterns_of_Roma_employment_in_Europe?auto=download (consultado no dia 10/02/2017)

<https://www.publico.pt/2017/03/08/sociedade/noticia/programa-de-mediacao-cultural-revela-um-sinal-de-mudanca-1764412> (consultado no dia 08/03/2017).

<https://www.publico.pt/2015/03/24/sociedade/noticia/rendimento-social-de-insercao-foi-a-grande-revolucao-na-comunidade-cigana-1690211> (consultado no dia 07/06/2017)

<https://www.iefp.pt/>

ANEXOS

ANEXO 1

Tabela nº 6 - Cursos de Educação e Formação para Adultos

CURSOS DE EDUCAÇÃO FORMAÇÃO DE ADULTOS DO IEFP (habilitações de acesso e certificação por tipo de curso)					
Habilitação Escolar	Certificação obtida no final do curso (cf. Quadro Nacional de Qualificações – QNQ)		Duração do curso (em meses*)	Tipo de Curso	Idade de acesso
	Escolar (em anos)	Profissional (nível do QNQ)			
Menos do 4º ano	4º ano	-	6 meses	EFA B1	» 18 anos
	6º ano	-	9 meses	EFA B1+B2	
	9º ano	2	Entre 3 a 18 meses	Percurso flexível a partir do processo RVCC	
4º ano	6º ano	-	6 meses	EFA B2	
6º ano	9º ano	2	18 meses	EFA B2+B3	
	9º ano	2	15 meses	EFA B3	
	12º ano	-	Menos de 1 a 8 meses	Percurso flexível a partir do processo RVCC	
Menos ou igual ao 9º ano	12º ano	4	Entre 3 e 15 meses	Percurso flexível a partir do processo RVCC	
9º ano	12º ano	-	8 meses	S-tipo A	
	-	2	8 meses	Básico Profissional	
10º ano	12º ano	4	15 meses	S3-Tipo A	» 23 anos
	12º ano	-	4 meses	S-Tipo B	
11º ano	12º ano	4	12 meses	S3- Tipo B	
	12º ano	-	2 meses	S-Tipo C	
12º ano	12º ano	4	11 meses	S3-Tipo C	
	-	4	10 meses	Secundário Profissional	

(*) Duração de referência, calculada com base numa carga horária diária completa de 7h/dia

Fonte: www.iefp.pt

ANEXO 2

QUESTIONÁRIO Nr.:

Enquadramento

Este questionário é confidencial, anónimo e insere-se no âmbito de uma investigação do Mestrado em Serviço Social, realizado na Faculdade de Psicologia e Ciências da Educação da Universidade de Coimbra (FPCE.UC).

Objetivo

O questionário tem como objetivo caracterizar a população cigana do concelho da Figueira da Foz, que frequentou medidas de Formação Profissional e avaliar se contribuíram para a sua inserção profissional.

Instruções de preenchimento

O questionário tem um tempo médio de preenchimento inferior a 5 minutos.

Os dados recolhidos serão usados apenas para efeitos científicos e/ou académicos.

1. CARACTERIZAÇÃO SOCIODEMOGRÁFICA

1.1. Idade:

1.2. Sexo: (coloque uma cruz na sua opção)

1. Masculino

2. Feminino

1.3. Estado Civil: coloque um (X) na sua opção

1. Solteiro(a)

4. Casamento Religioso

7. Divorciado

2. União de facto

5. Casamento pela Lei Cigana

8. Viúvo(a)

3. Casamento pelo Civil

6. Separado(a)

1.4. Habilitações Escolares: coloque um (X) na sua opção

1. não sabe ler nem escrever

4. 6º ano de escolaridade

7. Frequência do ensino superior

2. sabe ler e escrever

5. 9º ano de escolaridade

8. Ensino superior

3. 4º ano de escolaridade

6. 12º ano de escolaridade

2. ENQUADRAMENTO DA SITUAÇÃO PROFISSIONAL

2.1. Condição perante a atividade económica: coloque um (X) nas suas opções

1. Estudante/Formando

3. Trabalhador por conta própria

5. Trabalhador sazonal

2. Desempregado(a)

4. Trabalhador por conta de outrem

6. Trabalhados pontuais

7. Integrado em Medidas IEFP

2.2. Se respondeu anteriormente desempregado, refira há quanto tempo. Coloque um (X) na sua opção

1. Nunca trabalhou

3. Desempregado(a) há menos de 1 ano

2. Já trabalhou, mas sem contribuições à Segurança Social

4. Desempregado(a) há mais de 3 anos

3. ENQUADRAMENTO DA SITUAÇÃO SOCIOECONÓMICA

3.1. Qual a composição do seu Agregado Familiar? Coloque um (X) na sua opção

1. Vive sozinho(a) 3. Três pessoas 5. Cinco pessoas
2. Duas pessoas 4. Quatro pessoas 6. Mais de seis pessoas

3.2. Caracterização da Composição do Agregado Familiar: coloque um (X) nas suas opções

1. Cônjuge/Companheiro(a) 4. Pai/Mãe 7. Irmã(o)
2. Filho/a 5. Genro/Nora 8. Neto(a)/Bisneto(a)
3. Entead/a 6. Sogro/Sogra 9. Avô/Avó
10. Outros Familiares/Amigos

3.3. Rendimento Bruto do Agregado Familiar: coloque um (X) na sua opção

1. Não tenho rendimentos 5. De 301€ a 400€
2. Menos de 100€ 6. De 401€ a 500€
3. De 101 a 200€ 7. De 501€ a 600€
4. De 201€ a 300€ 8. Mais de 600€

3.4. Fonte de Rendimento Familiar: coloque um (X) nas suas opções

1. Sem rendimentos 4. Subsídio de Desemprego 7. Pensão de Velhice/Reforma 10. Trabalho Remunerado
2. Bolsa de Formação 5. Subsídio Social de Desemprego 8. Pensão de Invalidez 11. Pensão de alimentos
3. Rendimento Social de Inserção 6. Complemento Solidário a Idosos 9. Abono de Família 12. Apoios Sociais de Programas do IEFP

3.5. Alojamento: coloque um (X) na sua opção

1. Sem Abrigo 2. Barraca 3. Apartamento
4. Moradia

3.6. Regime de Propriedade: coloque um (X) na sua opção

1. Proprietário 3. Habitação Arrendada
2. Renda Social 4. Habitação Cedida Gratuitamente

4. ENQUADRAMENTO DAS IN(ACCESSIBILIDADES)

4.1. Indique a Freguesia onde reside, no Concelho da Figueira da Foz:

Alhadas <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	Alqueidão <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	Bom Sucesso <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	Buarcos e S. Julião <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	Ferreira-a-Nova <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
Lavos <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	Maiorca <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	Marinha das Ondas <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	Moinhos da Gândara <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	Paião <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
Quiaios <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	São Pedro <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	Tavarede <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	Vila Verde <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	

4.2. Dispõe de transportes públicos na sua área de residência?

- 1. Sim
- 2. Não

4.3. Se respondeu SIM, indique se a oferta existente e os horários disponíveis, respondem às suas necessidades.

- 1. Sim
- 2. Não

4.4. Acesso e utilização de novas tecnologias: assinale com um (X) as suas opções

- 1. Tenho telemóvel
- 2. Possuo computador
- 3. Tenho acesso à Internet
- 4. Tenho o domínio das novas tecnologias
- 5. Não tenho o domínio das novas tecnologias
- 6. Não tenho acesso às novas tecnologias

5. MEDIDAS DE FORMAÇÃO PROFISSIONAL

5.1. Frequentou o ensino regular?

- 1. Sim
- 2. Não

5.2. Quantos anos?

- 1. 0 a 4 anos
- 2. 5 a 6 anos
- 3. 7 a 9 anos
- 4. 10 a 12 anos

5.3. Qual foi a última qualificação obtida no ensino regular?

- 1. Não frequentei a escola
- 2. Frequentei o 1º ciclo (4º ano) e não conclui com aproveitamento
- 3. Conclui o 1º ciclo (4º ano)
- 4. Conclui o 2º ciclo (6º ano)
- 5. Conclui o 3º ciclo (9º ano)
- 6. Conclui o nível secundário (12º ano)

5.4. Porque não deu continuidade aos seus estudos? coloque um (X) nas suas opções

- 1. Não gostava de estudar
- 2. Motivos Económico
- 3. Casei muito cedo
- 4. Tive filhos muito novo(a)
- 5. Não me enquadrava no ensino regular, devido à idade

6. Identificação das condicionantes facilitadoras/obstrutivas no acesso às Medidas de Formação Profissional

No sentido de identificar as condicionantes que influenciaram a sua inserção em Formação profissional, em que medida concorda ou discorda com cada uma das seguintes afirmações.

Indique por ordem de importância, de 1 (discordo totalmente) a 5 (concordo totalmente)

1 – discordo totalmente 2 – discordo 3 – não concordo, nem discordo 4 – concordo 5 – concordo totalmente

	discordo totalmente	discordo	não concordo, nem discordo	concordo	concordo totalmente
1. A frequência da formação foi uma opção minha, porque integrei no curso para o qual tinha motivação.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. Fui integrado(a) na formação profissional, devido ao acordo de inserção do RSI.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. A frequência da ação veio contribuir para a melhoria da minha condição económica.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4. Os apoios sociais são um grande incentivo para a frequência da ação.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5. Candidatei-me ao curso com o objetivo de arranjar trabalho noutras áreas profissionais, para além das vendas.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6. Os horários dos cursos são adequados às minhas lides domésticas.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7. A oferta formativa é limitada tendo em conta as características da comunidade cigana.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8. A comunidade cigana não vê com bons olhos a minha integração em ações de formação.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

7. Contributos das Medidas de Formação Profissional e constrangimentos culturais no acesso ao Mercado de Trabalho

No sentido de identificar os constrangimentos culturais e avaliar o impacte das medidas de Formação Profissional no acesso ao mercado de trabalho, assinale o seu grau de concordância, nas seguintes afirmações.

Diga em que medida concorda ou discorda com cada uma das seguintes afirmações. Indique por ordem de importância, de 1 (discordo totalmente) a 5 (concordo totalmente)

1 – discordo totalmente 2 – discordo 3 – não concordo, nem discordo 4 – concordo 5 – concordo totalmente

	discordo fortemente	discordo	não concordo, nem discordo	concordo	concordo fortemente
1. A formação profissional melhorou as minhas competências escolares e profissionais, mas não resolveu a minha situação de desemprego.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. Depois de terminada a formação nunca fui convocado(a) para entrevistas de emprego na área profissional.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. A frequência de formação profissional contribuiu para a minha inserção profissional, em medidas de apoio à contratação.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4. Não obtive emprego após o término da formação, porque não procurei.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5. Se for trabalhar noutra área profissional, que não a venda nas feiras, perco a minha identidade como cigano(a).	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6. As mulheres ciganas têm maior dificuldade de acesso ao mercado de trabalho, que os homens ciganos.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7. Se for convocado para uma entrevista de emprego, e a entidade tiver na porta um sapo, eu não entro, porque sei que não sou bem-vindo.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8. Quando vou a uma entrevista de emprego tento disfarçar ao máximo os meus traços de cigano(a), para que não me identifiquem.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

7.1. Propostas de Estratégias no apoio à Inserção Profissional dos Portugueses Ciganos

	discordo fortemente	discordo	não concordo, nem discordo	concordo	concordo fortemente
1. O IEFP deveria equacionar medidas de apoio e incentivo à contratação de ex-formandos ciganos.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. No final da formação o IEFP deveria disponibilizar incentivos para a criação do próprio emprego.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

7.2. Considera que o IEFP deveria acrescentar à equipa técnico pedagógica um mediador com pertença étnica, que acompanhasse as ações de formação? Justifique a sua resposta.

O questionário terminou: *Muito obrigada pela sua participação!*

ANEXO 3

DECLARAÇÃO DE CONSENTIMENTO INFORMADO

Este estudo realiza-se no âmbito de uma investigação do Mestrado em Serviço Social, realizado pela aluna Sancha Julieta Dias, da Faculdade de Psicologia e Ciências da Educação da Universidade de Coimbra, sob a orientação da Professora Doutora Clara Cruz Santos.

Pretende-se com este estudo “identificar as condicionantes (facilitadoras/obstrutivas) no acesso às medidas de formação profissional e aferir se estas contribuíram para a inserção profissional dos ex-formandos ciganos, residentes na Figueira da Foz”.

Os participantes declaram que foram devidamente informados quanto aos objetivos deste estudo e que a sua participação é voluntária, podendo desistir ou recusar responder, a qualquer momento, sem que para isso tenham de apresentar uma justificação, ou que haja qualquer consequência.

Aceitam que as respostas sejam divulgadas no âmbito da realização deste trabalho de investigação, nomeadamente, através da análise e tratamento de dados, não sendo divulgados para outros fins.

Data ____/____/____

A investigadora, _____

Assinatura _____

Guião de Entrevista *Focus Group*

Antes de iniciar a sessão

Olá, eu sou a Isabel Sousa, colega de mestrado da investigadora Sancha Dias e agradecemos desde já a v/ presença aqui hoje e colaboração prestada ao longo deste estudo. Os presentes nesta sala já participaram nesta investigação aquando o preenchimento do questionário, contudo, gostaria de partilhar e discutir convosco os resultados obtidos na primeira fase, e saber a vossa opinião sobre estes dados! Recordo, que não existem respostas certas nem erradas, apenas quero que digam o que pensam.

Antes de dar início à discussão, pretendo informar-vos que iremos proceder à gravação e filmagem da nossa conversa, caso contrário seria difícil lembrar-me de tudo o que foi falado. Peço-vos que não falem todos ao mesmo tempo, para facilitar a compreensão da gravação.

1. Sessão de abertura

Antes de começarmos gostaria que me falassem um pouco sobre vocês. “Como se chamam?”, “Que idade têm?”; “Qual a vossa escolaridade?”

2. Início da Sessão

Antes de iniciar as questões vou partilhar convosco de um modo geral, os resultados obtidos, que nos permitem identificar o perfil dos participantes deste estudo:

Para o nosso estudo participaram 35 sujeitos, dos quais 24 são mulheres e 11 são homens, com idades compreendidas entre os 22 e 55 anos. A maioria dos participantes é casado pela lei cigana, são detentores do 4º e 6º ano de escolaridade, registando-se alguns casos com o 9º ano de escolaridade. Relativamente à Composição do Agregado Familiar, verifica-se na sua maioria que são nucleares (compostas pelos pais e filhos); A principal fonte de rendimento é o RSI, nalguns casos verifica-se a acumulação com outros apoios sociais (abono de família; pensão de invalidez; bolsa de formação); no que diz respeito á habitação, a maioria reside em apartamento com renda social; constatamos uma maior concentração de participantes na Freguesia de São Julião. Os participantes referiram na sua maioria não ter acesso ou o domínio às novas tecnologias, assim como uma rede de transportes públicos deficitária. De salientar que praticamente todos os participantes frequentaram o sistema de ensino regular, em

criança, mas a sua maioria refere que frequentou o 1º ciclo, não tendo concluído com aproveitamento, apontando como principal causa do abandono precoce, o facto de ser mulher e os pais não permitirem estar com outros rapazes.

Já em adultos, integraram percursos formativos do IEFP, sendo que as ações de Formação Modular Certificada, foram as que tiveram maior frequência, a maioria concluiu os percursos com sucesso, e nas situações em que se registaram desistências, devem-se à falta de aproveitamento. O curso de Formação em Competências Básicas é o mais frequentado, seguido do curso de Assistente Familiar e Apoio à Comunidade, contudo, a maioria refere que não integrou o curso para o qual tinha motivação, selecionando o curso de Cozinha, como a área de preferência, seguindo-se a costura.

3. Formulação de questões

Após a partilha do perfil dos participantes neste estudo, pretendia colocar-vos algumas questões, para poder posteriormente confrontar com os resultados obtidos no nosso estudo.

3.1. Como tiveram acesso às Medidas de Formação Profissional? Foi devido ao acordo de Inserção ou por motivação própria?

De acordo com os resultados obtidos no nosso estudo, 74,3% dos participantes considera que integrou o curso para o qual tinha motivação.

3.2. Consideram que a população mais jovem tem a mesma necessidade de disfarçar os seus traços que o identificam como cigano(a), no acesso ao mercado de trabalho?

Os dados mostram que 29 participantes tentam disfarçar os seus traços de cigano(a), quando vão a uma entrevista de emprego.

3.3. As competências adquiridas (escolares/profissionais) deram-vos oportunidades para trabalhar noutras áreas profissionais?

Verificamos que 33 Participantes referem que não obtiveram trabalho no final da formação, contudo, 9 responderam que não procuraram e 25 que nunca foram convocados para ofertas de trabalho na área. Somente um participante integrou a medida CEI+.

3.4. Concordam que é necessário ajustar as Medidas de Formação Profissional às especificidades culturais da Comunidade Cigana? Nomeadamente: horário; local de formação; duração do percurso formativo; áreas profissionais; apoios sociais)

De acordo com os dados obtidos 28 participantes consideram que a oferta formativa é limitada tendo em conta as v/ especificidades culturais, referem ainda que 22 participantes considera que os horários não são ajustados às suas lides domésticas. Relativamente aos apoios sociais 24 participantes consideram que os apoios sociais são um grande incentivo para a frequência da ação de formação.

3.5. A presença de profissionais com pertença étnica nos serviços de emprego e formação profissional poderá contribuir para a comunicação, o diálogo e facilitação no acesso ao mercado de trabalho?

20 Participantes concordam com a possibilidade de integração de um mediador com pertença étnica nos serviços do IEFP, a acompanhar as ações de formação, porque, consideram que devem ter a mesma igualdade de oportunidades; que a sua presença contribui para a motivação dos formandos, pois ele é detentor do conhecimento e compreende a cultura, o que permite a descodificação da linguagem, tem capacidade de quebrar barreiras e criar pontes, desempenha um papel importante na gestão de conflitos e na capacidade de fazer acordos.

4. Finalização

Como estamos a terminar, quero agradecer-vos muito a vossa participação nesta investigação!

Agradeço muito a vossa colaboração!

ANEXO 5

DECLARAÇÃO DE CONSENTIMENTO INFORMADO

Este estudo realiza-se no âmbito de uma investigação do Mestrado em Serviço Social, realizado pela aluna Sancha Julieta Dias, da Faculdade de Psicologia e Ciências da Educação da Universidade de Coimbra, sob a orientação da Professora Doutora Clara Cruz Santos.

Pretende-se com este estudo partilhar e discutir os resultados obtidos durante a fase de aplicação do questionário, em que os presentes participaram, cujo estudo de investigação pretende “identificar as condicionantes (facilitadoras/obstrutivas) no acesso às medidas de formação profissional e aferir se estas contribuíram para a inserção profissional dos ex-formandos ciganos, residentes na Figueira da Foz”.

Os participantes declaram que foram devidamente informados quanto aos objetivos deste estudo, tendo sido devidamente informados de que a sua participação é voluntária, podendo desistir ou recusar responder, a qualquer momento, sem que para isso tenham de apresentar uma justificação, ou que haja qualquer consequência.

Para tal necessitamos de recolher imagens sob a forma de vídeo e com recurso ao gravador, cuja informação recolhida será tratada de forma confidencial. Somente a investigadora e a orientadora terão acesso aos dados, pelo que iremos assegurar o anonimato de todos/as os/as participantes nesta investigação.

Por compreender o que esta investigação envolve e por a autorizar, de modo informado e voluntário, assino a presente declaração, ficando na posse de uma cópia da mesma.

Data ____/____/____

A investigadora, _____

Assinatura _____

ANEXO 6

Tabela 23 - Propostas e estratégias de inserção profissional ENICC

Propostas e estratégias de inserção profissional ENICC	Escala de Concordância									
	Discordo totalmente		Discordo		Não concordo nem discordo		Concordo		Concordo totalmente	
	Frequência	Porcentagem	Frequência	Porcentagem	Frequência	Porcentagem	Frequência	Porcentagem	Frequência	Porcentagem
1.O IIEFP deve equacionar medidas de apoio e incentivo à contratação de ex-formandos ciganos.	1	2,9%	-	-	-	-	9	25,7%	25	71,4%
2. No final da formação deveriam disponibilizar incentivos para a criação do próprio emprego.	1	2,9%	-	-	-	-	9	25,7%	25	71,4%

Fonte: elaborado pela autora