



Isabel Teresa Ferreira Pereira

“Ninguém dá trabalho aos ciganos!”

Estudo qualitativo sobre a (des)integração dos ciganos no mercado formal de  
emprego

Dissertação de Mestrado em Relações Interculturais

Orientação Científica: Professora Doutora Olga Magano

Universidade Aberta

2016



“Ninguém dá trabalho aos ciganos!”

Estudo qualitativo sobre a (des)integração dos ciganos no mercado formal de emprego

Isabel Teresa Ferreira Pereira

Dissertação de Mestrado em Relações Interculturais

Apresentada à Universidade Aberta sob a orientação da

Professora Doutora Olga Magano

Universidade Aberta

Ano de 2016

## **Resumo**

Os ciganos são acusados de não trabalharem nem de aceitarem as propostas de emprego e formação feitas pelas entidades formais de emprego. Para compreender os meandros desta questão estudámos a relação entre pessoas ciganas, o emprego e as entidades empregadoras em Portugal. Foram estudadas as pessoas ciganas inscritas no Centro de Emprego e Formação Profissional de Entre Douro e Vouga para saber se estes inscritos obtêm respostas (ou não) para a integração no mercado formal de trabalho, para deixarem de ser “assistidos” do Estado.

A situação de desemprego é um “estatuto” relativamente recente atribuído aos ciganos e resulta dessa relação formal com as entidades públicas, responsáveis pela gestão de políticas sociais e de emprego. Esse “estatuto” é vivido pelas pessoas ciganas com uma certa resignação perante uma sociedade que, aparentemente, não consegue apresentar propostas exequíveis e possíveis de concretizar. Nas sociedades contemporâneas as qualificações profissionais e o nível de escolaridade são essenciais para a definição de estatuto social. Qual a valorização possível para os que não conseguem entrar no mercado do emprego, como é o caso das pessoas ciganas?

Na senda de compreender este fenómeno, foi desenvolvido um estudo de caso exploratório, de carácter qualitativo, com recurso a entrevistas semidiretivas em profundidade a diferentes atores: indivíduos ciganos inscritos no centro de emprego, em três concelhos da sua área de abrangência; técnicos do centro de emprego e a representantes de entidades empregadoras. Os resultados indicam que as pessoas ciganas não se revêm nas poucas propostas que lhes são feitas em termos de formação e de emprego. Em termos de formação, as ofertas quase nunca significam um real aumento de qualificações e quanto às ofertas de emprego elas são praticamente inexistentes. Por parte dos técnicos e dos representantes das entidades empregadoras é surpreendente o desconhecimento sob o ponto de vista cultural e a falta de ofertas ajustadas aos inscritos. A “ciganofobia” (Bastos et al., 2007) é frequente no mercado do trabalho “normal” mas também o é no mercado de trabalho protegido, nas instituições oficiais de regulação e gestão de emprego e formação profissional. A responsabilização pela precária situação socioprofissional recai quase sempre sobre as pessoas ciganas e não sobre as entidades formais de emprego e dos empregadores, no entanto, a nossa principal conclusão aponta no sentido de que ninguém dá emprego aos ciganos!

**Palavras-Chave:** Ciganos, Exclusão Social, Integração Social, Desigualdades, Políticas de Emprego, Formação Profissional, Trabalho, Emprego, Rendimento Social de Inserção.

## **Abstract**

Gypsies are accused of not working and not accepting job and training offers made by formal employment entities. To understand the intricacies of this situation we studied the relationship between the Gypsies, employment and employers in Portugal. Studies were conducted to see whether Gypsies registered at the Centro de Emprego e Formação Profissional de Entre Douro e Vouga are called (or not) to integrate the formal labour market so they can stop being beneficiaries of the state.

The “status” of being unemployed has only recently been attributed to Gypsies and is the result of the formal relation with the public entities responsible for the management of social and employment policies. This “status” is experienced by those Gypsies with a certain resignation in a society that apparently cannot offer them feasible proposals which are possible to accomplish. In contemporary societies, professional qualifications and the level of education are essential to define your social status. What is the value of those who cannot enter the labour market, such as the Gypsies?

In an attempt to understand this phenomenon, an exploratory case study of a qualitative nature was carried out, using semi-directive in-depth interviews made to different subjects: Gypsies enrolled in the employment centre, in three municipalities in their area; technicians of the Employment Centre and representatives of employers. The results indicate that Gypsies cannot see themselves performing the tasks required in the few jobs and training opportunities they are offered. In terms of training, the offers they have almost never mean an actual increase of their qualification and as far as job offers are concerned they are practically non-existent. It is surprising not only the lack of knowledge that technicians and representatives of employers have about the Gypsy culture, but also the scarce number of offers that are suitable for them. The “ciganofobia” (Bastos et al., 2007 towards Gypsies is common in the ‘regular’ labour market, as well as in official institutions of regulation and employment management and vocational training. Accountability for their precarious socio-professional situation often falls on Gypsies and

not on the formalities of the official employment agencies and employers but, however, our main conclusion is that nobody gives employment to Gypsies!

Keywords: Gypsies, Social Exclusion, Social Integration, Inequalities, Employment policies, Vocational Training, Labour, Employment, Social Insertion Income.

## **Résumé**

Les Gitans sont accusés de ne pas travailler et de ne pas accepter les propositions de l'emploi et de la formation par des entités formelles d'emploi. Pour comprendre les subtilités de cette question, nous avons étudié la relation entre les Gitans (hommes et femmes), l'emploi et les employeurs au Portugal. Les Gitans inscrits au Centro de Emprego e Formação Profissional de Entre Douro e Vouga ont été étudiés pour voir si ces abonnés sont répondeurs (ou non) pour l'intégration dans le marché du travail formel de cesser d'être 'regardé' l'état.

La situation du chômage est un «statut» relativement récent attribué aux Gitans et les résultats de cette relation formelle avec les organismes publics chargés de la gestion des politiques sociales et d'emploi. Ce 'statut' est vécu par les Gitans avec une certaine résignation à une entreprise qui peut apparemment pas afficher faisable et possible de réaliser des propositions. Dans les sociétés contemporaines qualifications professionnelles et le niveau d'éducation sont essentiels pour la définition du statut social. L'exécution possible pour ceux qui ne peuvent pas entrer sur le marché du travail, tels que les Gitans? Dans la quête pour comprendre ce phénomène, il a développé une étude de cas exploratoire de l'approche qualitative, en utilisant semi-directifs des entrevues en profondeur avec les différents acteurs: individus Gitans inscrits à Pôle emploi, dans trois municipalités dans leur région; centre technique de l'emploi et les représentants des employeurs. Les résultats indiquent que les Gitans ne peuvent pas examiner les quelques propositions qui leur sont faites en termes de formation et d'emploi. En termes de formation, offre presque jamais signifier une augmentation réelle des qualifications et sur les emplois qu'ils sont pratiquement inexistantes. Par les techniciens et les représentants des employeurs est l'ignorance surprenante du point de vue culturel et le manque d'offres ajusté aux abonnés. Le 'ciganofobia' (Bastos et al., 2007) est commun dans le marché du travail «normal»,

mais il en est le marché du travail protégé, les institutions officielles de la réglementation et la gestion de l'emploi et la formation professionnelle. La responsabilité de la mauvaise situation socio-professionnelle tombe principalement sur les Gitans et non pas sur les organismes et des employeurs d'emploi formel, toutefois, nos principales conclusions sont que personne ne donne de l'emploi aux Gitans!

Mots-clés: Gitans, Exclusion sociale, Intégration sociale, Inégalités, Politiques de l'Emploi, Formation professionnelle, Travail, Emploi, Revenu d'Insertion Sociale.

## **Agradecimentos**

A investigação que realizei não se concretizaria sem o apoio e a disponibilidade de todos quantos nela participaram de forma direta ou indireta.

À minha colega de armas que muitas vezes dizia: “Isabel é apontar para cima!” e sempre acreditou (mais do que eu) nas minhas capacidades. Um bem-haja muito grande a Maria Manuela Martins, minha querida Nela.

Ao meu “Inspirador”, meu Jorge, que sempre me incentivou a estudar e me deu equilíbrio em momentos de grande fraqueza e medo, não tenho palavras suficientes que descrevam o quanto foi importante o seu apoio.

À minha instituição de trabalho, O IEFP, IP que me permitiu a realização deste trabalho e me autorizou o acesso aos dados, imprescindíveis nesta dissertação e aos colegas que participaram.

A todas as instituições privadas e não privadas, seus técnicos e colaboradores que deram informações para a realização deste trabalho.

A todos os ciganos, por quem nutro um imenso carinho e enorme admiração, com quem falei nos últimos dois anos, especialmente os que me abriram as portas de suas casas e me receberam com todo o respeito. Sem eles este trabalho seria impossível!

À minha Grande Orientadora que “vive” e “respira” os ciganos com uma grande nobreza e nos dá a conhecer a cultura cigana através da sua obra. A Professora Olga Magano ajudou-me a perspetivar o objeto de estudo da minha tese. “Sufocou-me” e “Iluminou-me” nos seus “comboios alfas de comentários”. Provocou em mim uma busca constante de mais informação, novos caminhos que conduziram a uma maior reflexividade e me fizeram “crescer”. Teve sempre uma palavra amiga e de incentivo em momentos de cansaço e desespero. Agradeço o convite para alguns seminários que assisti e me abriram horizontes.

Aos meus pais e ao meu filho (o meu tesouro), a quem privei da minha presença mais atenta agradeço a paciência e apoio durante estes últimos cinco anos.

## Índice

Resumo.....	iii
Abstract .....	iv
Résumé.....	v
Agradecimentos .....	vii
Índice de Tabelas .....	x
Índice de Figuras .....	xi
Índice de Fotografias.....	xi
Siglas usadas .....	xi
Introdução .....	1
Parte I – Enquadramento teórico.....	5
Capítulo I – De pobres e excluídos a desqualificados: o caso dos ciganos .....	6
1.1 Pobreza, exclusão e diferenciação étnica .....	6
1.2 Desqualificação social.....	10
Capítulo II – Políticas públicas .....	12
2.1 Medidas nacionais e europeias de integração no mercado de emprego.....	12
2.2 O Instituto de Emprego e Formação Profissional: contextualização e âmbito de intervenção .....	21
2.3 “Oferta” do IEFP.....	27
2.4 Rendimento Social de Inserção (RSI), emprego, formação profissional e ciganos, que relação?.....	33
Capítulo III – Trabalho, emprego e desemprego .....	40
3.1 Em torno dos conceitos de trabalho e emprego .....	40
3.2 Desemprego .....	43
3.3 Mercado de trabalho português (últimos 20 anos) e suas fragilidades .....	47
3.4 Trabalho informal (trabalho atípico, <i>working poor</i> ) e riscos sociais da precariedade .....	51
3.5 O emprego como principal mecanismo de integração e de estatuto social.....	55
Capítulo IV – Ciganos: de marginais, pobres e excluídos a desempregados.....	58
4.1 A situação social e económica dos ciganos em Portugal .....	58
4.2 Ciganos e trabalho.....	64
4.3 Ciganos e entidades empregadoras .....	67
Parte II – Investigação empírica.....	73
Capítulo V – Contextualização da investigação: opções metodológicas e campo de investigação.....	74
5.1 Desafios metodológicos: o entrecruzar de instrumentos de recolha de dados .....	74

5.2 O Centro de Emprego e Formação Profissional de Entre Douro e Vouga e os ciganos inscritos.....	77
5.3 Contextos sociais e espaciais: locais de segregação .....	84
5.4. Entrevistados e guiões de entrevistas.....	90
5.5 Tratamento, análise e validação da informação.....	98
Parte III - Apresentação e discussão de resultados .....	101
Capítulo VI - Ciganos e situação de desemprego .....	102
6.1 Perfis sociodemográficos e origens sociais dos ciganos estudados.....	102
6.2 Relação entre Ciganos, Centro de Emprego e ofertas de trabalho.....	106
6.3 Desfasamentos entre as “ofertas” de formação e as habilitações /necessidades de desempregados ciganos.....	112
6.4 Ninguém dá emprego aos ciganos: fatores para a não contratação .....	120
6.5 Tornar-se cigano desempregado: percurso de relação com o Estado .....	132
Capítulo VII - A (não) integração no mercado de trabalho .....	137
7.1 Os contratos de inserção: reprodução de modelos.....	137
7.2 Discriminação e exclusão do mercado de trabalho.....	139
7.3 É possível a integração no mercado de trabalho? .....	143
7.4 Entre o conhecimento e desconhecimento de políticas de emprego e formação profissional.....	146
7.5 Percursos pós formação: a ausência de propostas de trabalho.....	151
7.6 Parcerias do IEFP e atitudes dos técnicos.....	155
Capítulo VIII – Conclusões .....	160
Bibliografia .....	169
Anexo nº 1.....	182
Anexo nº 2.....	183
Anexo nº 3.....	184

## Índice de Tabelas

Tabela 1- Tipos de populações em situação de precariedade económica e social .....	10
Tabela 2 - Emprego: Serviços ao Cidadão, Empregador e Serviços Transversais .....	27
Tabela 3 – Apoio: Medidas de Apoio .....	28
Tabela 4- Formação: Serviços ao Cidadão, Entidades Formadoras e Medidas .....	31
Tabela 5- Medidas de Formação para jovens <25 anos .....	31
Tabela 6 - Medidas de Formação para adultos $\geq$ 18 anos .....	32
Tabela 7 - Número de desempregados registados por concelho, em 31 julho 2015 .....	79
Tabela 8 - Distribuição do número de desempregados por grupos etários, em 31 julho de 2015.....	80
Tabela 9 - Distribuição do número de desempregados por nível de escolaridade, em 31 julho de 2015:.....	80
Tabela 10 - Idades dos utentes de etnia cigana inscritos no Serviço de Emprego de São João da Madeira a 31-07-2015.....	82
Tabela 11 - Idades e níveis de escolaridade dos inquiridos ciganos.....	102
Tabela 12 - Origens Sociais dos pais (Ocupações).....	103
Tabela 13 - Condição perante a atividade económica dos entrevistados.....	103
Tabela 14 - Condição perante a atividade económica dos cônjuges dos entrevistados .....	104
Tabela 15 - Número de ofertas, às quais foram apresentados os entrevistados .....	108
Tabela 16 - Projetos apresentado à medida CEI+ .....	110
Tabela 17 - Desempregados inscritos, número de ofertas e de colocações em 31-07-2015 nos concelhos de Oliveira de Azeméis, Santa Maria da Feira e Oliveira de Azeméis .....	121
Tabela 18 - Número de ofertas e número de projetos no âmbito dos apoios de cada entidade .....	126
Tabela 19 - Número de ofertas de emprego registadas nos últimos 15 anos – entidade C	127
Tabela 20 - Número de projetos apresentados pela entidade C desde 2010.....	127

## **Índice de Figuras**

Figura 1- Desempregados inscritos nos centros de emprego e formação profissional.....	47
Figura 2 -Evolução da taxa de desemprego entre os anos 2000 a 2014 .....	48
Figura 3 - População ativa: total e por nível de escolaridade .....	56
Figura 4 - Nível de escolaridade das 59 mulheres ciganas inscritas.....	83
Figura 5 - Nível de escolaridade dos 44 homens ciganos inscritos .....	83
Figura 6 - Freguesias dos 103 utentes de etnia cigana inscritos no Centro de Emprego e Formação Profissional de Entre Douro e Vouga .....	86
Figura 7 - Ofertas de emprego por escalões de tempo, nos últimos 15 anos.....	108
Figura 8 - Cursos que os ciganos entrevistados gostariam de frequentar.....	116

## **Índice de Fotografias**

Fotografia 1- Bairro Castanho .....	86
Fotografia 2 – Bairro Castanho - Matriarca.....	87
Fotografia 3- Bairro Verde - Barracas .....	87
Fotografia 4- Bairro Verde – Interior Barraca .....	87
Fotografia 5 – Bairro Norte São João da Madeira .....	88
Fotografia 6- Anexo de uma casa arrendada Oliveira de Azeméis.....	89
Fotografia 7 – Antiga Ordenha na Freguesia de Ul em Oliveira de Azeméis .....	89
Fotografia 8 – Interior da Ordenha .....	90

## **Siglas usadas**

(ACM) - Alto Comissariado para as Migrações

(CACE) - Centro de Apoio à Criação de Empresas

(CEF) - Cursos Educação e Formação para Jovens

(CEI) - Contrato Emprego Inserção

(CEMRI) - Centro de Estudos das Migrações e das Relações Interculturais

(CET) - Cursos Especialização Tecnológica

(CICDR) - Comissão para a Igualdade e contra a Discriminação Racial

(CLA) - Comissões Locais de Acompanhamento

(CNP) - Catálogo Nacional das Profissões

(CPESC) - Comissão Parlamentar de Ética, Sociedade e Cultura  
(DLD) - Desempregado de Longa Duração  
(EEE) - Estratégia Europeia para o Emprego  
(EFA) - Cursos Educação Formação Adultos  
(EFJ) – Cursos Educação Formação Jovens  
(ENCC) - Estudo Nacional sobre as Comunidades Ciganas  
(ENICC) - Estratégia Nacional para a Integração da Comunidade Cigana  
(ERRC) - European Roma Rights Centre  
(ETT) - Empresas de Trabalho Temporário  
(FEDER) - Fundo Europeu de Desenvolvimento Regional  
(FSE) - Fundo Social Europeu  
(FSG) - Fundación Secretariado Gitano  
(GIP) - Gabinetes de Inserção Profissional  
(IAS) - Indexante dos Apoios Sociais  
(IEFP) - Instituto do Emprego e Formação Profissional, IP  
(INE) - Instituto Nacional de Estatística  
(ISS) - Instituto da Segurança Social  
(N-EFDV) - Centro de Emprego e Formação Profissional de Entre Douro e Vouga  
(NLI) - Núcleo Local de Inserção  
(OCDE) - Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Económico  
(OIT) - Organização Internacional do Trabalho  
(PAE) - Políticas Ativas de Emprego  
(PNAI) - Plano Nacional de Ação Para a Inclusão  
(POPH) - Programa Operacional Potencial Humano  
(PPE) - Plano Pessoal de Emprego  
(RSI) - Rendimento Social de Inserção  
(RVCC) - Reconhecimento, Validação e Certificação de Competências  
(SIGAE) - Sistema de Informação e de Gestão da Área do Emprego  
(SPE) - Serviços Públicos de Emprego  
(UE) - União Europeia  
(UGT) - União Geral dos Trabalhadores

## **Introdução**

Os ciganos são uma das maiores minorias sociais e étnicas na Europa. Em Portugal permanecem ainda como um grupo cultural e social não (re) conhecido pela sociedade maioritária. Muitas famílias ciganas estão entre os portugueses mais pobres e vulneráveis, em situação de pobreza, exclusão e discriminação.

Este estudo pretende contribuir para o debate sobre a inclusão dos ciganos no mercado formal de trabalho. Uma das dimensões mais importantes deste estudo consistiu em apreender os contornos da problemática associada aos processos de integração no mercado de trabalho, temática controversa que interfere e condiciona os mecanismos de sobrevivência e autonomia destas pessoas. Pretendemos consolidar o conhecimento existente sobre as principais barreiras para a inclusão de ciganos marginalizados, na área do emprego e formação profissional.

Nos últimos 40 anos, assistimos à criação de dinâmicas de inclusão das comunidades ciganas, através de diversas iniciativas levadas a cabo por instituições públicas e privadas, com o objetivo comum de promover a cultura cigana e fazer a sensibilização para os problemas sociais que afetam estas comunidades (ENICC, 2013). Portugal assumiu a responsabilidade de responder, não apenas às diretivas emanadas pela União Europeia, como às necessidades reais da população cigana portuguesa sistematizadas na Estratégia Nacional para a Integração das Comunidades Ciganas (ENICC) compromissos e metas até 2020, entre elas as dirigidas à integração dos ciganos no mercado de emprego, que visa aumentar o emprego e combater a pobreza e as desigualdades sociais (ENICC, 2013).

Os empregos são mais do que apenas um salário, são parte de quem somos, de como nos definimos, e como interagimos com os outros na sociedade. Os empregos são a pedra angular do desenvolvimento económico e social. Eles podem aumentar os padrões de vida, aumentar a produtividade e fomentar a coesão social (Banco Mundial, 2013).

A inserção socioprofissional constitui inegavelmente um pilar essencial nos processos de integração e diferenciação social dos indivíduos, por que do exercício de uma atividade depende não só o acesso ao rendimento, mas também a uma identidade e a um estatuto social. Em relação à integração profissional dos indivíduos ciganos pressupõem-se formas de intervenção que promovam a criação de condições de empregabilidade atuando

simultaneamente ao nível do desenvolvimento de competências técnicas e sociais adaptadas às suas idiossincrasias, fomentando processos de mudança cultural, bem como ao nível de uma nova dinâmica que estimule e apoie a oferta de emprego a si dirigida ou o suporte a iniciativas de autoemprego (ENICC, 2013).

O nosso objetivo de investigação centrou-se, portanto, no aprofundamento do conhecimento sobre os percursos de vida de indivíduos ciganos em termos de atividades económicas desenvolvidas, não integrados no mercado formal de emprego e inscritos num centro de emprego.

Esta dissertação consiste em um estudo de caso exploratório, na área de intervenção do emprego e formação profissional, através do Centro de Emprego e Formação Profissional de Entre Douro e Vouga (N-EFDV), no que se refere às pessoas ciganas inscritas. O estudo decorreu entre dezembro de 2014 e fevereiro de 2016. Para isso, foi feito um enquadramento conceptual em torno de quatro principais eixos: i) pobreza, exclusão social e desqualificação social: o caso dos ciganos; ii) políticas públicas de emprego e formação profissional; iii) trabalho, emprego e desemprego e iv) Ciganos: de marginais, pobres e excluídos a desempregados.

Estrutturamos o trabalho em três partes e oito capítulos. Na parte I é feito o enquadramento teórico em quatro capítulos. No capítulo I, De pobres e excluídos a desqualificados: o caso dos ciganos, são abordados os conceitos de pobreza e exclusão social e de algumas novas formas de trabalho que desqualificam as pessoas. Na linha de pensamento do sociólogo francês Serge Paugam é abordado o tema da desqualificação social e o conceito de assistido como um processo social de construção de um estatuto social de assistido. Como é que as pessoas se tornam “assistidos”? Quais as trajetórias de vida que conduzem a essa situação?

No capítulo II, Políticas Públicas em Portugal e na União Europeia, Neste capítulo também se enquadra o surgimento e caracterização da atividade desenvolvida pelo IEFP. Sendo o Instituto o Emprego e Formação Profissional (IEFP) o principal executor das políticas públicas de emprego e formação profissional em Portugal é dado a conhecer a história da instituição, as suas linhas de atuação e a “oferta” que proporciona aos cidadãos portugueses desempregados ou empregados à procura de um novo emprego. As políticas de emprego e formação profissional relacionam-se com as políticas sociais, nomeadamente com o Rendimento Social de Inserção (RSI) pelo que é extremamente importante perceber como

se faz a “interseção” dessas políticas. São estas medidas eficazes para a integração dos ciganos no mercado formal de emprego?

No capítulo III, Trabalho, Emprego e Desemprego, abordamos os conceitos de trabalho, emprego e a forma como têm evoluído estes conceitos ao longo das últimas décadas devido às transformações ocorridas nos mercados e na sociedade em geral. O conceito de desemprego e as vivências do papel social do desempregado são também abordados neste capítulo. Existe um forte estigma social em relação aos desempregados que são considerados, como refere Castel, supranumerários, sem utilidade social, em que “a sua existência é “a mais”, só traz problemas e talvez até problemas insolúveis.” (Castel, 2000: 26). Fazemos uma caracterização e contextualização do que é o mercado de trabalho e de emprego em Portugal, para posteriormente se enquadrar a minoria cigana em relação às ocupações profissionais. No capítulo IV, Os ciganos: de marginais, pobres e excluídos a desempregados, é feita uma caracterização da situação social e económica dos ciganos em Portugal sobretudo em matéria de segurança social, emprego, habitação, saúde. Aborda-se a relação existente entre os ciganos e o trabalho. Como é que as tradicionais profissões associadas aos ciganos sobrevivem nos dias de hoje? Quais as atividades desenvolvidas pelas pessoas ciganas? Quais as fontes de rendimento e como se assegura a sobrevivência? Qual a conceção de trabalho e emprego para as pessoas ciganas? Neste capítulo aborda-se também o tipo de “relação” existente entre as entidades empregadoras. Quais as oportunidades reais de emprego para os ciganos? Analisa-se como é que os ciganos chegam aos Centros de emprego e se transformaram em “desempregados” do ponto de vista formal.

Na parte II, Investigação Empírica, insere-se o capítulo V, Contextualização da investigação: opções metodológicas e campo de investigação. Aqui são apresentados os contornos do objeto de estudo, inserido na perspetiva metodológica qualitativa usando um processo indutivo e em que o campo de estudo não é pré-estruturado. É feita uma reflexão sobre o vai e vem entre a teoria e a pesquisa empírica e a necessidade de realizar reajustamentos constantes, com o intuito de desvendar a outra face da realidade social. Identificamos os instrumentos metodológicos usados, com a centralidade nas entrevistas semiestruturadas, assim como os sujeitos que participaram na investigação e os contextos sociais e espaciais em que residem. Descreve-se como foram construídos os guiões de

entrevista e as dificuldades encontradas no trabalho de campo. Por fim, apresenta-se a forma de tratamento, análise e validação da informação.

A parte III, Apresentação e discussão de resultados, a discussão é desenvolvida com o intuito de triangulação dos três tipos de atores entrevistados (pessoas ciganas, técnicos do IEFP e responsáveis de entidades empregadoras), no que se refere a questões fulcrais colocadas neste estudo e também considerando a principal bibliografia de suporte para esta reflexão. Esta parte enquadra três capítulos: VI – Ciganos e situação de desemprego. Neste capítulo apresentam-se os perfis sociodemográficos e origens sociais dos ciganos estudados; a relação existente entre ciganos, Centro de Emprego, ofertas de emprego e formação profissional e entidades empregadoras. Mostramos os fatores para a não contratação e a forma como o cigano se torna um “desempregado”. No capítulo VII – A (não) integração no mercado de trabalho, apresentam-se os resultados que esclarecem o porquê da (não) integração no mercado de trabalho; de que forma a discriminação e exclusão são praticadas pelos atores envolvidos no processo de integração no mercado de trabalho; que percursos pós formação são feitos pelos ciganos e de que forma as parcerias existentes com o IEFP contribuem para a integração. No capítulo VIII, Conclusões, apresentamos e discutimos os principais resultados, no que se refere à integração dos indivíduos ciganos no mercado formal de trabalho, os obstáculos existentes nesse processo e a forma como os ciganos vivem as experiências pessoais e familiares com o “sistema”, neste caso representado pelo IEFP e seus parceiros. A terminar o trabalho, é apresentada a bibliografia de suporte usada ao longo deste trabalho e os anexos.

## **Parte I – Enquadramento teórico**

## **Capítulo I – De pobres e excluídos a desqualificados: o caso dos ciganos**

Neste capítulo são abordados os mecanismos que conduzem à situação de pobreza e exclusão social em geral, e em particular, sobretudo no sentido de identificar vulnerabilidades sociais e de trabalho associadas a pessoas ciganas.

### **1.1 Pobreza, exclusão e diferenciação étnica**

A discussão sobre o conceito de pobreza divide-se em dois tipos de teorias: as que consideram os indivíduos pobres responsáveis pela sua própria situação de pobreza (“cultura da pobreza” e “cultura da dependência”), devido à falta de capacidades para sair da situação, ausência de motivação ou fraqueza moral e as teorias que consideram a pobreza como produzida e reproduzida pelas forças estruturais da sociedade (fatores como a classe, o género, a etnia, a posição ocupacional, a escolaridade e outros – moldam a forma como os recursos são distribuídos) (Giddens, 2009: 318).

Por exclusão social entende-se o processo pelo qual os indivíduos podem ser excluídos do pleno envolvimento da sociedade. As pessoas socialmente excluídas devido a condições de alojamento deficitárias, a escolas pouco equipadas, a falta de emprego ou a condições de transporte limitadas, podem ter falta de oportunidades de melhoria pessoal a que maioria das pessoas da sociedade tem acesso (Giddens, 2009).

Em Portugal a pobreza estrutural foi disfarçada durante muito tempo pela solidariedade social e pela componente de ruralidade que permitia, em muitos casos, a conciliação entre uma atividade industrial e o desenvolvimento de uma pequena agricultura de subsistência. Com o declínio da produção industrial e crise económica mundial, surgiram novas situações de pobreza, sobretudo relacionadas com o crescimento do desemprego e incapacidade de criação de novas ofertas profissionais para uma faixa populacional com baixas qualificações escolares e de formação profissional.

Entre os grupos sociais mais vulneráveis a situações de exclusão e pobreza encontram-se as pessoas de origem cigana (Almeida, 1994; Costa, 1998; Costa et al., 2008). A existência “da exclusão económica, a estigmatização e o isolamento institucional tende a promover e a aprofundar a exclusão” (Rodrigues, 2000:188), ou seja, a vivência de uma situação de pobreza pode potenciar a situação de exclusão social.

Na sociedade as pessoas não dependem apenas dos laços sociais que estabelecem umas com as outras mas a inclusão dos indivíduos depende do seu posicionamento em relação a vários domínios: social, económico, institucional, espacial e simbólico (Costa et al., 2008:68). Na opinião destes autores, para a maioria das famílias a principal fonte de rendimento é o mercado de trabalho. Elas “relacionam-se necessariamente com os sistemas geradores de rendimentos que lhes permitem a obtenção de recursos financeiros provenientes de uma ou várias fontes de rendimento, bem como o mercado de bens e serviços onde as pessoas compram os bens e serviços de que necessitam ou têm razões para adquirir” (Costa et al., 2008: 66). São os recursos financeiros que permitem a satisfação de diversas necessidades (alimentação, vestuário, transportes, habitação, educação, lazer, informação, etc.). A privação destas necessidades é também um fator de exclusão da sociedade.

A relação da pessoa com as instituições e os seus diversos tipos de sistemas (educativo/formativo, saúde, emprego, habitação, justiça, apoio social, cultura e lazer, a informação e o conhecimento) têm fundamental importância para o exercício da cidadania e para a inclusão na sociedade (Costa et al., 2008:67). Estudos empíricos mostram que existe uma forma específica de exclusão que tem base territorial. Para Costa et al (2008) estas formas de exclusão manifestam-se a diferentes níveis territoriais, quer a nível local (bairros de lata degradados, que se encontram excluídos, pelo facto de ficarem nas periferias dos centros urbanos) ou regiões mais vastas, como as zonas rurais, ou seja, há espaços em que pode existir maior concentração e reprodução de fenómenos sociais.

No domínio simbólico é importante que exista um reconhecimento pessoal e coletivo e uma adesão às normas e valores dominantes, para que exista uma melhor inclusão. Estas referências identitárias juntamente com a construção das memórias individuais e coletivas são fatores de inclusão/exclusão (Costa et al., 2008).

Das formas mais superficiais às formas mais profundas e abrangentes de exclusão, ela consiste em um processo complexo e por vezes conduz à rutura com todos os sistemas sociais básicos. Configura-se como um fenómeno multidimensional, na medida em que coexistem, em simultâneo, fenómenos sociais diferenciados, tais como o desemprego, a marginalidade, a discriminação, a pobreza, o estigma, etc. “Ao colocar o problema da “exclusão social” em termos de falta de acesso a sistemas básicos, a definição proposta ajuda a identificar os mecanismos de exclusão que a sociedade comporta, dando indicação

do sentido das mudanças sociais necessárias para eliminar (ou reduzir substancialmente) o problema (...). Torna-se, assim, claro que o combate à exclusão social requer atuações aos mais diversos níveis, desde o individual até ao nacional (ou supranacional)” (Costa, 1998). De que forma é que as pessoas ciganas são excluídas nos diferentes domínios que atrás referimos? Marques (2005) refere que para entender a situação dos ciganos em Portugal, enquanto minoria sujeita a processos de ausência de participação nas esferas determinantes para a integração e protagonista de mecanismos de autofechamento, potencialmente conducentes a situações de pobreza e exclusão social é importante perceber a especificidade da concretização do Estado-Providência (p. 75). O Estado-Providência em Portugal adotou, à semelhança de outros países europeus, um modelo universalista, mas atualmente as debilidades ao nível do montante das prestações e da distância entre os sistemas de proteção e os potenciais beneficiários são grandes (Marques, 2005). A distância entre os beneficiários e o sistema de proteção pode-se aferir pela ausência de reclamação dos próprios direitos pelos potenciais beneficiários do Rendimento Social de Inserção (RSI).

Determinados grupos sociais são considerados mais vulneráveis a situações de pobreza e exclusão, entre eles, os designados ‘grupos étnicos’ desfavorecidos economicamente, ou seja, há uma relação muito estreita entre pobreza e exclusão social e alguns grupos étnicos. De acordo com Pereiro Pérez, o conceito de grupo étnico veio substituir o de raça enquanto conceito cultural e define-se “por algumas semelhanças entre os seus membros (crenças, valores, hábitos, normas, substrato histórico comum, etc.) e por diferenças com outros (língua, religião, história, geografia, território, etc.). Todos estes aspetos constituem referentes simbólicos que estão mais na mente das pessoas que na realidade objetiva. Um grupo étnico pode existir sem ter nível de consciência coletiva de identidade étnica. Portanto, etnia é uma categoria de adscrição identitária, associada a fronteiras, imaginação e crenças partilhadas” (Pérez, 2005b: 8 citado por Nicolau, 2010: 23). Nicolau (2010) refere também, na senda de Tumin (1964) que o termo grupo étnico é “mais frequentemente aplicado a qualquer grupo que difere de outros grupos num ou vários dos seus padrões de estilo de vida socialmente transmitidos, ou que difere na totalidade desses padrões de estilos de vida ou cultura” (Tumin, 1964: 243-244 citado por Nicolau, 2010: 23). Para Fernandes (1995) grupo étnico é um conjunto de indivíduos que se identificam uns com os outros e que podem partilhar um conjunto de características culturais próprias.

Este autor refere também que o grupo étnico é “marcado por alguns traços que o diferenciam do resto da população. É possuidor de uma cultura própria e de uma particular religião. É identificado, não raro, através de traços fisionómicos. Estes aspetos fazem dele um mundo à parte, com o seu sistema de relações sociais e a sua vivência cultural” (1995: 25).

As especificidades culturais que unem os indivíduos de um determinado grupo e os identificam uns com os outros são também utilizadas para delinear as fronteiras entre aqueles que pertencem ao ‘grupo étnico’ e aqueles que não lhe pertencem. Segundo Marques, a diferenciação étnica constitui uma seleção social de traços culturais considerados significantes que, em determinados contextos, são manipulados pelos indivíduos, para marcar a diferença entre os que pertencem ao grupo e os que lhe são exteriores (Marques, 2001: 118). Os grupos étnicos existem para além da cultura partilhada e a cultura partilhada por uma determinada categoria de indivíduos não é suficiente para que estes constituam um grupo étnico e para que se fale em “etnicidade” (idem:117).

A categoria de minoria étnica pressupõe a de grupo étnico sendo que “toda a minoria étnica é um grupo étnico, mas não todo o grupo étnico constitui uma minoria étnica”, pois esta define-se por características como a subordinação, marginalização ou subalternidade (Malgesini e Giménes, 2000:273 citado por Nicolau, 2010: 24-25). O conceito de minoria étnica não é associado a uma simples distinção numérica, mas sim à posição subordinada dos grupos na sociedade (Giddens, 2009: 250). Num outro sentido, Giddens (2009) defende que os membros de um grupo minoritário tendem, frequentemente, a ver-se a si próprios como diferentes dos membros da maioria. Acrescenta também que normalmente estão física e socialmente isolados do resto da comunidade e tendem a concentrar-se em certos bairros, cidades ou regiões de um país (p. 251). Sem se referir propriamente ao grupo minoritário cigano, afirma que as pessoas pertencentes aos grupos minoritários promovem ativamente a endogamia (casamento dentro do próprio grupo) de forma a salvaguardar a sua própria identidade cultural (Giddens, 2009: 251).

Bruto da Costa et al. (2008: 73) é que referido que “Porém, mesmo quando esse estatuto de legalidade existe, a situação dos imigrantes ou dos nacionais de origem étnico-cultural diferenciada pode ser marcada por processos de exclusão social que têm na sua origem fatores de natureza cultural. O racismo, a xenofobia, preconceitos diversos são fatores que originam este tipo de exclusão e que, frequentemente se configuram em ruturas

simultâneas com vários outros sistemas: o económico (pobreza), o territorial (guetização e degradação habitacional), o emprego (insegurança laboral) e o simbólico (referências identitárias em conflito) ”.

Contudo, o que se verifica é que não obstante os vários conceitos para minoria étnica e grupos étnicos eles são usados apenas quase sempre para designar os grupos sociais mais pobres e excluídos, consistindo, assim, em novas formas de rotular e discriminar socialmente.

## 1.2 Desqualificação social

A não participação plena na vida económica e social passa por um processo de destituição e desqualificação social, no sentido descrito por Paugam (2003). E para analisar a desqualificação social dos indivíduos é necessário “estudar a diversidade dos estatutos que os caracterizam, as identidades pessoais, quer dizer, os sentimentos subjetivos da própria situação que vivem no decurso de várias experiências sociais e, enfim, as relações sociais que mantêm ente si e com os outros” (p. 24-25) e o autor elabora uma classificação da população utilizadora dos serviços de ação social, tendo em conta: “i) o estatuto jurídico que confere, ou não, direito a um rendimento de trabalho ou de substituição do mesmo que pode explicar, pelo menos parcialmente, as dificuldades financeiras; ii) o tipo de relação mantida com os serviços de ação social, que podem ser pontuais ou regulares; iii) analisar as características demográficas e sociais destas populações (p.34). A partir da análise das estratégias de ação junto desta população construiu uma tipologia de intervenções sociais a partir da qual criou três tipos/ categorias de beneficiários da ação social.

**Tabela 1- Tipos de populações em situação de precariedade económica e social**

<b>Tipos de beneficiários da ação</b>	<b>Tipologia intervenção social</b>	<b>Tipo de experiências vividas</b>	<b>Exemplos</b>
<i>Os frágeis</i>	A -Intervenção pontual	A.1. Fragilidade interiorizada A.2. Fragilidade negociada	Estágios de formação; emprego temporário ou «pequenos trabalhos» ocasionais; desemprego.

<i>Os assistidos</i>	B - Intervenção regular	B.1. Assistência diferida B.2. Assistência instalada B.3. Assistência reivindicada	Pessoas que beneficiam de rendimentos ligados à proteção social.
<i>Os marginais</i>	C - Infra Intervenção	C.1. Marginalidade conjurada C.2. Marginalidade organizada	Sem rendimentos ligados ou derivados de um emprego nem de subsídio de assistência.

Fonte: Paugam, 2003: 47

Dentro da tipologia dos assistidos o autor distingue três experiências distintas que denomina de assistência diferida, assistência instalada e assistência reivindicada. Os indivíduos da categoria da assistência instalada sentem uma “progressiva identificação com o estatuto de assistido. Tal não significa, por isso, uma submissão aos serviços de ação social, mas importa sublinhar os seguintes traços: uma motivação para o emprego mais fraca, a elaboração de racionalizações para justificar a assistência e estratégias lineares de relação com o trabalhador social” (p. 80).

O estatuto do assistido implica que as pessoas aceitam a ideia de serem dependentes e de manter relações regulares com os serviços de ação social (Paugam, 2003: 17). Os beneficiários assistidos não exercem uma atividade regular comparável à do emprego estável e beneficiam de um subsídio de “substituição” ligado à assistência e pago sob o controlo dos trabalhadores sociais (Paugam, 2003: 36).

No caso da maioria das pessoas ciganas portuguesas constata-se a existência de um longo percurso de relação com os serviços de ação social, sobretudo com o surgimento do Rendimento Mínimo Garantido (atual Rendimento Social de Inserção) com a construção de novos estatutos sociais como o de “beneficiário”, “assistidos” e com as entidades públicas de promoção de emprego e formação profissional dando lugar ao estatuto de “desempregados”, como veremos de forma mais desenvolvida a seguir.

## Capítulo II – Políticas públicas

Neste capítulo abordaremos as principais políticas e medidas públicas adotadas pelas autoridades portuguesas e europeias, no que se refere ao emprego e formação profissional e em que se enquadra o surgimento e atividade do Instituto de Emprego e Formação Profissional. Tendo em vista atingir esse objetivo, faremos uma breve apresentação, para conhecermos a instituição e a sua «oferta» e fazer um melhor enquadramento dessas políticas.

Analisa-se as principais políticas de emprego e as ofertas de emprego e formação e as medidas específicas que podem (e deveriam) abranger pessoas ciganas. É também analisado o impacto do Rendimento Social de Inserção nas políticas de emprego e formação profissional e de que forma a sua conjugação é importante para a integração das pessoas ciganas no mercado de emprego.

### 2.1 Medidas nacionais e europeias de integração no mercado de emprego

Em 1996 foi criado o Mercado Social de Emprego<sup>1</sup>, com o objetivo de promover o emprego junto dos grupos mais desfavorecidos, privilegiando medidas ativas capazes de quebrar os ciclos de pobreza e de fomentar a reintegração destas pessoas no mercado de trabalho, permitindo-lhes aceder a novas competências sociais e profissionais (Mendes, Magano e Candeias, 2014: 36). No mesmo ano foi implementado o Rendimento Mínimo Garantido (RMG), designado desde 2003 por Rendimento Social de Inserção (RSI). Esta medida de política social apoia todas as famílias portuguesas em situação de pobreza e exclusão social, entre as quais também as famílias ciganas. O RSI pretende garantir os mínimos sociais necessários para sobreviver com dignidade. A partir de 2012, o RSI sofre alterações (Portaria 257/2012 de 27 de agosto, Diário da República I série, nº 165) e os contratos passam ser constituídos também por obrigações. Na área do emprego emerge uma nova perspetiva sobre os direitos ao exigir-se a procura ativa de emprego, a frequência de ações de formação profissional e de trabalho ao serviço da comunidade, enquanto formas de integração socioprofissional (Mendes, Magano e Candeias, 2014: 36).

---

<sup>1</sup>[http://portal.iefp.pt/portal/page?\\_pageid=277,145922&\\_dad=gov\\_portal\\_iefp&\\_schema=GOV\\_PORTAL\\_I\\_EFP](http://portal.iefp.pt/portal/page?_pageid=277,145922&_dad=gov_portal_iefp&_schema=GOV_PORTAL_I_EFP)

O PNAI<sup>2</sup> (Plano Nacional de Ação para a Inclusão) português assume-se como um instrumento de construção de uma estratégia europeia no plano social, mas radica, fundamentalmente, no seu valor específico enquanto instrumento nacional de consolidação das políticas portuguesas de reforço da coesão nacional. Na perspetiva de Castro (2012), no quadro das quatro gerações de Planos Nacionais de Ação para a Inclusão, entre 2001 a 2010, “as medidas delineadas em torno da população cigana foram escassas, pontuais ou inexistentes e no caso do último PNAI, terminado em 2010, não se criaram as condições para o cumprimento de algumas das medidas enunciadas. No PNAI 2008-2010 são contempladas pela primeira vez as minorias étnicas e, entre elas, é referenciada a etnia cigana (Magano, 2010).

Numa avaliação do impacto dos Planos Nacionais de Ação para a Inclusão Social em Portugal (também na República Checa e em França), feita pela ERRC/NÚMENA (2007), observou-se que em 2003 a taxa de desemprego em Portugal era de 6,3%. De 90 indivíduos ciganos entrevistados nesse estudo (ERRC/NÚMENA, 2007: 51), 13 declararam que recebiam pensão e 3 estavam a frequentar a escola; 12 pessoas (15,6% daqueles que não recebiam pensão ou frequentavam a escola) declararam estar formalmente empregados; e 31 pessoas (40,3%) daqueles que não estão a receber pensão ou a frequentar a escola declararam estar envolvidos em emprego informal.

Em 2008 foi publicado um estudo do Parlamento Europeu intitulado “The social situation of the Roma and their access to the labour market in the EU”<sup>3</sup> (Istituto per la Ricerca Social, Crepaldi (coord.)<sup>4</sup> et al., 2008), o qual refere que a exclusão das pessoas ciganas no emprego se deve: à baixa ou à falta de qualificações educacionais e uma elevada taxa de analfabetismo, à falta de status legal, à dependência dos benefícios sociais, ao preconceito e discriminação no mercado de trabalho. Este estudo prevê a necessidade de programas mais amplos e dedicados e que as políticas dirigidas aos ciganos devem ser orientadas com uma dupla preocupação: facilitar o seu acesso às prestações sociais, que podem envolver

---

<sup>2</sup> O PNAI foi um instrumento de planeamento de coordenação estratégica e operacional das políticas que permitem prevenir e combater as situações de pobreza e exclusão, integrando-se no processo europeu de inclusão social. Entre 2001 e 2010 foram publicados quatro Planos (2001-2003; 2003-2005; 2006-2008; 2008-2010), Disponível em <http://www.pnai.pt/>

<sup>3</sup> Este estudo foi solicitado pela Comissão do Parlamento Europeu sobre o emprego e assuntos sociais (EMPL).

<sup>4</sup> Istituto per la Ricerca Social, Crepaldi (IRS)

entraves relacionados com preconceitos e discriminação e apoiar as pessoas e famílias ciganas no acesso ao emprego.

As políticas públicas de emprego têm como objetivo reduzir o número de desempregados e aumentar o emprego nos diversos grupos ciganos. É certamente um objetivo de longo prazo que deve ser alcançado em conjunto com o aumento do nível de educação e reduzindo a atratividade dos benefícios sociais. Conseguir um emprego deve tornar-se muito mais motivacional para os desempregados e para as pessoas que vivem de benefícios sociais (Istituto per la Ricerca Social, Crepaldi (coord.) et al., 2008: 5). Os autores do referido relatório salientam que é importante a mobilização do setor privado para a promoção do emprego dos ciganos, através de programas de responsabilidade social, mas também através de incentivos para os empregadores que admitem ciganos. De igual modo seria útil apoiar o empreendedorismo cigano de forma a ajudá-los a integrar as competências na economia formal. Por exemplo, ao aproveitar a sua língua nativa e habilidades culturais, poderiam formar mediadores no setor da saúde ou na tradução, ou oferecendo-lhes incentivos para a produção de produtos culturais, incluindo alimentos, artes e ofícios, etc.

O estudo do IRS refere que na Roménia, país em que existe o maior número de pessoas ciganas na Europa, representando aproximadamente cerca de 2,5% da população, o acesso ao mercado de trabalho e às condições sócio económicas, é caracterizado por altos níveis de desemprego (28% de acordo com o censo de 2002), em que os rendimentos advêm essencialmente do trabalho irregular, com salários muito baixos e sem segurança no emprego. No entanto os ciganos inscritos como desempregados oficiais na Roménia são muito poucos. Segundo o censo de 2002, a minoria cigana tinha a maior taxa de inatividade e a menor taxa de emprego. Apenas 27,5 % dos ciganos tem emprego. As estimativas mostram que a maioria dos ciganos trabalha por conta própria (71,7%), muitas vezes como jornaleiros na agricultura e outros trabalhos ocasionais na economia informal. Os longos períodos de desemprego são frequentes entre as pessoas ciganas.

As políticas do governo romeno, para promover o desenvolvimento económico das pessoas ciganas, assentam na questão-chave da redução da pobreza através do acesso ao mercado de trabalho, mas na opinião dos autores deste relatório de 2008 (IRS), as autoridades locais da Roménia não têm feito muitos progressos no desenvolvimento de projetos viáveis para aumentar o emprego e a autossuficiência no seio das comunidades ciganas. Os projetos

existentes passam pelo incentivo à formação e qualificação profissional mas estão também previstas disposições para deduções de impostos para as empresas que empregam ciganos e para os empresários ciganos.

Uma outra experiência de promoção de formação e emprego dirigido a pessoas ciganas é o programa ACCEDER<sup>5</sup>, em Espanha, implementado pela Fundación Secretariado Gitano (FSG)<sup>6</sup> no âmbito da “Luta Contra a Discriminação” do Programa Operativo Multi-Regional, desde 2002, tendo-se tornado uma referência e um exemplo de boas práticas a nível europeu. Hoje, este programa está presente em 14 comunidades autónomas e tem 51 dispositivos integrados de emprego. Em 2011, a FSG obteve autorização para funcionar em toda a Espanha como Agência de Colocação, emitida pelo Ministério do Trabalho, através do Serviço Público de Emprego, permitindo estreitar e aproximar os serviços de apoio da FSG, para o acesso ao mercado de trabalho dos ciganos. Este modelo da FSG foi transferido para a Bósnia e a Roménia.

A estratégia do programa Acceder foi projetada para atingir dois objetivos principais: o desenvolvimento e melhoria do acesso ao emprego aos ciganos e a promoção e desenvolvimento de novos postos de trabalho no setor de serviços. Atualmente são mais de 87.000 pessoas que tiveram acesso ao programa Acceder, mostrando índices de participação da população cigana de 67% e da participação feminina de 53%, superando as expectativas iniciais.

A FSG fez um estudo comparado em 2011<sup>7</sup> intitulado “Población Gitana, Empleo e Inclusión Social – Um Estudio Comparado: Población Gitana Española y del Este de Europa”, o qual permitiu conhecer e atualizar, seis anos depois o primeiro estudo sobre a situação laboral da população cigana. Este relatório permitiu “medir” o impacto da crise económica nos ciganos espanhóis e ciganos do Este da Europa (ciganos imigrantes da Roménia e da Bulgária) e teve como objetivo principal conhecer a realidade sócio laboral através de uma perspetiva comparada. Uma das principais conclusões deste estudo desmistifica algumas visões preconceituosas sobre os ciganos, por exemplo: a ideia que os ciganos não querem trabalhar, através da verificação da alta taxa de população ativa (que não diminuiu com a instalação da crise); entram mais cedo no mercado de trabalho e

---

<sup>5</sup> [https://www.gitanos.org/que-hacemos/areas/empleo\\_y\\_formacion\\_profesional/acceder.html](https://www.gitanos.org/que-hacemos/areas/empleo_y_formacion_profesional/acceder.html)

<sup>6</sup> <https://www.gitanos.org/>

<sup>7</sup> Estudo completo disponível em

<http://www.gitanos.org/publicaciones/empleo%20e%20inclusion/index.html>

abandonam mais tarde que o resto da população espanhola (iniciam aos 16 e concluem depois dos 64 anos) (FSG, 2012: 22). A taxa de atividade da população cigana, em 2011 era de 68,9% e a da população total espanhola era de 60,1%. As taxas de desemprego são mais elevadas na população cigana, 36,4% para 20,9% na população em geral (FSG, 2012: 27). O trabalho a tempo parcial ocupa 42,3% da população cigana e 14,1% da população total espanhola. A taxa de assalariados é de 38,4% na população cigana e de 83,6% na população espanhola, o que demonstra que existe muito maior precariedade no emprego de pessoas ciganas (FSG, 2012: 27).

Pelo estudo de 2011 da FSG verificou-se que a situação sócio laboral piorou em muitos aspetos devido à crise que se instalou em toda a Europa. A taxa de desemprego em 2005 era de 13,8% e em 2011 cresceu para 36,4% (quase 23 pontos percentuais). O menor nível de escolaridade dos ciganos constitui um dos elementos diferenciadores que influenciam de maneira direta o acesso ao emprego e a posição que ocupam no mercado de trabalho (FSG, 2012).

O facto de apresentarem elevadas proporções de população ocupada, a baixa taxa de assalariados, as altas taxas de tempo parcial e a temporalidade no emprego da população cigana, refletem uma ocupação que circunscreve um segmento de emprego caracterizado pela sua fragilidade e precariedade e pela menor exigência formativa para o seu desempenho (FSG, 2012: 28). Outro dado relevante que o estudo mostra é que a população cigana tem uma elevada taxa de pessoas que trabalham por conta própria, cerca de 34,7% para 10,2% da população espanhola, em 2011. Em 2005, a taxa era de 34,2%, o que significa que mesmo em tempo de crise, os vendedores em mercados aumentaram significativamente.

Em agosto de 2012 é publicado um novo estudo comparado em que a FSG participa, intitulado “Los gitanos de Rumania, Bulgaria, Italia y España, entre la inclusión social y la migración”<sup>8</sup>. Este estudo centra-se em elementos relativos à inclusão social da população cigana ao nível educativo, nível do emprego, da vivência, da discriminação e algumas questões relacionadas com o uso de recursos públicos e privados (FSG, 2012: 40). Previamente a este estudo foram efetuados estudos nacionais nestes quatro países, utilizando a mesma metodologia, que permitiu fazer a comparação da situação sócio laboral das pessoas ciganas nos respetivos países e também a comparação da população

---

<sup>8</sup> [https://www.gitanos.org/upload/83/57/1.8-GIT\\_euinclusive.pdf](https://www.gitanos.org/upload/83/57/1.8-GIT_euinclusive.pdf)

cigana com o conjunto da população nacional (FSG, 2012: 40). Espanha é o país onde parece existir maior inclusão laboral da população cigana. No entanto, existem denominadores comuns aos quatro países: precariedade e incerteza da população cigana no mercado de trabalho; desqualificação da população cigana; elevadas taxas de atividade; elevadas taxas de desemprego; elevada presença de empregos não regulados e de trabalhos sem proteção e baixas taxas de trabalho assalariado (FSG, 2012: 42).

A taxa de atividade cigana é 8,2 pontos, superior à correspondente população geral da União Europeia-27 (70,7% para 62,5% respetivamente). Estes dados refletem que a população cigana tem maior número de efetivos na economia (elevada taxa de pessoas jovens). As taxas de desemprego são especialmente altas nos quatro países: Bulgária tem 58,7%, Roménia (48,6%), Itália (37,3%) e Espanha (36,4%). A população cigana europeia tem uma taxa de desemprego de 47,1% frente a uma taxa de 8,3% no conjunto dos 27 países da EU (Tarnovschi, 2012).

Os resultados apresentados pelo ENCC evidenciam as principais lacunas e dificuldades quanto à inserção dos ciganos no mercado laboral em Portugal: baixas qualificações escolares, inexperiência profissional por conta de outrem, fortes desigualdades de género, grande dependência das medidas de política social e abonos familiares, segregação espacial, etc. No que respeita aos agregados familiares, as principais fontes de rendimento são, por um lado, o apoio da família (33,8%) e por outro, o RSI (33,5%). Relativamente à condição perante a atividade económica, cerca de 11% dos elementos dos agregados declaram ser ativos com profissão ou trabalho, contra 28,6% que indicam estar desempregados, à procura do 1º emprego ou que nunca trabalharam (Mendes, Magano e Candeias, 2014: 185-187). A UE, ciente das diversas realidades nos diferentes países de pobreza e exclusão social em que vivem as pessoas ciganas criou estratégias nacionais, solicitando aos Estados-membros a elaboração de estratégias nacionais para a integração das comunidades ciganas. A Comissão Europeia fez a comunicação «Quadro Europeu para as Estratégias Nacionais para a Integração dos Ciganos até 2020» em 5 de abril de 2011 e definiu as responsabilidades dos Estados-Membros, prioridades das estratégias, mecanismos e monitorização e fundos (ENICC, 2013: 15-16). Em 2013 surge a adoção do

primeiro diploma legal da União Europeia para a inclusão dos ciganos (Comissão Europeia, 2013)<sup>9</sup>.

Em Portugal, com a Resolução do Conselho de Ministros n.º 25/2013 é aprovada a Estratégia Nacional para a Integração das Comunidades Ciganas (ENICC, 2013) (2013-2020). A ENICC teve em consideração as prioridades em termos nacionais, mas integra igualmente as orientações europeias, consignadas no Relatório do Parlamento Europeu de 18 de fevereiro de 2011. Em relação à integração dos ciganos no mercado de emprego estão explícitos no eixo 6 da Estratégia, Eixo do Emprego e Formação, que pretende um «Crescimento Inclusivo», cujos objetivos são aumentar o emprego e combater a pobreza e as desigualdades sociais (ENICC, 2013: 17). A inserção socioprofissional é vista como um pilar essencial nos processos de integração e diferenciação social dos indivíduos, porque do exercício de uma atividade depende não só o acesso ao rendimento, mas também a uma identidade e a um estatuto social (ENICC, 2013: 55). As dificuldades em aceder ao mercado de trabalho existem sobretudo devido a fatores culturais e de isolamento social, bem como de comportamentos de discriminação ou estigmatização por parte da comunidade dominante, e são maiores para os grupos étnicos culturais minoritários como é o caso dos ciganos. É assim necessário criar condições de empregabilidade para esta minoria, fomentando processos de mudança cultural e criar uma nova dinâmica que estimule e apoie a oferta de emprego a si dirigida ou o suporte a iniciativas de criação do próprio emprego ou empresa (ENICC, 2013: 56). As principais prioridades deste eixo enumeradas na Estratégia e em que o IEFP é o parceiro responsável, são as seguintes: *Promover um maior conhecimento das comunidades ciganas.* Na área laboral, torna-se necessário desmistificar as representações negativas existentes sobre os indivíduos ciganos e que constituem obstáculos para a sua inserção profissional (ENICC, 2013: 56). As medidas a realizar até 2020 são as seguintes: identificar potenciais destinatários das medidas; promover a inscrição nos Centros de Emprego, de ciganos desempregados ou à procura do primeiro emprego, ou proceder à atualização dos registos já existentes; fazer o levantamento de intervenções anteriores e encaminhamentos para medidas de formação e/ou emprego; promover ações de sensibilização, junto dos técnicos do IEFP, para fazer face a eventuais preconceitos que impedem à integração em profissões às quais não são

---

<sup>9</sup> Comissão Europeia (2013): “Adoção do primeiro diploma legal da UE para a inclusão dos ciganos” in [http://europa.eu/rapid/press-release\\_IP-13-1226\\_pt.htm](http://europa.eu/rapid/press-release_IP-13-1226_pt.htm)

regra geral associados; divulgação de casos de sucesso de integração no mercado de trabalho de indivíduos ciganos; criação de espaços de diálogo com associações empresariais, envolvendo ONG, associações ciganas e mediadores ciganos e a implementação de um processo de tutoria no mercado de trabalho para o acompanhamento do processo de inserção e desmistificação de representações negativas face às comunidades ciganas (ENICC, 2013: 56, 76-77); *Capacitar os serviços e adequar respostas formativas às especificidades das comunidades ciganas*. Nesta prioridade devem ser desenvolvidas ações de formação pedagógica de formadores e ações de formação contínua para os trabalhadores dos Centros do IEFP e outros técnicos envolvidos no processo da integração laboral das minorias étnicas e culturais; devem ser promovidas formações de mediadores de etnia cigana e identificar as necessidades de formação e ajustar as ferramentas existentes (ENICC, 2013: 57, 77); *Potenciar o acesso ao emprego e à criação do próprio emprego*. Através da criação de Planos Pessoais de Emprego (PPE), os Centros do IEFP devem promover o acesso de ciganos ao mercado de trabalho. Devem incitar a participação ativa dos candidatos na resolução dos seus próprios problemas, com o apoio de mediadores do seu grupo cultural. Uma meta geral é efetuar o atendimento de cerca de 1.500 pessoas de etnia cigana/ano até 2020, com o objetivo de delinear intervenções visando o acesso ao emprego ou à formação. Deve haver um ajuste em ofertas de emprego disponíveis. Deve existir o apoio dos Gabinetes de Inserção Profissional (GIP) como complemento dos Centros de Emprego. Deve ser ativada a medida Contrato Emprego Inserção (CEI+) e o Programa Estágios Profissionais – qualificação mínima nível 2 (candidatos com mais de 30 anos) ou nível 4 (candidatos até 30 anos). E também o Programa Empresas de Inserção (ENICC, 2013: 57- 78); *Aumentar as qualificações profissionais com vista à integração no mercado de trabalho*. As ações de orientação que permitam o desenvolvimento de competências das comunidades ciganas devem ser priorizadas, tendo em vista a empregabilidade e a inserção socioeconómica. Devem ser facultadas técnicas facilitadoras do acesso ao emprego, no domínio da educação e formação de adultos, aprendizagem, qualificação inicial, educação e formação para jovens. O IEFP tem várias medidas enquadráveis nestas necessidades. A formação em empreendedorismo é uma meta importante, assim como a organização de processos RVCC (ENICC, 2013: 58); *Desenvolver uma abordagem integrada junto das comunidades ciganas, privilegiando o trabalho em parceria*. Devem ser estabelecidas parcerias locais para a área do emprego e

formação profissional. Criar Gabinetes de Apoio à Integração (GAI) é uma das medidas (ENICC, 2013: 78); *Revitalizar as atividades tradicionais das comunidades ciganas para a sua integração socioprofissional*. Neste âmbito e dado que as comunidades ciganas estão ligadas à venda ambulante (atividade que tem vindo a ser regulada), e ultimamente têm surgido vários constrangimentos, é de extrema importância o apoio ao acesso ao microcrédito com vista a melhores condições do exercício da atividade comercial. Outra medida importante é o reforço, nos planos anuais de atividades dos centros de formação profissional, das ações de formação e áreas relacionadas com o exercício da atividade comercial (ENICC, 2013: 59); *Desenvolver ações de informação/sensibilização e de divulgação de boas práticas*. A valorização das experiências e trajetos de vida é uma forma de promover modelos e percursos de sucesso. Assim, as metas gerais passam pela promoção anual de um Prémio de Boas Práticas na área do emprego e formação profissional e também pela promoção de quatro ações de informação/sensibilização.

Decorrido pouco mais de um ano após a apresentação da ENICC, que medidas foram protagonizadas no terreno? “Em Portugal o ACM é o instituto responsável pela coordenação da ENICC e o Grupo Consultivo para a Integração das Comunidades Ciganas (CONCIG), que foi criado ao abrigo dessa Estratégia, tem a missão do seu acompanhamento e monitorização” (Mendes, Magano e Candeias, 2014: 39).

Segundo o estudo da Comissão Europeia (2012), apenas 1 em cada 10 ciganos tinha um trabalho remunerado por conta de outrem. A maior parte das famílias ciganas complementam o RSI (as beneficiárias) com o comércio ambulante nas ruas, feiras ou mercados, ao trabalho sazonal e a pequenos trabalhos. Existe uma autêntica economia paralela, sem uma estrutura legal e com horários variados (Conselho da Europa, 2012).

Na EEE retiram-se duas características essenciais. A primeira é que as políticas ativas<sup>10</sup> são promovidas em detrimento das políticas passivas<sup>11</sup> de emprego. As políticas passivas além

---

<sup>10</sup> As políticas ativas de emprego “Desempenham um papel fundamental no combate do desemprego, na promoção da criação de mais e melhores empregos destinando-se a amortecer as crises e as flutuações da economia, sendo particularmente importantes em contextos de desemprego elevado e de fenómenos estruturais. Devem, por conseguinte apoiar um regresso mais rápido e sustentável dos desempregados ao trabalho, gerir os problemas de populações mais desfavorecidas perante o mercado de trabalho, promover um maior equilíbrio entre a oferta e a procura e facilitar as diferentes “transições”, não só do desemprego para o emprego, mas também da inatividade para o emprego e do emprego para o emprego (prevenindo perdas de emprego e reforçando a adaptabilidade dos trabalhadores” (Parecer da UGT em 2006).

<sup>11</sup> São todas as medidas que visam garantir um rendimento de substituição aos indivíduos que se encontram numa situação de desemprego que lhes proporcione um determinado nível de consumo e de bem-estar.

de representarem uma elevada parcela na despesa pública (subsídios de desemprego) dos Estados-membro, também há quem defenda que estas políticas podem reduzir o esforço dos desempregados para obter um novo emprego, dada a existência de um rendimento de substituição (Dias e Varejão, 2012). As políticas ativas podem originar a criação de emprego através do aumento de subsídios ao emprego e estágios profissionais. No entanto, devido à segunda característica da EEE, a flexibilidade no mercado de trabalho, essa criação de emprego pode não ser sustentada devido às condições precárias e à duração dos contratos (Dias e Varejão, 2012).

Para Pimpão (2005) a dimensão social tem sido subvalorizada em relação à dimensão económica e observa-se que as atuais componentes da política económica não têm conduzido a níveis de emprego mais elevados, nem à maior qualidade deste e, conseqüentemente têm enfraquecido a desejável coesão social. “Subjacente às diferentes dimensões da Estratégia de Lisboa está uma dimensão cultural que deverá ser salvaguardada, visando o reforço da cidadania europeia, a promoção da igualdade de género e a proteção das identidades culturais de cada parcela comunitária, nomeadamente a sua diversidade linguística, religiosa e étnica.” (Pimpão, 2005: 5).

## **2.2 O Instituto de Emprego e Formação Profissional: contextualização e âmbito de intervenção**

O IEFP<sup>12</sup> é o serviço público de emprego nacional que tem por missão a criação e a qualidade do emprego e combater o desemprego, através da execução de políticas ativas de emprego, nomeadamente de formação profissional. Tem uma estrutura organizacional desconcentrada, flexível e de proximidade. Integra além dos Serviços Centrais, 5 Delegações Regionais (Norte, Centro, Lisboa e Vale do Tejo, Alentejo e Algarve), 30 Centros de Emprego e Formação Profissional, 22 Centros de Emprego e 1 Centro de Formação e Reabilitação Profissional (Portaria n.º 319/2012, de 12 de outubro e Portaria n.º 191/2015, de 29 de junho, primeira alteração à Portaria n.º 319/2012).

Além das unidades locais, existe uma larga rede de Centros de Gestão Participada (cerca de 23), criados ao abrigo de protocolos celebrados entre o IEFP e diversos parceiros sociais (associações patronais, sindicais e profissionais). Estes centros têm uma vocação

---

<sup>12</sup> Informação mais detalhada ver site do IEFP in <https://www.iefp.pt>. Decreto-Lei n.º 143/2012, de 11 de julho, define a orgânica do IEFP e Portaria n.º 319/2012, de 12 de outubro, define a organização interna do IEFP

marcadamente setorial: construção civil, metalurgia, cortiça, alimentar, moda, calçado, comércio, etc.).

O IEFP passou por diversas transformações desde a criação do Comissariado e o Fundo de Desemprego (CFD) em 1932, sob tutela do Ministério das Obras Públicas. O CFD foi criado na sequência de um inquérito feito em 1930 que teve como finalidade determinar o volume de desempregados (na altura cerca de 41.000 pessoas).

A origem do IEFP, propriamente dita, remonta a 1962 e desde esse ano teve várias denominações e só em 1979 é que assumiu a designação por que hoje é conhecido. Os primeiros passos do Instituto são dados em 1962, ano em que Portugal atravessava um processo de reorganização industrial e onde o desemprego existente resultava em grande parte da industrialização. Esta realidade desfavorecia a maioria dos portugueses que, sem habilitações adequadas, se viam confrontados com o desemprego.

Em 1962 foi criado o Fundo de Desenvolvimento da Mão de Obra (FMDO). Este Fundo tinha como objetivo atribuir pensões de reforma ou invalidez e subsídios temporários de desemprego aos trabalhadores operários, até serem admitidos nas empresas reorganizadas ou nas novas indústrias (IEFP, 2015). O mercado de mão de obra passava por uma grande reestruturação e era necessário reclassificar o pessoal operário através da formação profissional adequada, de forma a poderem ser admitidos nas novas indústrias. Para dar resposta a esta situação surgiu o Instituto de Formação Profissional Acelerada (IFPA)<sup>13</sup>. "Para a consecução das suas finalidades, o IFPA, organizará centros nacionais ou regionais de formação profissional acelerada. O ensino será ministrado por métodos ativos e altamente relacionados, por forma a manter a rápida qualificação dos trabalhadores, sem prejuízo do nível qualitativo exigido e com a devida consideração pelas condições fisiológicas e psicotécnicas de cada profissão" (IEFP, 2015).

O primeiro Centro de Formação Profissional Acelerada surgiu em 1964, devido à grande falta de pessoal técnico e de trabalhadores qualificados e tinha como objetivo dar formação e permitir a reconversão profissional. Nos primeiros centros de formação profissional (o Centro de Formação Profissional Acelerada n.º 1 inicia a sua atividade em 1963, em Lisboa, na Rua de Xabregas) é implementado o Sistema de Formação Profissional Acelerada ou Formação Profissional para Adultos, com o objetivo de qualificar trabalhadores num curto espaço de tempo (4 a 8 meses), em profissões integradas em áreas

---

<sup>13</sup> Decreto-lei n.º44 538, de 23 de agosto de 1962

prioritárias como, por exemplo, construção civil, madeiras, eletricidade e metalomecânica (IEFO, 2015). A situação de desemprego involuntário constituía um grave problema social e era necessário que o trabalhador desempregado colaborasse também na sua própria recuperação e/ou reconversão profissional. Era assim necessário criar meios adequados ao encaminhamento dos desempregados para os serviços de recuperação ou diretamente para os empregos disponíveis nas empresas.

Neste contexto socioeconómico, em 1965 é promulgado pelo Dec. Nº 42731 o Serviço Nacional de Emprego (SNE), com a missão de estudar e organizar o funcionamento do mercado de emprego, de acordo com as orientações internacionais da época “tendo em vista o enquadramento da política emigratória na política nacional de emprego, elaborar o Catálogo Nacional das Profissões (CNP) e organizar os Serviços de Colocação e Orientação Profissional” (IEFP, 2015).

No ano de 1967 inicia-se a expansão da rede de centros de emprego (6 centros e um centro de formação profissional). Os períodos de 1967 a 1974 e de 1989 a 1993 correspondem aos períodos de maior expansão. A rede tornou-se extensa e permitiu uma excelente cobertura geográfica. Os serviços do IEFP chegavam a toda a população e tinham uma maior tendência para a área do emprego, o que revelava que a instituição tinha uma preocupação com a integração das pessoas no mercado de trabalho. Na década de 70 constatou-se que a formação já não respondia às necessidades e expectativas do mercado de emprego e do indivíduo, cada vez mais valorizado em termos pessoais e sociais e às exigências das sociedades contingenciais que procuram mais competências não técnicas, como a capacidade de adaptação, de compreensão, de perceção da globalidade, de relacionamento e de comunicação, o que tornou cada vez mais pertinente uma reflexão estratégica sobre a temática da formação profissional, na sua relação com os subsistemas com os quais interage (IEFP, 2015).

Depois da Revolução de 25 de Abril de 1974, o Ministério das Corporações e Previdência Social passou a designar-se Ministério do Trabalho e foi dotado de uma nova estrutura, ficando o Fundo de Desemprego sob sua tutela. “É criado o Gabinete de Gestão do Fundo de Desemprego em substituição do Comissariado para o Desemprego e mantido o FDMO na dependência do Ministério do Trabalho. No âmbito deste Ministério são ainda criadas as Secretarias de Estado do Trabalho, do Emprego e da Emigração. Na estrutura da Secretaria do Estado do Emprego são criadas duas Direções Gerais: a do Emprego (DGE) e de

Promoção de Emprego (DGPE). À primeira serão cometidas as atribuições do SNE que é extinto.” (IEFP, 2015). É em 1979 que é criado o IEFP, através do Decreto-Lei n.º 519-A2/79 de 29 de dezembro, dotado de autonomia administrativa e financeira, revestindo a forma de serviço personalizado do Estado. O IEFP foi, portanto, criado com o objetivo de integrar num único organismo a execução das políticas de emprego e formação profissional, de forma a conseguir-se não só uma maior racionalidade e operacionalidade, mas também uma aproximação efetiva à diversidade das regiões nacionais. Em 1982 é estabelecida a Lei Orgânica do IEFP, através do Decreto-Lei n.º 193/82, de 20 de maio, definindo as suas atribuições, bem como as dos respetivos serviços. Em 1985, dá-se uma reestruturação profunda no IEFP com a publicação do seu Estatuto (Decreto-Lei n.º 247/85, de 12 de julho), criando uma "estrutura exemplarmente flexível e eficaz, o que supõe um estatuto de pessoal e uma orgânica incompatíveis com a rigidez típica da administração pública tradicional", e instituindo: uma gestão tripartida, constituída por representantes da administração pública, das confederações sindicais e das confederações empresariais, nomeadamente no Conselho de Administração, na Comissão de Fiscalização e nos Conselhos Consultivos; Uma estrutura de serviços desconcentrada, de acordo com a divisão do país em 5 regiões (já referidas, no início deste ponto); No âmbito de intervenção de cada uma das delegações regionais funcionam os Centros de Emprego, Centros de Formação Profissional de Gestão Direta, Centro de Reabilitação e os Centros de Apoio à Criação de Empresas (CACE).

Em 2007, no quadro das orientações definidas pelo Programa de Reestruturação da Administração Central do Estado (PRACE) e dos objetivos do Programa do XVII Governo e tendo em vista melhorar a qualidade dos serviços prestados, a simplificação de procedimentos, a racionalização de custos e contribuir para a aproximação entre a Administração e os cidadãos, foi revisto o Estatuto, que desde 1985 regia a atividade do IEFP. Foram assim publicados o Decreto-Lei n.º 213/2007, de 29 de maio, posteriormente alterado pelo Decreto-Lei n.º 157/2009, de 10 de julho, e a Portaria n.º 637/2007, de 30 de maio, republicada pela Portaria n.º 570/2009, de 29 de maio, que aprovaram a orgânica e os estatutos do IEFP.

Em 2012 surge uma nova reestruturação, iniciando uma nova fase da reforma da administração pública, no sentido de a tornar mais eficiente e racional na utilização dos recursos públicos, e, por outro lado, tentar reduzir a despesa pública. Neste contexto, foi

aprovada a nova orgânica do IEFP, pelo Decreto – Lei n.º 143/2012, de 11 de julho, que procede à sua reestruturação, mantendo, no entanto, a gestão tripartida e a estrutura de serviços desconcentrada, dado o alcance social da missão do IEFP. Surge no mesmo ano a Portaria n.º 319/2012, de 12 de outubro, que aprova os Estatutos do IEFP, definindo o funcionamento dos seus órgãos e regulando a organização e estrutura orgânica dos serviços centrais e regionais, bem como as competências das suas unidades orgânicas.

Ao IEFP, como serviço público de emprego nacional, cabem as seguintes atribuições de promover: a organização do mercado de emprego tendo em vista o ajustamento direto entre a oferta e a procura de emprego; a informação, a orientação, a qualificação e a reabilitação profissional, com vista à colocação e progressão profissional dos trabalhadores no mercado de trabalho; a qualificação escolar e profissional dos jovens e adultos, através, respetivamente da oferta de formação de dupla certificação e formação profissional certificada, ajustada aos percursos individuais e relevante para a modernização da economia; a realização, por si ou em colaboração com outras entidades, das ações de formação profissional adequadas às necessidades das pessoas e de modernização e desenvolvimento do tecido económico; o desenvolvimento dos ofícios e das microempresas artesanais, designadamente enquanto fonte de criação de emprego ao nível local e a reabilitação profissional das pessoas com deficiência, em articulação com o Instituto Nacional de Reabilitação, IP.

Ao IEFP compete também incentivar: a criação e a manutenção de postos de trabalho, através de medidas adequadas ao contexto económico e às características das entidades empregadoras; a inserção profissional dos diferentes públicos através de medidas específicas, em particular para aqueles com maior risco de exclusão do mercado de emprego; Assegurar o desenvolvimento das políticas relativas ao mercado social de emprego, enquanto conjunto de iniciativas destinadas à integração ou à reintegração socioprofissional de pessoas desempregadas com particulares dificuldades face ao mercado de trabalho, com base em atividades dirigidas a necessidades sociais por satisfazer e a que o normal funcionamento do mercado não dá uma resposta satisfatória, em articulação com a área da segurança social e ainda fomentar o conhecimento e a divulgação dos problemas de emprego através de uma utilização dos recursos produtivos integrada no crescimento e desenvolvimento socioeconómico; participar na coordenação das atividades de cooperação técnica desenvolvidas com organizações nacionais e internacionais e países estrangeiros

nos domínios do emprego, formação e reabilitação profissionais; colaborar na conceção, elaboração, definição e avaliação da política de emprego, de que é órgão executor e realizar ações de acompanhamento, de verificação e de auditoria aos apoios, financeiros ou técnicos, concedidos no âmbito das medidas de emprego e de formação profissional de que seja executor” (IEFP, 2015).

No que se refere à formação profissional a OIT defende que ela é uma “atividade direcionada para identificar e desenvolver capacidades humanas para uma vida ativa, satisfatória e produtiva. Aqueles que recebem formação profissional devem ser capazes de compreender e, individualmente ou coletivamente influenciar as condições de trabalho e o contexto social” (Caetano, 2007: 8).

A formação profissional é um meio de potenciar a aquisição de conhecimentos para um desempenho adequado de aptidões, capacidades e habilidades sociais e profissionais, perante o enquadramento de uma determinada área profissional e/ou profissão (Fialho, Silva e Saragoça, 2013). Estes autores referem que o défice de qualificações é, recorrentemente, apontado como um dos problemas estruturais do país, uma dificuldade para a inovação e para o crescimento socioeconómico, um problema que importa combater. As políticas de formação profissional são uma estratégia adequada ao reforço da empregabilidade, quando orientadas para o desenvolvimento integrado de competências específicas e de competências transversais, com a adoção de formas de organização do trabalho progressivamente mais enriquecedoras. (Paiva et al., 2015). Paiva, Pinto, Monteiro e Augusto consideram que esta estratégia permitirá evitar a exclusão de uma massa de trabalhadores que, inevitavelmente apresentam maiores dificuldades em se adaptar ao novo contrato social<sup>14</sup> (Paiva et al., 2015: 203).

No final de julho de 2015, o número de utentes que foram alvo de uma resposta por parte do Serviço Público de Emprego ascendeu a 559.447, dos quais 486.709 (87,0%) foram integrados em medidas ativas de emprego, formação profissional e reabilitação profissional e 72.738 foram colocados diretamente pelos Serviços no mercado de trabalho. A atividade operacional executada pelo IEFP, ao longo do mês, apresenta uma variação positiva face ao mês homólogo de 2014, de + 6,9% (+36.253 abrangidos). Para essa evolução positiva terão contribuído, essencialmente a execução das medidas de emprego e de reabilitação

---

<sup>14</sup> Novo contrato social- substituição do primado do emprego para a vida pelo primado da empregabilidade para a vida (Paiva et al, 2015: 203).

profissional com um aumento, respetivamente, de +13,2 % e +45,5%, em termos homólogos. (IEFP, 2015<sup>15</sup>). Por perfil de intervenção, 68,5% dos utentes foram integrados em medidas de Formação Profissional, sendo que os restantes foram encaminhados para programas de Emprego (29,7%) e Reabilitação Profissional (1,7%) (IEFP, 2015).

### 2.3 “Oferta” do IEFP

O IEFP presta serviços ao cidadão, nomeadamente: informação sobre as ofertas de emprego, inscrição para emprego, como procurar emprego, apoios ao emprego, informação para trabalhar no estrangeiro, subsídios de desemprego e declarações diversas. Em relação aos apoios ao emprego, **o cidadão** tem um conjunto de medidas de emprego destinadas a melhorar o seu perfil de empregabilidade e a apoiar a sua integração no mercado de trabalho, em vários domínios.

O IFEP disponibiliza também serviços no âmbito do emprego dirigidos ao **empregador**. Os Serviços Públicos de Emprego (SPE) fazem mediação entre os empregadores e os candidatos ao emprego. Registam as ofertas de emprego e fazem a sua divulgação; procuram trabalhadores inscritos na base de dados que se enquadrem nessas ofertas; dão apoios e incentivos, ou seja, se nos projetos de desenvolvimento organizacional de uma empresa está prevista a criação, a manutenção de postos de trabalho ou a formação de trabalhadores, o IEFP pode prestar-lhe apoio técnico e financeiro para a sua concretização.

**Tabela 2 - Emprego: Serviços ao Cidadão, Empregador e Serviços Transversais**

Serviços ao Cidadão	Serviços ao Empregador	Serviços Transversais
Ofertas de emprego	Gabinetes de Inserção Profissional	Gabinetes de Inserção Profissional
Inscrição para emprego	Registar ofertas de emprego	Estruturas de apoio especializado
Como procurar emprego	Procurar trabalhadores	Empresas trabalho temporário
Apoios ao emprego	Apoios e incentivos	Agências Privadas de Colocação
Trabalhar no estrangeiro	Candidaturas a apoios	EURES - Rede europeia de emprego
Subsídio de desemprego	Recrutar no estrangeiro	Promoção de artesanato
Declarações	Obrigações legais	Projetos e iniciativas

<sup>15</sup> Ver Relatório de execução financeira de julho de 2015 in <https://www.iefp.pt/documents/10181/4328842/Relatorio+de+Execu%C3%A7%C3%A3o+Financeira+julho+2015.pdf/d273ba76-fadd43ab-9674-db97142638c5>

Fonte: IEFEP

O cidadão se tiver uma ideia de negócio e pretender desenvolver uma atividade empresarial de pequena dimensão pode candidatar-se ao Programa de Apoio ao Empreendedorismo e à Criação do Próprio Emprego, que engloba as medidas: Apoio à Criação de Empresa; Programa Nacional de Microcrédito; Apoio à Criação do Próprio Emprego por Beneficiários de Prestações de Desemprego. A tabela seguinte mostra algumas das medidas do IEFEP:

Tabela 3 – Apoio: Medidas de Apoio

Apoios	Medidas	Objetivos
Apoio à contratação	Estímulo Emprego	Apoio financeiro aos empregadores que celebrem contratos de trabalho a termo certo por prazo igual ou superior a 6 meses ou contratos de trabalho sem termo, a tempo completo ou a tempo parcial, com desempregados inscritos nos serviços de emprego, com a obrigação de proporcionarem formação profissional aos trabalhadores contratados. Para além das medidas de apoio à contratação geridas pelo IEFEP - Estímulo Emprego e Incentivo Emprego - o Estado concede outros apoios ao emprego através de outras medidas de isenção ou redução de contribuições a cargo da entidade empregadora, da responsabilidade do Instituto de Segurança Social, IP.
Apoio à mobilidade geográfica	1. Apoio à mobilidade temporária 2. Apoio à mobilidade permanente	1. Celebração de contrato de trabalho com duração superior a um mês e cujo local de trabalho diste, pelo menos, 50 Km da residência do desempregado; 2. mudança de residência e celebração de contrato de trabalho com duração igual ou superior a 12 meses ou criação do próprio emprego, cujo local de trabalho diste, pelo menos, 100 Km da anterior residência do desempregado.
Empreendedorismo	1. Criação Próprio Emprego (beneficiários de subsídio de desemprego): 2. Criação de Empresas 3. Microcrédito 4. Investe Jovem 5. Apoio Técnico	Conjunto de instrumentos de Promoção do empreendedorismo através de apoios à criação de empresas e do próprio emprego, no âmbito do Programa de Apoio ao Empreendedorismo e à Criação do Próprio Emprego e no âmbito do programa Investe Jovem.
Emprego-Inserção	1. Contrato Emprego Inserção (CEI) 2. Contrato Emprego Inserção+ (CEI+) 3. Trabalho Social Florestas	1. Realização de trabalho socialmente necessário por parte de desempregados beneficiários de subsídio de desemprego ou de subsídio social de desemprego, durante um período máximo de 12 meses. <b>2. Realização de trabalho socialmente necessário por parte de beneficiários do rendimento social de inserção e outros desempregados inscritos, não beneficiários de prestações sociais.</b> 3. Projeto desenvolvido ao abrigo das medidas CEI e CEI+, para apoio dos respetivos destinatários e enquadra-se no âmbito do protocolo Trabalho Social pelas Florestas.
Emprego Jovem Ativo	Emprego Jovem Ativo	Desenvolvimento de experiências práticas em contexto de trabalho por equipas de jovens, compostas por 2 ou 3 jovens desfavorecidos do ponto de vista das qualificações e da empregabilidade e 1 jovem qualificado, tendo em vista melhorar as suas condições de integração socioprofissional
Estágios	1. Estágios Emprego 2. Reativar 3. Estágios não financiados	1. Estágios com a duração de 9 meses, tendo em vista promover a inserção de jovens no mercado de trabalho ou a reconversão profissional de desempregados. 2. Estágio com a duração de 6 meses para desempregados de longa ou muito longa duração, com idade mínima de 31 anos. 3. Como entidade empregadora pode sempre organizar e promover estágios profissionais, sem financiamento público.
Incentivo à aceitação ofertas	Incentivo à aceitação Ofertas	Desempregados, titulares de prestações de desemprego, inscritos nos serviços de emprego há mais de 3 meses

Reabilitação Profissional	1. Apoios à Integração 2. Emprego apoiado 3. Marca Entidade Empregadora Inclusiva 4. Produtos de Apoio	Conjunto integrado de medidas que visam apoiar a qualificação e o emprego das pessoas com deficiência e incapacidade que apresentam dificuldades no acesso, manutenção e progressão no emprego. Ao nível do emprego, existe um conjunto de apoios que visam facilitar a integração e manutenção das pessoas com deficiência e incapacidade no mercado de trabalho. Conheça as medidas existentes e as respetivas modalidades de apoio que as integram.
---------------------------	--	---

Fonte: IEFP (2015)

Os Estágios Profissionais<sup>16</sup> são mais frequentemente utilizados por jovens que acabaram os seus cursos, tendo em conta que a situação no mercado de trabalho para este grupo etário encontra grandes dificuldades para estabelecer contratos com as entidades empregadoras. Por esse motivo, o estágio é visto como uma etapa de transição para outro patamar que poderá posteriormente passar pelo programa Estímulo ou outras medidas (Paiva et al, 2015).

Os Contratos Emprego Inserção<sup>17</sup> (CEI e CEI+) vieram substituir os Programas Ocupacionais (POC'S), medida revogada em 2009 e **não visam a colocação dos desempregados** em empregos nas entidades promotoras após a conclusão da ocupação, mas manter ou recuperar a ligação do indivíduo ao mercado de trabalho. Dentro deste tipo de contratos emprego inserção destaca-se o CEI+ com uma incidência junto dos beneficiários do RSI, revelando-se uma estreita articulação entre política social e política de emprego (Paiva et al., 2015). Os beneficiários potenciais destas medidas são os desempregados que recebem subsídio de desemprego ou subsídio social de desemprego (CEI), aos quais é concedido uma bolsa complementar no valor de 20% do IAS<sup>18</sup> e são pagas as despesas de transporte (caso se justifique), subsídio de alimentação e seguro (despesas cobertas pelas entidades promotoras). No caso do CEI+, os candidatos são beneficiários de RSI, sendo concedida uma bolsa de ocupação mensal no valor do IAS e as restantes despesas (transporte, alimentação e seguro). O beneficiário é colocado em entidades promotoras tais como: entidades coletivas, públicas ou privadas sem fins lucrativos, e incluem, nomeadamente, os serviços públicos, as autarquias locais e outras organizações que operem no domínio das atividades de solidariedade social (Paiva et al., 2015: 79).

<sup>16</sup> Ver <https://www.iefp.pt/en/estagios>

<sup>17</sup> Ver <https://www.iefp.pt/en/emprego-insercao>

<sup>18</sup> O IAS – Indexante dos Apoios Sociais. O valor é 419,22 euros em 2015 e tal como o nome indica é este valor que serve de base ao cálculo das prestações sociais

A medida Estímulo<sup>19</sup> é um incentivo à permanência do beneficiário no posto de trabalho. Se o contrato for sem termo, o incentivo para a entidade empregadora é maior (o apoio assume a forma de um subsídio a fundo perdido correspondente a 50% da remuneração do trabalhador ficando o empregador obrigado a dar formação ao trabalhador contratado), permitindo assim a criação de emprego, o que se reflete nas vantagens para os beneficiários, nomeadamente o usufruto de benefícios inerentes a um contrato regular de trabalho (usufruto de férias). Esta medida é considerada a etapa final de uma sequência ou ciclo de políticas ativas de emprego. Pode ser uma sequência de um Estágio Profissional ou de um CEI, o que permite às entidades promotoras e empregadoras usufruir da totalidade de apoios à contratação disponíveis até uma integração plena de um colaborador (Paiva et al., 2015).

As entidades empregadoras que pretendam beneficiar dos apoios e incentivos no âmbito das medidas de emprego podem apresentar a candidatura nos períodos definidos e em conformidade com os requisitos gerais e específicos. As candidaturas são apresentadas no portal do IEFP em Candidaturas – Medidas de emprego.

Em termos de resultados, o relatório de execução financeira de julho de 2015 do IEFP refere que o perfil dos abrangidos caracteriza-se por ser maioritariamente feminino (56%), adulto (76,9% dos abrangidos tem 25 ou mais anos, dos quais 26,6% situam-se no escalão mais jovem 25-34 anos), detentor de escolaridade igual ou inferior ao 3º ciclo do ensino básico (52,3%) e desempregado (83,6%). Olhando o perfil dos abrangidos, por cada uma das medidas constata-se que as mulheres dominam nas medidas Estágios Emprego (58,8%), naquelas que apoiam a contratação por conta de outrem (57,8%) e no Trabalho Socialmente Necessário (CEI e CEI+) (59,9%), ao passo que os homens estão mais representados nas medidas que fomentam o empreendedorismo (64,1%). Os adultos com 25 ou mais anos sobressaem na medida Estímulo Emprego (78,9%), nos Apoios à Criação de Emprego e Empresas (99,0%) e no Trabalho Socialmente Necessário (94,8%). Os diplomados do Secundário e do Superior sobressaem nos programas Estágios Emprego (89,4%), nos Apoios à Contratação (58,8%) e nos Apoios à Criação do Próprio Emprego (56,2%); na área da Formação Profissional, na modalidade Formação Modular – Ativos Empregados (51%). **Os menos escolarizados sobressaem no Trabalho Socialmente Necessário (71,5%)** e nas medidas de formação de dupla certificação como a

---

<sup>19</sup> Ver <https://www.iefp.pt/en/apoios-a-contratacao>

Aprendizagem Dual e os Cursos de EFJ, no que se refere a jovens e nos **cursos EFA**, no que se refere a adultos e na modalidade **Vida Ativa**, bem como na Formação para a Inclusão (IEFP, 2015).

No âmbito da formação profissional existem os seguintes serviços e medidas<sup>20</sup>:

**Tabela 4- Formação: Serviços ao Cidadão, Entidades Formadoras e Medidas**

Serviços ao Cidadão	Entidades Formadoras	Medidas
Ofertas de formação	Aprendizagem	Jovens < 25 anos
Reconhecimento de qualificação	Especialização tecnológica (CET)	Adultos ≥ 18
Certificação de formadores	Vida Ativa	Pessoas com deficiências e incapacidade
Acesso gratuito ao Office 365	Qualificação de pessoas c/ deficiências e incapacidade	
	Formação de formadores	
	Cursos Técnicos Superiores Profissionais	

Fonte: IEFP, 2015

Para os **jovens**<sup>21</sup> as principais medidas de formação são as seguintes:

**Tabela 5- Medidas de Formação para jovens <25 anos**

Medida	Destinatários	Objetivos
Aprendizagem	Idade entre 14 e 24 anos; 9.º ano de escolaridade ou superior, sem conclusão do 12.º ano.	Obter uma certificação escolar e profissional, privilegiando a inserção no mercado de trabalho, potenciada por uma forte componente de formação realizada em contexto de empresa, e o prosseguimento de estudos de nível superior.
Educação e Formação para Jovens (CEF <sup>22</sup> )	Idade igual ou superior a 15 anos; em risco de abandono escolar, ou que já abandonaram a via regular de ensino; com habilitações escolares que variam entre o 6.º ano de escolaridade, ou inferior e o ensino secundário.	Permite recuperar os défices de qualificação, escolar e profissional, através da aquisição de competências escolares, técnicas, sociais e relacionais e, por esta via, facilitar o ingresso num mercado de trabalho cada vez mais exigente e competitivo.

<sup>20</sup> Ver <https://www.iefp.pt/formacao>

<sup>21</sup> Ver <https://www.iefp.pt/formacao-para-jovens>

<sup>22</sup> CEF – permitem recuperar os défices de qualificação escolar e profissional, através da aquisição de competências escolares, técnicas, sociais e relacionais e, por esta via, facilitar o ingresso num mercado de trabalho, cada vez mais competitivo.

Especialização Tecnológica (CET <sup>23</sup> )	Jovens ou adultos que tenham uma das seguintes habilitações: Ensino secundário; 10.º e 11.º anos completos e inscrição no 12.º ano; Qualificação profissional de nível 3 (estrutura dos níveis de formação estabelecidos na Decisão n.º 85/368/CEE, do Conselho, de 16 de julho de 1985) e nível 4 do Quadro Nacional de Qualificações; Diploma de Especialização Tecnológica ou de um grau de ensino superior que pretendam a sua requalificação profissional.	Permitem obter uma formação de nível pós-secundário não superior e visam responder às necessidades do mercado de trabalho, ao nível de quadros intermédios.
---	---	---

Fonte: IEFP, 2015

Para os **adultos**<sup>24</sup> existem as seguintes possibilidades de formação:

**Tabela 6 - Medidas de Formação para adultos ≥ 18 anos**

Medida	Destinatários	Objetivos
Cursos de educação e formação para adultos (EFA <sup>25</sup> )	Idade igual ou superior a 18 anos; habilitações escolares entre menos de 4 anos até 12 anos.	Permitem elevar os níveis de habilitação escolar e profissional da população portuguesa adulta e, por esta via, melhorar as suas condições de empregabilidade.
Formação Modular <sup>26</sup>	Adultos com idade igual ou superior a 18 anos, empregados ou desempregados que queiram melhorar as suas competências em domínios de âmbito geral ou específico de uma profissão.	Permite atualizar e aperfeiçoar os conhecimentos teóricos e práticos da população portuguesa adulta, bem como elevar os seus níveis de habilitação escolar e profissional.
Vida Ativa	Desempregados, jovens ou adultos, subsidiados ou não, inscritos nos Serviços de Emprego do IEFP, independentemente das habilitações escolares.	Permite potenciar o regresso ao mercado de trabalho de desempregados, através de uma rápida integração em ações de formação de curta duração.
<b>Competências Básicas</b>	Idade igual ou superior a 18 anos; que não tenham frequentado ou não tenham concluído 4 anos de escolaridade; ou que, tenham frequentado e concluído os 4 anos de escolaridade, mas não tenham conhecimentos básicos de leitura, escrita e cálculo.	Permite obter competências básicas de leitura, escrita, cálculo e tecnologias de informação e comunicação necessárias para integrar um curso de Educação e formação de adultos (cursos EFA) ou ser encaminhamento para um processo de Reconhecimento, validação e certificação de competências (RVCC) de nível básico.

<sup>23</sup> CET – permitem obter uma formação de nível pós-secundário não superior e visam responder às necessidades do mercado de trabalho, ao nível de quadros intermédios.

<sup>24</sup> Ver <https://www.iefp.pt/formacao-para-adultos>

<sup>25</sup> EFA – podem permitir elevar os níveis de habilitação escolar e profissional da população portuguesa adulta e, por esta via melhorar as suas condições de empregabilidade.

<sup>26</sup> Formação Modular – permite atualizar e aperfeiçoar os conhecimentos teóricos e práticos da população portuguesa adulta, bem como elevar os seus níveis de habilitação escolar e profissional

<b>Português Para Todos</b>	Destina-se a cidadãos imigrantes, com idade igual ou superior a 18 anos, empregados ou desempregados, com situação regularizada em Portugal.	Permite elevar a capacidade de expressão e compreensão da língua portuguesa e o conhecimento dos direitos básicos de cidadania, necessários à integração dos públicos imigrantes na sociedade portuguesa.
RVCC	Destina-se a adultos, empregados ou desempregados, que estejam nas seguintes condições: idade igual ou superior a 18 anos na data do início do processo ou com necessidades de aquisição e reforço de conhecimentos e competências.	Visa contribuir para o aumento dos níveis de qualificação dos adultos através da valorização das competências profissionais adquiridas ao longo da vida nos diversos contextos, bem como proporcionar uma nova oportunidade de formação para aqueles que não completaram ou abandonaram precocemente a formação nos sistemas de educação formal.

Fonte: IEFP, 2015

Para os autores Fialho, Silva e Saragoça as políticas de formação profissional têm sido pródigas em mudanças e aos desafios da formação profissional centrada na aquisição de competências profissionais (que reinou durante os anos 90 do século XX, até aos avanços recentes: processo de reconhecimento, validação e certificação de competências) e Portugal tem sabido corresponder de forma adequada na melhoria das qualificações escolares e profissionais da sua população (2013: 47).

#### **2.4 Rendimento Social de Inserção (RSI), emprego, formação profissional e ciganos, que relação?**

Desde meados da década de 1990 que se assiste em Portugal ao estabelecimento de um conjunto alargado de políticas sociais designadas como de *nova geração ou de políticas ativas*. Existe a transição de um modelo ancorado nas políticas sociais clássicas de proteção social para a adoção de um conjunto de medidas ativas de política social, de entre as quais se destaca a criação do rendimento mínimo garantido, hoje designado por rendimento social de inserção (Gomes, 2013).

O RSI desdobra-se em duas partes: a prestação pecuniária incluída no subsistema de solidariedade, que visa satisfazer as necessidades mais básicas e o Programa de Inserção, que tem por objetivo conferir aos titulares e aos seus agregados familiares apoios adaptados à sua situação pessoal, de forma a favorecer a sua progressiva inserção social, laboral e comunitária (Pacheco, 2009: 92). Além da obrigatoriedade da prova da situação de carência económica, a atribuição do RSI obriga também à celebração de um contrato de Programa de Inserção, legalmente previsto. No caso dos desempregados, com idade igual

ou superior a 18 anos, ou inferior a 18 anos se tiver menores na sua dependência ou no caso de mulheres grávidas, estes devem estar inscritos nos centros de emprego (Pacheco, 2009). O Programa de Inserção visa promover a inserção social e profissional de forma progressiva e abrange seis domínios: educação, formação, emprego, saúde, ação social e habitação.

Com as alterações que o RSI sofreu em 2012, os contratos passaram a ser constituídos também por obrigações e exigências na área do emprego, o que justifica o aumento exponencial dos inscritos ciganos nos centros de emprego.

No que respeita aos desempregados ciganos, de acordo com o estudo nacional, mais de 60% dos inquiridos encontram-se inscritos nos centros de emprego, embora muitos não tenham procurado trabalho recentemente (Mendes, Magano e Candeias, 2014). O estudo aponta ainda que as principais fontes de rendimento são o apoio da família (33,8%) e o RSI (33,5%). A representação das mulheres a viver do RSI é maior do que a dos homens (42% contra 35%).

Num estudo elaborado na cidade de Faro, constata-se que as expectativas iniciais dos indivíduos ciganos em relação ao RSI são positivas, no que corresponde à melhoria nas condições económicas das famílias (Santos e Marques, 2013). Aceder ao RSI consiste numa possibilidade de poder satisfazer as necessidades básicas e a aquisição de bens e equipamentos, no entanto, muitos afirmam que o valor não é suficiente para as despesas do mês. “Todos os ciganos entrevistados referiram que o RSI é uma ajuda principalmente para as necessidades básicas como, por exemplo, para comprar medicamentos e comida para os filhos” (Santos e Marques, 2013:7). Muitas famílias ciganas recorrem ao RSI, porque vivem em situações dramáticas de pobreza, de falta de trabalho, ou por motivos de doença. De acordo com estes autores, os ciganos consideram que o recebimento deste apoio pode ser também um privilégio e uma oportunidade para realizar projetos anteriormente não concretizados.

O RSI, a pensão de invalidez e o abono de família por vezes assumem uma função de complementaridade em relação a outros rendimentos oriundos das vendas e os ganhos fixos provenientes das pensões. “Para algumas famílias, esta segunda fonte de rendimentos funciona como uma plataforma de rendimento regular, face à incerteza dos lucros da atividade da venda, que permite cobrir os encargos fixos do exercício da atividade independente num regime de legalidade” (Marques, 2005). Ainda na opinião desta autora,

“este tipo de estratégias que incorpora benefícios do Estado Providência na viabilização de atividades exercidas por conta própria, dá conta da insuficiência dos recursos obtidos pelas vias formais, mas em muitos casos também, da insuficiência da via informal, em face da precariedade das atividades económicas dos ciganos” (Marques, 2005:80).

Efetuada uma comparação com países como a República Checa e França<sup>27</sup> existe uma dependência de longo prazo do RMS (rendimento mínimo de subsistência) na República Checa, do RMI (rendimento mínimo de integração) em França e do RSI em Portugal, por parte dos ciganos. O número médio de anos de dependência dos ciganos, em relação aos rendimentos mínimos é muito superior à média geral da restante população beneficiária deste tipo de rendimento. Por exemplo, na República Checa a dependência média dos ciganos com o RMS é mais de 6 anos, contra 1,33 anos dos restantes beneficiários não ciganos. Em França a média de dependência dos ciganos com o RMI é de 10,04 anos contra 4,02 anos. Em Portugal a dependência é também muito longa. De 77 entrevistados ciganos, 52 afirmaram receber RSI (ERRC/Númena, 2007).

Ser beneficiário do RSI, durante longos períodos pode provocar situações de dependência e acomodação, que impedem a autonomia dos beneficiários, no médio prazo (Santos e Marques, 2013), mas também indiciam a ineficácia da política social. De forma a combater esta situação, os contratos de inserção preveem um conjunto de ações que obrigam os beneficiários que tenham capacidades para tal, a procurar trabalho e/ou a frequentar a escola, num processo de tentar criar oportunidades de inserção no mercado laboral (Santos e Marques, 2013).

Alguns beneficiários de origem cigana referem que o RSI proporcionou uma mudança positiva na sua vida, permitindo uma integração no mercado de trabalho. Esse rendimento permite a sobrevivência, nomeadamente aos ciganos que conciliam o seu benefício com outras atividades precárias, como a venda ambulante e a mendicidade (Branco, 2003).

Mas há outras pistas que apontam para a perda global em termos de desempenho de atividades pelos que foram ou são beneficiários do RSI, uma vez que esta medida não tem sido capaz de criar o empoderamento da população. Sob o ponto de vista institucional e de opinião pública há a relevância dada aos beneficiários, mas não às responsabilidades sociais de proporcionar condições de igualdade para todos. São ainda poucos os estudos

---

<sup>27</sup> Os dados são retirados dos respondentes de cada país: 73 respondentes ciganos na República Checa, 60 respondentes ciganos respondentes em França e 77 respondentes ciganos em Portugal (ERRC/Númena, 2007)

sobre o ponto de vista da eficácia institucional na execução da medida o que nos propomos avançar com este estudo exploratório. Além da falta de empoderamento parece existir um novo ‘aprisionamento’ dos beneficiários nas entidades oficiais que advém deste novo modelo de RSI.

A população beneficiária do RSI, normalmente é estigmatizada pelo senso comum, ou como refere Branco (2003), citado por Santos e Marques (2013: 6), os ciganos tiram “os maiores proveitos da sua aplicação” (p.119). De acordo com vários autores (Marques, 2007; Bastos et al., 2007, citados por Santos e Marques 2013), os ciganos são o grupo étnico mais estigmatizado e segregado no país. Têm sido criados e reproduzidos preconceitos e estereótipos em torno deste assunto. “Hoje em dia, na sociedade portuguesa, em diversos contextos do quotidiano, os ciganos são acusados de viverem exclusivamente do Rendimento Social de Inserção e de não se esforçarem para trabalhar nem para se inserirem na sociedade” (Santos e Marques, 2013: 6).

Quando os beneficiários do RSI não têm o envolvimento esperado e ‘normalizado’ a tendência é para os autorresponsabilizar pelo insucesso da aplicação das políticas públicas (Castro, 2012).

Branco (2003) chama no entanto a atenção para o facto de que o benefício do RSI por parte de pessoas ciganas não é um fenómeno generalizado. Os indivíduos ciganos vivem a utilização/benefício desta política social, de forma ambivalente. Por um lado, este benefício representa uma questão de sobrevivência e, por outro lado, pode ser encarado como uma via rápida para o “abandono” da tradição cigana, não sendo apresentadas propostas adequadas que possibilitem a manutenção de atividades de forma cumulativa (Garrido, 1999, apud Magano, 2010).

Os beneficiários de RSI podem entender a medida de formas diferentes: existem os que entendem a medida como uma mera atribuição pecuniária, à qual se vão habituando, sem ficarem preocupados e/ou afetados com o estigma associado ao benefício. Para os que consideram o RSI como uma forma de reinserção social, podem ver na estigmatização um enorme bloqueio pessoal, problemas de autoestima e inibidor do seu projeto de inserção (Rodrigues, 2010: 221).

Neste momento não existem dados certos sobre o número de família ciganas a receberem RSI. Em 2004 existiam 31.063 famílias portuguesas com processamento RSI (dados ISS)<sup>28</sup>

---

<sup>28</sup> <http://www4.seg-social.pt/estatisticas>

em 14 agosto de 2014). A mesma fonte refere que o valor médio das prestações, por beneficiário, nesse ano era de 67,82 €. Em dezembro de 2014 o número de famílias portuguesas com processamento de RSI era de 91.333, o que denota um aumento para o triplo do número de famílias. O valor médio das prestações por cada beneficiário era de 91,80 €.

Em dezembro de 2008 existiam 5.275 famílias ciganas beneficiárias do RSI (dados ISS, para o “Relatório das audições efetuadas sobre Portugueses Ciganos” em Castro, 2012), sendo que a população cigana representava aproximadamente 6,4% dos beneficiários de RSI, ou seja, desmistifica a ideia comum de que a maior parte dos beneficiários são pessoas ciganas.

É importante salientar a correlação existente entre as baixas habilitações e a necessidade de aceder aos benefícios sociais: “Cerca de metade dos que recebem o RSI, ou subsídios temporários, que estão a cargo da família e que fazem biscates, não frequentam ou ainda não completaram o 1º ciclo” (Mendes, Magano e Candeias, 2014:186).

O RSI é considerado a maior mudança operada no sistema social português, através do envolvimento do beneficiário num processo de inclusão (contratos de inserção). De acordo com o contrato assinado, o cigano pode frequentar formação profissional, com o objetivo de obter emprego, sendo a frequência da escola obrigatória para os seus filhos. No entanto, os resultados do ERRC/Númena (2007) revelaram que “o progresso na área da inserção no mercado laboral no que diz respeito aos Ciganos é menos do que satisfatório” (p.53).

No caso de serem adultos desempregados, os beneficiários devem estar disponíveis para trabalhar. Este é um dos meios encontrados para combater a pobreza e exclusão social, no entanto os beneficiários (ciganos) não possuem na sua maioria habilitações para corresponder a tais condições, e desta forma a exclusão pode revelar-se ainda mais grave (Sousa et al., 2007; Pacheco, 2009).

Por outro lado, os baixos montantes de prestação social não permitem aos beneficiários de RSI o envolvimento em atividades fora de casa, por falta de dinheiro para assegurar pagamento de transportes ou para a guarda das crianças (ERRC/Númena, 2007).

Os contratos de inclusão não são flexíveis no que diz respeito ao tipo de atividades que os beneficiários de RSI são capazes de desenvolver e chamam a atenção “para o facto de que as políticas de emprego e formação profissional não contribuíram para uma integração

profissional de sucesso dos Ciganos em Portugal, porque não conseguiram adaptar-se à cultura dos ciganos” (Ferreira, 2005: 17 apud ERRC/Númena, 2007: 53).

De acordo com Gomes (2013: 81), as políticas públicas de qualificação de adultos sofreram, no início do século XXI na UE, um impulso decisivo, marcado pela adoção da Estratégia de Lisboa, em 2000, a qual definiu um conjunto de objetivos ambiciosos, nas áreas da educação e formação. Os grupos mais vulneráveis, como os ciganos, encontravam algumas respostas por parte das políticas públicas de educação e formação, no sentido da sua capacitação escolar e profissional (Gomes, 2013). A autora, num estudo que efetuou no âmbito da sua tese de mestrado em ciências sociais, em 2001, em que pretendia analisar a relação entre os modos de aquisição de competências básicas de literacia (leitura, escrita e cálculo), por públicos com baixos níveis de escolaridade (inferiores ao 4º ano de escolaridade ou sem frequência escolar) e as modalidades de ensino para adultos, disponibilizadas para esse efeito, pelo sistema educativo nacional construiu uma tipologia de perfis-tipo que permitiu identificar três perfis distintos: os beneficiários, os instrumentais e os aprendentes (Gomes, 2013: 83). No caso dos alunos adultos ciganos, a sua maioria pertencia ao primeiro ou ao segundo perfis, em que se destaca a forte relação com a prestação social do rendimento mínimo garantido, como principal motivação para a frequência dos cursos de educação de adultos (Idem: 83-84). Outro dado importante salientado por Gomes é a correspondência de fracos desempenhos escolares e fracos desenvolvimentos nos processos de aquisição de competências de literacia. É importante situar “a fortíssima correlação entre os modos de vida da pobreza e a fraca capacitação escolar ou de formação profissional dos indivíduos mais pobres (Capucha, 2005, 2010), comprometendo assim as suas possibilidades de inserção social nos diversos domínios” (Gomes, 2013: 84).

O facto de o RSI associar a prestação financeira a contrapartidas por parte dos beneficiários, passando pela obrigatoriedade de percursos de educação-formação fez com que fossem encaminhados para medidas de formação profissional. Com a criação do Sistema Nacional de Qualificações e com mecanismos de financiamento do POPH (Programa Operacional Potencial Humano), a população com baixos recursos foi abrangida, em abstrato, pelas seguintes modalidades: cursos EFA (cursos de educação e formação para adultos); processos RVCC (processos de reconhecimento, validação e certificação de competências); formações modelares certificadas; o Programa de formação

em Competências Básicas e as ações incluídas no eixo 6 do POPH – formação para a inclusão (Gomes, 2013: 85).

De acordo com Gomes, a formação continua a funcionar como contrapartida do benefício do RSI e a maioria dessa formação é certificada, o que permite a qualificação formal da população em geral e da população cigana. Os cursos EFA são os mais interessantes para a população cigana existindo casos de sucesso no que se refere aos resultados obtidos e em termos de empregabilidade dos formandos (Gomes, 2013: 85).

Uma das metas assumidas para o conjunto dos Estados-membros pela UE em 2011 traduz-se num objetivo muito concreto: “um impulso significativo à inserção profissional qualificada dos adultos ciganos tem de ser concretizada, nomeadamente através de formação profissional específica (e em particular deve assumir-se a integração profissional das mulheres ciganas) (Gomes, 2013: 87-88).

É importante combater a criação de mecanismos de exclusão a partir da exclusividade ou especificidades das medidas para grupos específicos, em especial, a população cigana. Os ciganos devem ser “transportados” das margens para os centros da intervenção, como salienta Gomes. As “diferenças” devem ser assumidas nas metodologias, nos currículos ou nas estratégias pedagógicas e não, por exemplo, na constituição dos grupos de formação/turmas. Não colocar formandos ciganos em turmas de não ciganos, porque existe discriminação é uma forma de alimentar essa discriminação. Assim, “a inserção profissional formalizada, qualificada e remunerada pode constituir-se como um dos meios mais importantes fatores de inclusão, mas para tal será necessário vencer muitas posições discriminatórias e estigmatizantes” (Gomes, 2013: 89).

## **Capítulo III – Trabalho, emprego e desemprego**

Neste capítulo abordaremos a noção de trabalho, emprego, desemprego e de novas formas de trabalho que desqualificam as pessoas e os riscos sociais da precariedade para os que já são excluídos pelas suas origens sociais e culturais. As transformações sociais e laborais que ocorreram nas últimas décadas têm impacto nas divisões das profissões e sobretudo na emergência de novas profissões. Por exemplo Estanque (2008) faz referência à diferenciação entre qualificados e desqualificados, entre infoincluídos e infoexcluídos, entre emprego estável e emprego precário.

Compreender em que consiste a conceção de trabalho e emprego em termos formais é fundamental compreender a relação com a minoria cigana em Portugal, uma vez que os trabalhos existentes, que estudam o mercado de trabalho, pouco ou nada descrevem quanto à situação dos ciganos, quase sempre desfavorecidos e discriminados na área do emprego e em que a sua principal atividade desenvolvida (a venda ambulante) muitas vezes não é reconhecida como trabalho.

### **3.1 Em torno dos conceitos de trabalho e emprego**

O conceito de trabalho para Freire (2001) é um conceito problemático mas que persegue uma realidade ao mesmo tempo estável e em permanente transfiguração. Este sociólogo refere que ao longo da história “o trabalho tem sido visto de formas sensivelmente diferentes, havendo casos extremos em que se considera como de muito baixo merecimento e mesmo degradante a execução de tarefas manuais de produção de bens e outros casos em que o trabalho é exaltado como a primeira e mais nobre função social” (p. 15). Só a partir do século XX, na opinião de Freire (2001), é que se assistiu a um nivelamento e igualização de condições de forma a aceitar pacificamente em quase todo o globo, “a ideia de que é normal, necessário, justo e dignificante o exercício de uma atividade de trabalho.” (p. 15).

Para o sociólogo clássico do trabalho Georges Friedmann (1973), o trabalho sempre existiu enquanto laboração e ação humana, ou seja, o trabalho pode ser entendido como realização de tarefas que envolvem esforço físico e mental, com o fim de produzir bens e serviços para a satisfação das necessidades humanas, o trabalho doméstico ou voluntário (não remunerado), o trabalho como uma ocupação efetuado em troca de um salário.

Apenas o trabalho produtivo, por norma exercido pelo indivíduo trabalhador, era valorizado na sociedade, subestimando-se o trabalho não-pago prestado pelas mulheres no espaço doméstico e familiar, o trabalho informal, assim como o do foro voluntário e desenvolvido no quadro de organizações sem fins lucrativos (Lallement, 2003).

Schnapper (1998), em relação à discussão daqueles que anunciam e ao mesmo tempo pregam o fim ou a morte do trabalho, acredita que ele não deixou de ser norma, de ter valor e de organizar a vida coletiva, no entanto, e apesar de se trabalhar menos, continua a ser central, tanto para aqueles que trabalham como para os que não têm emprego. Trabalho é definido pela autora como “a maneira de assegurar a vida material, de estruturar o tempo e o espaço, é o lugar da expressão da dignidade de si próprio e das permutas sociais” (p. 18). O Estado-providência criou empregos assalariados que correspondem ao trabalho tradicionalmente desempenhado por mulheres, como cuidar de crianças, idosos e doentes. O emprego reconhecido pela sociedade, com o salário e o conjunto de garantias que o direito ao trabalho traz consigo muda o significado de uma atividade, e nas sociedades contemporâneas ele é entendido sobretudo como emprego assalariado (Schnapper, 1998: 65).

Marques (2000) menciona que a evolução ao nível do conceito do trabalho permite admitir que atualmente o conceito de emprego completa ou mesmo se sobrepõe ao conceito de trabalho. Ana Paula Marques entende que a posse de um emprego é objeto de uma carga socioinstitucional definida pelas condições de trabalho, remunerações direta e indireta, regalias sociais, proteção social, etc. (2000: 137).

Outros autores questionam neste novo milénio o desaparecimento do conceito de trabalho, assim como a substituição do conceito de emprego por “empregabilidade”. Este novo conceito tem vindo a assumir um lugar de destaque no contexto da reforma das políticas do mercado de trabalho na UE, o qual “ (...) tem subjacente a ideia de que os indivíduos são responsáveis pelo desenvolvimento das suas competências e pela manutenção e/ou criação do seu próprio emprego. Aplica-se tanto aos desempregados à procura de emprego como aos indivíduos empregados que estão à procura de um emprego melhor” (Andrew, 2009) citado por Góis, 2012: 45).

Atualmente o principal objetivo da Organização Internacional do Trabalho (OIT)<sup>29</sup> consiste em promover oportunidades para que mulheres e homens possam ter acesso a um trabalho digno e produtivo, em condições de liberdade, equidade e dignidade. O trabalho decente é um “trabalho adequadamente remunerado, exercido em condições de liberdade, equidade e segurança, capaz de garantir uma vida digna” (OIT: 2010).

Antes de se falar em trabalho digno e produtivo, em condições de liberdade, equidade e dignidade houve uma longa caminhada que iniciou com o movimento operário europeu e americano e que influenciou o movimento português. Em Portugal, o movimento operário começou a demarcar o seu peso após o triunfo definitivo do liberalismo em 1834 (Sá, 1980). Em 1870 por influência da Associação Internacional dos Trabalhadores (Londres, 1864), faz com que a agitação operária em Portugal ganhasse força. As greves sucederam-se e o movimento operário firmou-se como uma classe de trabalhadores. Nos finais do século XIX a imprensa operária duplicava em cada década e multiplicavam-se as associações operárias. A luta dos trabalhadores americanos pelas 8 horas de trabalho reanimou na Europa o movimento operário, debilitado por divergências no seu seio (Sá, 1980: 220-221). No início do século XX continuam as transformações no movimento operário português: a agitação cresce nos centros industriais nos últimos anos da Monarquia e quando é proclamada a República em 1910, a guerra social intensifica-se devido à posição anti operária da burguesia republicana (Sá, 1980). Antes da I Guerra Mundial é criada pelos trabalhadores portugueses a primeira central sindical (União Operária Nacional). Com a ditadura instalada em dezembro de 1917 a situação alterou-se, o país estava enxameado de polícias oficiais e secretas, e iniciou-se uma onda de provocações terroristas anti operárias e anti democráticas (Sá, 1980: 222). Nos anos finais da ditadura, a emigração económica para países mais industrializados e a longa guerra colonial entre 1961 e 1974 favoreceram as condições dos trabalhadores portugueses para imporem as reivindicações. Depois da Revolução do 25 de abril da implantação do regime democrático é criada em 1978 a União Geral dos Trabalhadores (UGT). As centrais sindicais nos últimos anos lideram o movimento sindical português (Sá, 1980).

---

29

A evolução do movimento operário português passou por perseguições, repressões, mas as estruturas organizativas que foram sendo criadas ao longo do tempo permitiram importantes e significativos avanços tais como: a redução do horário de trabalho, o direito ao descanso semanal, a proteção nos acidentes de trabalho, o direito à sindicalização, à instituição de proteção social em caso de desemprego e velhice, negociação dos contratos coletivos de trabalho e a regulamentação das condições de trabalho (Sá, 1980).

A Declaração Universal dos Direitos do Homem de 1948 refere alguns artigos sobre as questões do trabalho (dependente ou assalariado), nomeadamente: toda a pessoa tem direito ao trabalho, à livre escolha do trabalho, a condições equitativas e satisfatórias de trabalho e à proteção contra o desemprego; todos têm direito, sem discriminação alguma, a salário igual por trabalho igual. Na perspetiva de Freire (2009) a Declaração teve a intenção de proteger a parte mais fraca, dado que existia desigualdade entre empregador e assalariado. Em Portugal, o Decreto de 14 de abril de 1981, regulamentou pela primeira vez a idade mínima de admissão, as horas de trabalho e descanso, o trabalho noturno, os trabalhos subterrâneos e a higiene e segurança (Freire, 2009).

Independentemente da evolução dos conceitos, nas sociedades modernas ter emprego é importante para se preservar o respeito por si próprio (Giddens, 2009). O mesmo autor salienta que “mesmo quando as condições de trabalho são relativamente desagradáveis e as tarefas a realizar monótonas, o trabalho tende a ser um elemento estruturante na constituição psicológica das pessoas e no ciclo das suas atividades diárias” (p. 337).

Mas nem todo o trabalho é realizado em situação de emprego com um regime contratual /institucional/proteção social, sendo esta é a principal distinção entre trabalho e emprego. No caso da maior dos ciganos a situação mais frequente que se constata é o trabalho desenvolvido por conta própria, sem relações institucionais o que faz com que muitas vezes não seja considerado pelas instituições formais e sociedade como trabalho efetivo.

### **3.2 Desemprego**

Os conceitos de desemprego e de desempregado surgiram nos anos 30 do século passado e do ponto de vista histórico são categorias que estão ligadas à grande indústria e aos despedimentos em massa da grande empresa (Marques, 2000). A mesma autora refere que só na década de 80 é que o desemprego constituiu um tema privilegiado de investigação,

ao mesmo tempo que se tornaram socialmente visíveis os efeitos do seu acentuado aumento e se aplicaram as primeiras políticas públicas.

“Para o sociólogo, ser desempregado não é simplesmente estar desocupado ou estar privado de um emprego, é também ser reconhecido como tal, é poder legitimamente reivindicar um emprego, é fazer-se parte de uma categoria social (processo de classificação social). Simultaneamente, a categoria do desempregado pressupõe uma condição objetiva, a privação de um emprego, uma condição subjetiva, a vivência do desemprego, e uma condição estatutária definida por um enquadramento institucional”. (Marques, 2000: 149).

Para Castel (2000) a dimensão económica do desemprego, da pobreza e da vulnerabilidade é entendida de acordo com dois eixos fundamentais: um eixo de integração/não integração pelo trabalho (posições que vão do emprego estável à ausência completa de trabalho, passando pela participação em formas precárias de ocupação) e um eixo de inserção/não inserção numa sociabilidade sociofamiliar (conjunto de posições entre a inscrição nas redes sólidas de sociabilidade ao isolamento total). Robert Castel considera o desemprego como o sinal mais visível da desestruturação do mercado de trabalho e da dissociação social.

Para a OCDE (Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Económico), o desemprego atual é de natureza estrutural, na medida em que a rigidez do mercado de trabalho reduz as capacidades de adaptação à mudança (Marques, 2000). Para esta autora, o desemprego tem um carácter segregativo, dado que afeta mais umas categorias sociais do que outras e a certas idades, de fraca qualificação, vivendo em bairros desfavorecidos, frequentemente de longa duração (Marques, 2000: 152).

O «desemprego total» é uma expressão usada por Schnapper (1998) no sentido de definir uma situação de humilhação, aborrecimento quotidiano, enfraquecimento das relações sociais que muitas vezes terminam na solidão absoluta.

Em Portugal existem vários conceitos de desemprego: para o Instituto Nacional de Estatística (INE) é uma “situação decorrente da inexistência total e involuntária de emprego do beneficiário com capacidade e disponibilidade para o trabalho, inscrito para emprego no centro de emprego”<sup>30</sup>. O IEFP usa o conceito de “desemprego registado” e que significa um “conjunto de indivíduos com idade mínima especificada, inscritos nos Centros de Emprego, que não têm emprego, que procuram emprego e que estão disponíveis para trabalhar”<sup>31</sup>. Para a Organização Internacional do Trabalho (OIT) o conceito de

---

<sup>30</sup> [www.ine.pt](http://www.ine.pt)

<sup>31</sup> [www.iefp.pt](http://www.iefp.pt)

desempregado está associado à procura de emprego, ou seja, um trabalhador sem emprego é considerado desempregado se está disponível para trabalhar e procurar ativamente emprego. Os desempregados, especialmente os de longa duração, que não conseguem encontrar emprego podem vir a não ser integráveis, por desajustamento entre as qualificações e as exigências do mercado de trabalho.

Os tipos de desemprego são muito diversos: *desemprego involuntário* – “Situação que ocorre sempre que a cessação do contrato de trabalho decorra de: a) decisão unilateral da entidade empregadora; b) caducidade do contrato não determinado por atribuição de pensão; c) rescisão com justa causa por iniciativa do trabalhador; d) mútuo acordo que se integre em projeto de redução de efetivos, determinada por reestruturação de setores de atividade, por recuperação ou viabilização de empresas ou por outras situações que permitam o recurso ao despedimento coletivo. Considera-se ainda como desemprego involuntário a situação dos reformados por invalidez, que, em posterior exame de revisão da incapacidade por invalidez, foram declarados aptos para o trabalho.” (INE<sup>32</sup>); *desemprego subsidiado* é a “Situação de desemprego involuntário, indemnizada através de uma prestação de Segurança Social Substitutiva do rendimento de trabalho perdido, determinada em função da remuneração média anterior (neste caso a prestação designa-se por subsídio de desemprego), ou da remuneração mínima mensal e do agregado familiar (e então designa-se por subsídio social de desemprego), de duração variável consoante a idade do trabalhador, desde que este reúna determinadas condições de atribuição definidas na lei.” (INE).

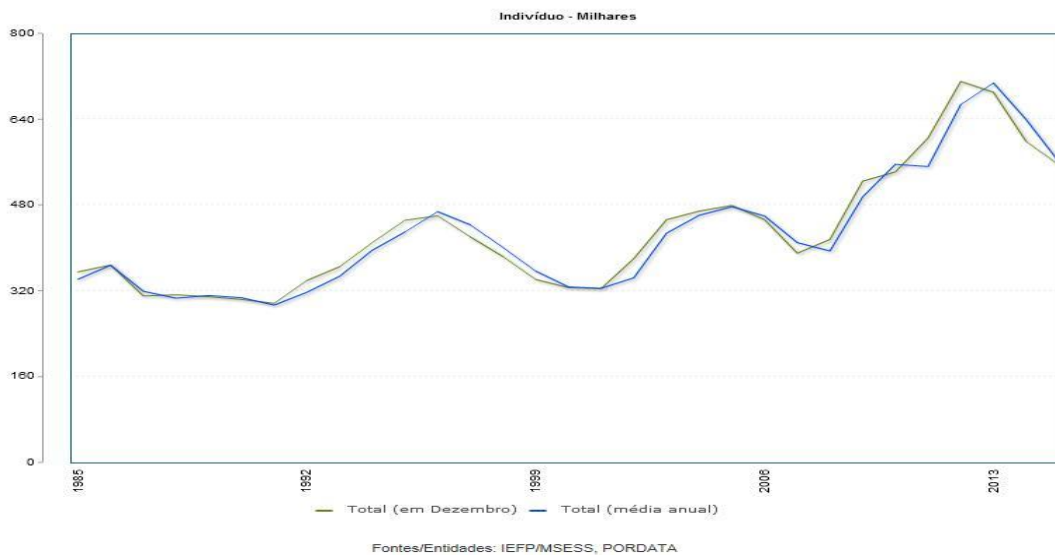
O conceito de desempregado tem também definições diversas: *Desempregado “inscrito”* é o “Candidato inscrito num Centro de Emprego que não tem trabalho, procura um emprego como trabalhador por conta de outrem, está imediatamente disponível e tem capacidade de trabalho.” (Glossário – IEFM/MSESS); *Desempregado de longa duração*, é o “Trabalhador sem emprego, disponível para o trabalho e à procura de emprego há 12 meses ou mais. Nos casos dos desempregados inscritos nos Centros de Emprego, a contagem do período de tempo de procura de emprego (12 meses ou mais) é feita a partir da data de inscrição nos Centros de Emprego” (INE). Sem colocar em causa as diferentes definições, o que nos interessa verificar é a variação do número de desempregados e a evolução da taxa de

---

<sup>32</sup> INE – Sistema de Metainformação: Conceitos in <http://smi.ine.pt/>

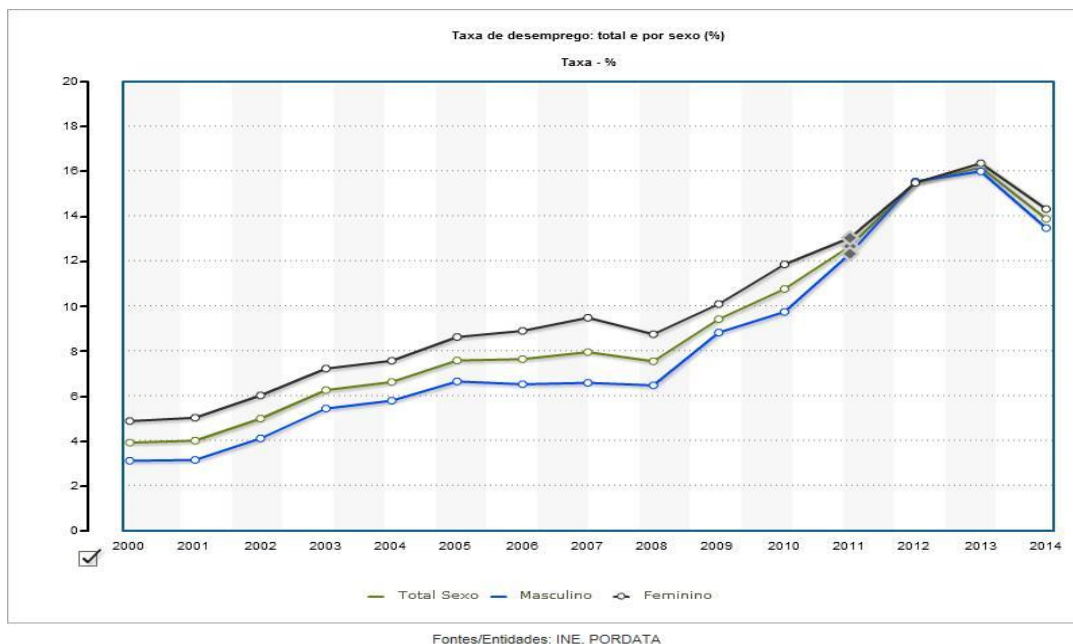
desemprego. O número de desempregados inscritos nos centros de emprego e formação profissional têm aumentado gradualmente desde o ano 1985.

**Figura 1- Desempregados inscritos nos centros de emprego e formação profissional**



Verifica-se que a partir de 2008 o número de desempregados inscritos nos centros de emprego tem aumentado significativamente, registando-se uma ligeira quebra a partir de 2013.

**Figura 2 -Evolução da taxa de desemprego entre os anos 2000 a 2014**



A taxa de desemprego subiu continuamente desde 2006, sobretudo a partir de 2008.

A experiência do desemprego tem impactos sociais e económicos. Para as pessoas que ficam sem emprego a consequência imediata é a perda de rendimentos (Giddens, 2009), mas também alterações ao nível da vida quotidiana e das relações sociais.

Vários estudos demonstraram que o desemprego pode ser vivido como uma perda de estatuto social e também perda de reconhecimento social (Duarte, 1998). Ana Maria Duarte estudou os efeitos do desemprego nos trabalhadores das minas de Pejão em Castelo de Paiva. Refere que a vivência do desemprego varia segundo a natureza e combinação de um grande número de variáveis, tais como: idade, pertença social, competências escolares, profissionais e sociais, recursos económicos e culturais, profissão anterior e setor de atividade, estado de saúde, grau de solidariedade do grupo familiar, duração do desemprego, etc. (Duarte, 1998).

Por seu lado, Schnapper (1998) refere que as experiências vividas do desemprego ou da exclusão mostram quanto a dignidade – ou o estatuto social – está ligada à relação com o emprego, quanto ela é posta em causa pela ausência de emprego (p. 53).

### **3.3 Mercado de trabalho português (últimos 20 anos) e suas fragilidades**

Na perspetiva de Oliveira e Carvalho (2010), os mercados de trabalho funcionam como uma espécie de barómetro das mudanças estruturais das sociedades e sofreram nos últimos 20 anos mudanças acentuadas que resultam das transformações estruturais que as sociedades vivem (p.9). De facto, segundo alguns autores, as sociedades modernas encontram-se em transição. Para Bell (1973), estaríamos a viver numa sociedade de transição para um pós-industrialismo numa Sociedade do Conhecimento e para Webster (2002) estaríamos na Sociedade da Informação. Nestas fases de transição social, o mercado de trabalho e o emprego são as áreas mais sensíveis às mudanças que vão ocorrendo e compreendê-las ajudará a interpretar as dificuldades que as pessoas ciganas sentem no processo de integração no mundo do trabalho.

A Sociologia tem manifestado um interesse crescente pelas questões das dinâmicas do mercado de trabalho. Os fatores que fizeram crescer esse interesse são o volume do desemprego na década de 70 do século passado na Europa; a quebra acentuada e cíclica da capacidade de criação sustentável de emprego e as profundas transformações da relação

salarial fordista construída no Pós Segunda Guerra Mundial que foi colocada em causa (Oliveira e Carvalho, 2010)<sup>33</sup>.

O Fordismo foi um modelo associado a uma política macro económica de inspiração keynesiana, que permitiu três décadas de expansão, pleno emprego, melhoria das condições de vida das populações, com o acesso generalizado à educação, a cuidados de saúde, e a assistência na doença, na velhice e em situações de desemprego (Oliveira e Carvalho, 2010: 17). As autoras referem que este modelo era caracterizado por baixos níveis de escolarização, mas teve o seu fim anunciado, pois após a saída da crise dos anos 30 era necessário um novo modelo de desenvolvimento.

Este novo modelo, assente na sociedade do conhecimento, é defendido por Schumpeter, economista austríaco, e a ideia de inovação tornou-se a chave da rentabilização do capital e a criação de riqueza (Oliveira e Carvalho, 2010: 19). O novo modelo emergente valoriza os chamados *knowledge workers* – saberes baseados no trabalho intelectual – que exigem cada vez mais a formação escolar de base (Oliveira e Carvalho, 2010). A Sociedade do Conhecimento é um modelo de desenvolvimento em que a escolarização adquire uma nova importância. Para além das questões da cidadania e da promoção da igualdade de oportunidades, a educação adquire uma nova importância ao tornar-se um fator competitivo (Oliveira e Carvalho, 2010: 21). Outro dado importante que ajuda a entender as alterações na estrutura de produção e do emprego é a “terciarização” da estrutura setorial da economia. Nos mercados de trabalho dos países da UE verificaram-se mudanças estruturais significativas na composição setorial do emprego, com um crescimento assinalável do terciário em todos os países, uma regressão na indústria e uma regressão ainda maior da agricultura (Oliveira e Carvalho, 2010: 113).

A população empregada está maioritariamente ativa no setor terciário, com um aumento crescente desde 1974. Existe uma interligação entre as reformas do Estado Providência ocorridas e os desenvolvimentos no mercado de trabalho e, em concreto, a integração dos trabalhadores no mercado de trabalho depende das condições políticas e institucionais de cada país (Góis, 2012). A situação do mercado de trabalho, designadamente, o tipo de emprego (contrato permanente/contrato não permanente; emprego a tempo inteiro/emprego

---

<sup>33</sup> Referimo-nos à terciarização, feminização, flexibilidade, precariedade e segmentação do mercado de trabalho, diferenciação, dualização e exclusão dos trabalhadores, limitação dos benefícios sociais do Estado-Providência, alterações dos padrões das relações de trabalho, no sentido da sua individualização, quebra de poder sindical, entre outras (Oliveira e Carvalho, 2010).

a tempo parcial) tem efeitos no acesso dos indivíduos ao sistema de proteção social (Góis, 2012: 278). Esta autora refere que nos últimos anos se tem assistido em Portugal a um aumento significativo da flexibilização e diversificação das formas de emprego, que se traduz no aumento da precariedade e em riscos de exclusão social e de pobreza acrescidos, mesmo entre os trabalhadores que mantêm uma atividade profissional (Góis, 2012: 278-279). A autora aponta alguns dos problemas estruturais que caracterizam o mercado de trabalho português devido à persistência de velhos problemas, tais como: baixo nível escolar e de qualificações dos trabalhadores portugueses e também dos empresários; uma formação profissional desadequada face às necessidades do mercado de trabalho; rigidez das leis laborais; um modelo de desenvolvimento económico obsoleto em que a competitividade assenta, primordialmente, no baixo custo da mão de obra em setores de especialização produtiva em retração e peso elevado da economia informal (p. 279-280).

A estrutura empresarial portuguesa está assente predominantemente em pequenas e muito pequenas empresas e tem uma capacidade inovadora limitada. “Muitas destas empresas são marcadas por um fraco potencial de adaptabilidade, inovação e sustentabilidade, recrutam trabalhadores pouco qualificados, aos quais não oferecem oportunidades de formação” (Cadeiras, 2003 apud Góis, 2012: 286).

Desde a Revolução de Abril é prática corrente das empresas o recurso extensivo a contratos de trabalho de curta duração. Esta tem sido uma estratégia utilizada para aumentar a flexibilidade através do desenvolvimento de formas de emprego consideradas, em muitos casos, inseguras e precárias<sup>34</sup> (Góis, 2012).

Este último aspeto remete-nos para a estrutura dual do mercado de trabalho português, ou seja, de um lado temos trabalhadores que usufruem de níveis elevados de proteção no emprego e do outro lado, trabalhadores cuja proteção pelas regulações laborais é limitada ou inexistente (Pedroso et al., 2005; Lopes, 2003 apud Góis, 2012).

Peritos e parceiros sociais atribuem ao sistema de emprego português as seguintes características: baixa produtividade, baixos salários, elevada intensidade de utilização do fator trabalho, baixo nível escolar e de qualificações, défices de qualidade de emprego e peso elevado de diferentes modalidades de atipicidade do emprego (Pedroso et al., 2005:

---

<sup>34</sup> Neste período, designadamente, a partir da década de oitenta, conforme já referimos, as formas flexíveis de emprego foram institucionalizadas (por exemplo, contratos a termo, trabalho temporário, subcontratação, trabalho domiciliário) e os salários baixos foram definidos como uma prioridade com o objetivo de aumentar a competitividade económica (Lind e Moller 1999; Rodrigues 1996 apud Góis, 2012).

67). Pedroso e a sua equipa referem que na década de 90, apesar dos constrangimentos acima referidos, Portugal assegurou o crescimento real da sua economia porque conseguiu no sistema de emprego absorver bolsas de mão de obra inativas em grau elevado (maior utilização das mulheres e dos jovens). Nessa década conseguiu-se manter uma elevada taxa de emprego, tendo como contraponto o elevado peso do trabalho atípico e informal; elevada taxa de emprego feminina (apesar da discriminação massiva das mulheres no mercado de trabalho); taxas de desemprego estruturalmente mais baixas que as europeias (apesar das debilidades das estruturas de habilitações e de qualificações); peso elevado de setores com forte intensidade de mão de obra (mantendo salários baixos na generalidade dos setores); peso elevado no ajustamento do emprego do processo de criação e encerramento de unidades económicas e finalmente peso elevado das pequenas e muito pequenas empresas na criação/destruição do emprego (Pedroso et al., 2005).

No âmbito da estratégia europeia para o emprego (EEE)<sup>35</sup> e o diagnóstico feito em Portugal, são apresentadas importantes debilidades estruturais do sistema de emprego, as quais só poderão ser ultrapassadas no quadro de “uma estratégia coordenada para o emprego, de médio e longo prazo, com uma participação ativa dos parceiros sociais, articulada com uma política macroeconómica sustentada e favorável ao emprego” (Pedroso et al., 2005: 67-68). A EEE consiste numa estratégia política, coordenada, destinada a promover uma mão de obra qualificada, treinada e adaptável e a assegurar que os mercados de trabalho europeus são capazes de responder aos novos desafios económicos (Góis, 2012).

A estrutura das políticas da Estratégia de Lisboa assenta em quatro grandes conjuntos de ações: numa economia mais competitiva e dinâmica baseada no conhecimento; na modernização do modelo social europeu através do investimento nas pessoas e na construção de um Estado-Providência ativo e dinâmico; assegurar o equilíbrio ambiental através de uma eficiente gestão dos recursos que melhorem a qualidade de vida atual e futura das populações e que permita a sustentabilidade do modelo europeu de desenvolvimento e promover um novo método de coordenação (estabelecimento de

---

<sup>35</sup> A EEE é um plano de ação comum no domínio do emprego, que surgiu a partir do final da década de noventa, num contexto económico difícil. No ano de 1997, o tratado de Amesterdão previu o lançamento de uma estratégia para o emprego, que visava ultrapassar os elevados níveis de desemprego com um risco crescente de desemprego de longa duração e criar condições de adaptação dos mercados a choques económicos que se faziam sentir nos Estados-membro desde o início da década de 1990 (Góis, 2012).

processo de avaliação e estabelecimento de uma participação dos parceiros sociais, nomeadamente por via do diálogo macroeconómico) (Pimpão, 2005). Se estas medidas expostas forem implementadas num contexto macroeconómico saudável, uma taxa média de crescimento económico de cerca de 3% deveria constituir uma perspetiva realista para os próximos anos” (Pimpão, 2005).

Nas últimas décadas verifica-se o crescimento gradual do nível de qualificações da população ativa, o que provoca um aumento do nível médio de produtividade. No entanto, o mercado de trabalho português corre o risco acrescido de aumento de fenómenos de exclusão decorrentes de períodos prolongados de desemprego de alguns grupos de trabalhadores (Pedroso et al., 2005: 136). Ao mesmo tempo que se exigem dinâmicas económicas mais competitivas e formas produtivas mais flexíveis, avolumam-se nas economias menos competitivas problemas sociais resultantes do aumento do desemprego e muitas vezes associados a políticas de desinvestimento em programas de inserção social e de apoio aos segmentos mais carenciados da força de trabalho (Pedroso et al., 2005: 70).

Schnapper (1998) salienta que é necessário aprender e poder aprender outras profissões, “pois toda a gente se arrisca a ser obrigado a reconverter-se durante a sua vida profissional” (p. 105). De facto, assistimos a rápidas reestruturações na economia, nos mercados de emprego, nas empresas públicas e privadas.

Até meados dos anos setenta, num contexto de forte crescimento económico e de quase pleno emprego, “a relação típica de emprego era o empregado a tempo inteiro, para toda a vida” (Safarti, 2003: 267 apud Góis, 2012: 37). Atualmente o mercado de trabalho tem uma diversificação de relações e de condições de trabalho e a relação entre emprego e desemprego é bastante mais complexa do que no passado (Góis, 2012) implicando maior disponibilidade e flexibilidade por parte do trabalhador para a sua inserção no mercado de trabalho.

### **3.4 Trabalho informal (trabalho atípico, *working poor*) e riscos sociais da precariedade**

Nos últimos anos temos assistido em Portugal a um aumento significativo da flexibilização e diversificação das formas de emprego que se traduz no aumento da precariedade e em riscos de exclusão social e de pobreza acrescidos, mesmo entre trabalhadores que mantêm

uma atividade profissional (Góis, 2012: 279), ou seja, ter um emprego e um rendimento oriundo do trabalho não significa estar salvaguardado de situação de pobreza.

Robert Castel (2000) fala na reemergência da precariedade social quando se observa a subida do desemprego, a precarização do trabalho e a dificuldade crescente dos sistemas clássicos de proteção para cobrir os riscos sociais. O autor salienta que um número crescente de pessoas sofre de um *défice de integração* (Castel, 2000: 21) e que se verifica um “novo aumento de vulnerabilidade social” (p.22). Este aumento assenta em dois eixos: o do trabalho e o das relações concretas de sociabilidade. A par do aumento do desemprego, Castel (2000) não dá menos importância ao aumento da precarização do trabalho “porque a precariedade do trabalho revela processos de *destabilização* que estão na origem do aumento da vulnerabilidade, e permite compreender como as pessoas oscilam, caindo na instabilidade.” (p. 23). Para este autor, “a inempregabilidade” das “baixas qualificações”, atinge simultaneamente os trabalhadores que estão a envelhecer e os jovens que procuram um primeiro emprego. As empresas estão cada vez mais competitivas e seletivas. Se há vinte anos atrás os jovens eram integrados sem problemas na produção, hoje “saltam” de estágio em estágio, de “pequeno trabalho” em “pequeno trabalho” (Castel, 2000).

O desemprego e o emprego precário, tanto em Portugal como em todos os países europeus afetam mais fortemente as pessoas sem diploma e sem formação profissional (Rebelo, 2004). O atual desemprego dos novos licenciados representa um paradoxo na nossa sociedade, uma vez que, a posse de melhores qualificações não significa ter mais e melhor emprego (Rebelo, 2004).

Existe uma tendência de precarização do emprego na Europa e este acontecimento é de natureza estrutural em grande parte dos países, por oposição a outros em que este fenómeno é relativamente reduzido e tem estabilizado nos últimos 20 anos (Oliveira e Carvalho, 2010). A estabilização acontece em países que têm uma legislação laboral de maior liberalização dos despedimentos, admitindo-se que, por essa razão, recorram menos ao trabalho precário, o que não acontece em Portugal que “é um dos países mais protetores dos empregos permanentes em termos legais, mas também um dos que mais aumentou na precarização do emprego nos últimos 20 anos, em todos os grupos etários” (Oliveira e Carvalho, 2010: 114). As autoras sublinham que Portugal distingue-se de todos os países europeus por uma elevada taxa de precarização em todos os escalões etários e em todos os

níveis de escolarização, mas sobretudo porque apresenta as mais baixas taxas de escolarização da Europa (Oliveira e Carvalho, 2010: 116-117).

Nos últimos anos o número de desempregados aumentou exponencialmente. De acordo com dados do INE, em 1974 existiam 80,6 indivíduos que ficavam desempregados mais de um ano e em 2013 o número aumentou para 530,8 indivíduos. Para Pedroso e sua equipa (2005) a precariedade dos vínculos laborais dos empregos periféricos (vínculos laborais precários, trabalhadores do setor informal da economia, trabalhadores ilegais associados à relação de trabalho de facto e os trabalhadores pobres associados aos baixos salários) pode ser “medida” através da extensão no mercado de trabalho das designadas formas de trabalho atípico (p. 92). As formas de emprego atípicas, de acordo com as categorias do inquérito ao emprego do INE são os contratos com termo, os contratos de prestação de serviços, o trabalho sazonal, o trabalho pontual e o emprego a tempo parcial em percentagem do emprego total.

O trabalho informal é um fenómeno em estreita ligação com o da economia paralela, estimada pela OCDE em 22,3% do PIB, o que coloca Portugal entre os países com maiores economias paralelas (Scneider e Kinglmair, 2005 apud Pedroso et al. 2005: 97). Este fenómeno encontra-se em estreita relação com os fenómenos do trabalho informal, trabalho não declarado e trabalho infantil (p. 97).

Por outro lado, para além da questão do trabalho informal e não declarado há situações de muitos trabalhadores que trabalham e continuam sendo pobres, os “working poor” nos países da UE. Em 2007, 8% da população empregada estava em risco de pobreza<sup>36</sup>. Portugal e Grécia são os países com maior incidência de *working poor* (cerca de 15%) (Pedroso et al., 2005).

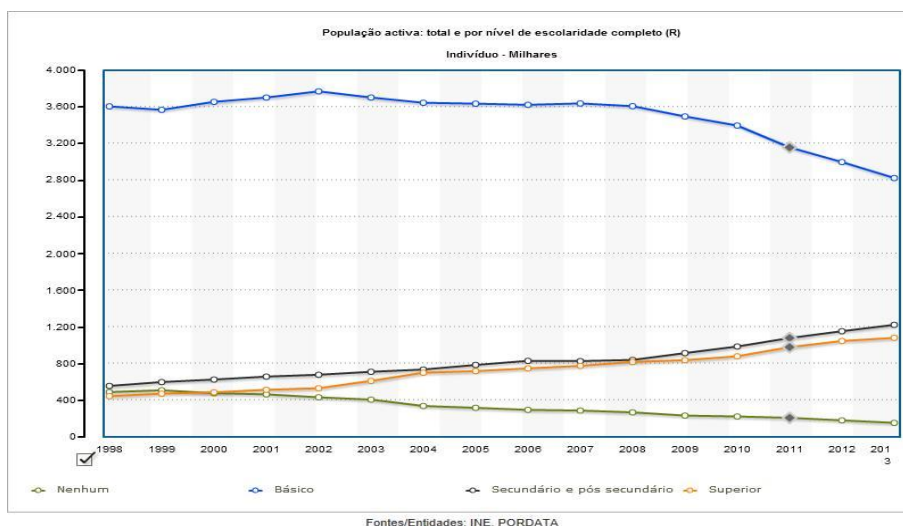
Apesar de o trabalho informal permitir aos trabalhadores ter um rendimento que, em certa medida, pode compensar a ausência de apoios concedidos pelo Estado em determinadas circunstâncias, ele está frequentemente associado a situações de trabalho desreguladas e a condições de trabalho precárias e até potencialmente perigosas (Gallie, 2004 apud Góis, 2012: 289-290). Para além disso, as oportunidades de formação e aquisição de novas competências, por parte dos trabalhadores são, em geral, praticamente inexistentes contribuindo assim, para que estes permaneçam nos setores (mais) precários do mercado de trabalho (Góis, 2012: 290).

---

<sup>36</sup> Disponível em <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=89&langId=en&newsId=754&furtherNews=yes>

Além destes aspetos negativos do ponto de vista do trabalhador, o trabalho informal pode ter consequências negativas e/ou limitadoras para a competitividade da economia. Um dos problemas estruturais recorrentemente identificado, no que diz respeito ao modo de funcionamento e à capacidade de resistência aos novos desafios do mercado de trabalho nacional está associado aos baixos níveis de habilitação da população portuguesa empregada (Góis, 2012: 281). Contudo, segundo Oliveira e Carvalho (2010) os níveis de escolarização da população empregada têm vindo a aumentar. Os riscos sociais associados às condições de trabalho, como a exclusão social ou a pobreza dos trabalhadores, serão tanto maiores quanto mais baixos forem os níveis de escolarização da população (p. 77).

**Figura 3 - População ativa: total e por nível de escolaridade**



A figura 3<sup>37</sup> identifica a população ativa distribuída de acordo com o nível de escolaridade. O maior número de ativos corresponde a indivíduos com a escolaridade ao nível do ensino básico, apesar de esse número estar a decrescer desde 2008. O número de ativos com ensino secundário e pós secundário (linha de cor preta) e com nível superior (linha de cor laranja) cresce desde 2008, o que demonstra que a valorização das habilitações é cada vez maior. Salienta-se também a existência de muito poucos indivíduos ativos que não tenham

<sup>37</sup> População ativa: total e por nível de escolaridade completo (R). Fonte de dados: INE – Inquérito ao Emprego; Fonte: Pordata in <http://www.pordata.pt/Portugal/Ambiente+de+Consulta/Gr%c3%a1fico>, consultado em 24-01-2015.

nenhum tipo de escolaridade, o que indica que a taxa de analfabetismo tem diminuído nos últimos anos, mas, no entanto, não foi ainda totalmente erradicada.

Na perspectiva de Castel, existe um forte estigma social em relação aos desempregados que são considerados supranumerários, sem utilidade social, em que “a sua existência é “a mais”, só traz problemas e talvez até problemas insolúveis.” (Castel, 2000: 26). O autor questiona-se se, em nome do mercado, se deve aceitar a situação dicotômica de, por um lado, os bem-sucedidos e eficazes, ou seja, os integrados no mercado de emprego e, por outro lado, os supranumerários, os inempregáveis, os “inúteis para o mundo”. O que se poderá fazer em termos de medidas de emprego e formação profissional para mediar e ultrapassar este hiato?

### **3.5 O emprego como principal mecanismo de integração e de estatuto social**

Nas Ciências Sociais, concretamente na Sociologia, a dimensão do trabalho e os níveis de escolaridade dos indivíduos e de seus ascendentes são elementos essenciais para a definição de estatuto social e de lugar social (Magano, 2014). A dimensão do trabalho continua a ser o aspeto mais preponderante para avaliar quem está integrado socialmente ou não (Magano, 2014: 46).

O INE apresenta anualmente o Anuário Estatístico de Portugal, o último do ano 2014 está subdividido em quatro grandes capítulos: O Território, As Pessoas, A Atividade Económica e O Estado. No capítulo da Atividade Económica é feito o enquadramento socioeconómico através dos indicadores: população ativa, emprego e desemprego. Esta publicação inclui a evolução dos principais indicadores e comparações de Portugal com a UE. Este exemplo: A “taxa de atividade<sup>38</sup> em 2014 registou uma quebra face a 2013, fixando-se em 50,3%. Desde 2008 que esta taxa vem exibindo uma tendência de quebra” (INE) mostra que em 2014 diminuiu o número de pessoas com uma atividade.

Para Dominique Schnapper (1998) o trabalho está assimilado em termos correntes como «emprego assalariado» e é o responsável pela hierarquia dos estatutos sociais (p. 65). Para a autora o estatuto social “é o que dá ao indivíduo o sentimento da sua própria dignidade e leva os outros a respeitar essa dignidade” (p. 53).

---

<sup>38</sup> Taxa de atividade é a taxa que permite definir a relação entre a população ativa e a população em idade ativa (população com 15 e mais anos de idade). Ver <http://smi.ine.pt/Conceito/Detalhes/1936>

A atividade laboral permite que os indivíduos partilhem do sentimento de integração na sociedade, através do “laço social”, num quadro em que os salários e a segurança material eram vistos como um instrumento central do bem-estar social. Além do mais, a participação individual na atividade económica vinculava-se a um sentimento de utilidade e também representava uma possibilidade de beneficiar de direitos e de segurança social (Giddens, 1999). Ou, como refere Castel (2000: 29), numa “sociedade salarial” estar em segurança é estar inserido num sistema de direitos sociais que conjuram a precariedade do trabalho e asseguram um mínimo de solidariedade entre os diversos membros do corpo social, em que cada trabalhador dispõe de uma rede de segurança garantida pelo Estado, a partir do lugar que ocupa na divisão do trabalho social.

De acordo com Schnapper (1998), o estatuto social do indivíduo continua a estar relacionado com o tipo de relação que mantém com o desempenho de uma atividade produtiva, o que vai de encontro ao sentimento de “*utilidade social*”. O desempregado ou o “assistido” desejam ser úteis para recuperar a dignidade perdida e conseguir um trabalho “a sério” (Schnapper, 1998), ou seja, remunerado. Assim, ainda segundo a autora, o estatuto social (ou “dignidade”) está diretamente relacionado com o emprego que se tem. Depois da II Guerra Mundial “herdámos” o contrato de trabalho por tempo indeterminado maioritariamente, o que concedia o estatuto mais elevado, na linguagem corrente designado como “vínculo” à entidade patronal ou a categoria de “trabalhador efetivo”. “Os indivíduos que dele estão privados têm um estatuto tanto mais baixo quanto mais afastados estão”, encontrando-se em situação de trabalho precária (Schnapper, 1998: 53). Continuando com Dominique Schnapper (1998), a autora distingue quatro tipos de estatuto em relação ao emprego: *emprego sem estatuto*, *os estatutos derivados do emprego*, *os estatutos nascidos da solidariedade* e *a ausência de estatuto*. Considera no entanto que o estatuto mais emergente sociologicamente pertence ao emprego sem estatuto. O estatuto de *emprego sem estatuto* pertence aos desocupados ou titulares de um emprego com duração determinada e têm um estatuto inferior aos que são titulares de um emprego permanente, privado ou público. Entende que o *estatuto de desempregado* é «derivado do emprego», ou seja, é-se desempregado porque se trabalhou ou se queria trabalhar e porque ao estarem inscritos nas agências de emprego manifestam que essa vontade é reconhecida. No caso dos estatutos nascidos da solidariedade, como é o caso dos beneficiários de RSI em Portugal, pode não haver uma relação com o emprego. Estar desempregado ou ser

beneficiário de RSI é na opinião desta socióloga uma hierarquia de estatutos vivida intensamente pelos indivíduos. Aos beneficiários de RSI, pelo facto de estarem inscritos nos centros de emprego, é-lhes reconhecido um estatuto modesto, mas que os estabelece numa relação ao emprego, mesmo que ela seja ainda longínqua (reconhece-se que eles podem trabalhar, que procuram um emprego).

Capucha (1999: 61) citado por Rebelo (2004: 106, 107) refere que “do conjunto dos fatores geradores de exclusão social, a situação perante o trabalho é, sem dúvida, decisiva, visto que o acesso ao emprego se relaciona com o acesso a uma renda suscetível de suprir necessidades básicas da família, a um elemento central da formação de identidades e do prestígio social e, ainda, a redes de relacionamento social e de pertença institucional”.

Em suma, vimos que a interrogação sobre o papel do mercado de trabalho surge com destaque a partir da década de 80 do século passado, dado que a maior parte dos países industrializados, confrontados com um crescimento económico não teve um acompanhamento correlativo em matéria de crescimento em postos de trabalho.

As perspetivas de trabalho e sua evolução têm revelado profundas alterações no emprego em si mesmo, ao nível da sua prática, estatuto e natureza de relações com a empresa, designadas de uma maneira genérica pelas “Novas Formas de Trabalho” (Marques, 2000). O trabalho evolui no seu conteúdo e na sua significação social, mas sem perder a importância na vida das pessoas. A profissão ou ocupação profissional em conjunto com a escolaridade continuam a ser a principal dimensão para a definição do estatuto social da pessoa (Estanque, 1998; Schnapper, 2007).

## **Capítulo IV – Ciganos: de marginais, pobres e excluídos a desempregados**

Neste capítulo é feita uma abordagem sobre a atual situação social e económica dos ciganos em Portugal e para isso fundamentamo-nos principalmente nos dados do estudo ENCC (Mendes, Magano e Candeias, 2014). De acordo com estes autores, os ciganos permanecem ainda como um grupo não (re) conhecido pela sociedade portuguesa maioritária, assumindo-se, então, os ciganos como cidadãos nacionais, sem direitos, garantias ou proteção de carácter especial (Mendes, Magano e Candeias, 2014: 12).

Analizamos a relação entre os ciganos e o trabalho no sentido de evidenciar que os ciganos sempre trabalharam para sustentar as suas famílias e como é que o têm feito até aos dias de hoje. No entanto, uma nova situação se coloca: as atividades tradicionalmente exercidas pelos ciganos caíram em desuso e as oportunidades de trabalho e emprego são escassas no mercado formal de emprego. Por um lado, têm relevância as baixas habilitações literárias e a pouca tradição de trabalho por conta de outrem e, do outro lado, a falta de reconhecimento das suas atividades como trabalho e a falta de oportunidades de emprego por parte de entidades empregadoras que rejeitam quase sempre trabalhadores ciganos.

### **4.1 A situação social e económica dos ciganos em Portugal**

Desde que os ciganos entraram no nosso país que “temos assistido a tentativas continuadas de exclusão deste povo pela população portuguesa, evidenciada pela constante legislação produzida neste domínio ao longo dos séculos pelos governantes portugueses” (Costa apud Cortesão et al., 2005: 17). Apesar de termos hoje um regime democrático, os ciganos continuam a ser vistos com desconfiança, despertam uma sensação de insegurança e mesmo de receio (Mendes, Magano e Candeias, 2014). As representações sociais que se constroem acerca dos indivíduos ciganos continuam a girar em torno da ideia do envolvimento em atividades ilícitas como o tráfico de droga e o comércio de mercadoria contrafeita (CPESC, 2009; Silva e Silva, 2002).

Embora não existam dados demográficos rigorosos, estima-se que vivam em Portugal cerca de 40.000 a 60.000 cidadãos portugueses de origem cigana e com distribuição pelo território nacional de Norte a Sul (ENICC, 2013).

O estudo mais recente em Portugal é o ENCC e apresenta resultados decorrentes da investigação realizada entre janeiro e agosto de 2014, tendo-se mobilizado para o efeito uma diversidade de instrumentos metodológicos: entrevistas em profundidade, análise bibliográfica; análise documental; inquérito via correio eletrónico, inquérito online Lime Survey, inquérito presencial; análise SWOT e método Delphi.

Este estudo de iniciativa de carácter transversal iniciou-se em 2013 e teve em consideração as esferas da educação, emprego e formação, saúde, habitação consideradas prioritárias pela Estratégia Nacional, a qual visa contribuir para a integração das “comunidades ciganas”<sup>39</sup>, procurando dar resposta às situações de exclusão (Mendes, Magano e Candeias, 2014).

No ENCC metade dos municípios continentais declararam o conhecimento da existência de 24.210 pessoas ciganas. Deste total, a sua distribuição por grandes regiões (NUTs II) é a seguinte: 24,8 % na região Norte, 23,2 % no Centro, 22,8 em Lisboa, 20,2% no Alentejo e 9,1% no Algarve (Mendes, Magano e Candeias, 2014: 145).

Em Portugal, os ciganos têm tido dificuldades de se integrarem na sociedade com o fundamento de resistência à escolarização e à profissionalização, além da forte solidariedade interna (Silva, 2005: 15), mas existem mudanças sociais em curso e com impactos em várias dimensões da vida das pessoas ciganas: regista-se um maior número de situações que manifestam o interesse pela escola e pelo cumprimento da escolaridade obrigatória; redução do absentismo e abandono escolar por via do RSI; maior frequência das creches e jardins de infância; maior participação das mulheres em cursos de alfabetização e processos de RVCC (adultos) ainda que enfrentem grandes resistências por parte dos companheiros que as controlam; também se assiste a alguns sinais de mudança de atitudes e comportamentos nas questões de género (Mendes, magano e Candeias, 2014: 268).

Os estudos feitos convergem, na sua maioria, numa caracterização desta população – fortemente associada a situações de marginalização social, taxas de analfabetismo elevadas, abandono escolar precoce, qualificações profissionais baixas, dificuldades de inserção no mercado de trabalho formal – de onde surgem as dificuldades de

---

<sup>39</sup> As aspas são nossas por nos parecer forçado, em sentido antropológico e sociológico, falar da existência de uma “comunidade cigana” em Portugal, na linha do que vem sendo discutido por alguns investigadores como Lopes (2006) e Bastos et al. (2007). Os ciganos não são todos iguais. Existe uma heterogeneidade social e cultural dos grupos ciganos e que é desvendada em alguns estudos (por exemplo, Mendes, 2007; Magano, 2010; Nicolau, 2010).

relacionamento com as instituições e as limitações no acesso a recursos sociais disponíveis, nomeadamente em matéria de segurança social, emprego, habitação, saúde, educação, entre outras (Costa, 2006; Mendes, 1997 e 2007; Magano 1999 e 2010; Pinto, 2000; Correia et al., 2001; Sousa, 2004 e 2010; Casa-Nova, 2009; Castro, 2004 e 2012; Dias et al, 2002; Blanes, 2006; Bastos, Correia e Rodrigues, 2007; Brinca, 2009; Bastos, 2012; Magano, 1999 e 2010; Lopes, 2008; Nicolau, 2011; Brazzabeni, 2012; Montenegro, 2012; Gomes, 2013; Mendes, Magano e Candeias, 2014).

“Estes estudos mais recentes têm procurado produzir novos olhares sobre os ciganos. No entanto, este esforço de conhecimento e de desocultação de realidades desconhecidas, informais e não reconhecidas, nem sempre têm problematizado e desconstruído conceitos e abordagens que estão na base da reprodução de uma imagem estereotipada e construída dos ciganos portugueses, não contribuindo para uma mudança efetiva no modo como se entende e intervém junto dos ciganos portugueses.” (Mendes, Magano e Candeias, 2014: 13).

Apesar dos progressos registados em Portugal desde 2002, o terceiro relatório do Concelho da Europa (ECRI, 2007) identifica vários exemplos de discriminação em diferentes áreas, tais como o caso do alojamento em que ocorrem cortes no acesso de água e despejos arbitrários; no emprego verificam-se casos de discriminação no recrutamento, vigilância hostil e regulamentos inadequados sobre venda ambulante; no acesso aos serviços é extremamente difícil obter crédito bancário; na educação as reações dos pais não ciganos são hostis e fazem pressão para que transfiram as crianças ciganas para escolas diferentes; e finalmente nas relações entre os grupos ciganos, as autoridades locais e as agências de autoridade verificam-se comentários racistas de representantes das autoridades locais e rusgas policiais arbitrárias em acampamentos ciganos. O relatório sublinha que nas áreas de acesso à habitação e ao emprego os exemplos de discriminação são os mais citados pelos indivíduos ciganos. Refere também que estas práticas discriminatórias impedem que as pessoas ciganas beneficiem plenamente dos seus direitos de cidadania reais, e provoca um sentimento de desconfiança mútua e de enclausura em si próprias, adotando uma cultura de resistência que reforça a sua situação de exclusão social.

Um inquérito de 2009 sobre discriminação, realizado em sete Estados-Membros pela Agência de Direitos Fundamentais, concluiu que metade das pessoas de etnia cigana que haviam respondido tinha sido alvo de discriminação nos doze meses anteriores e um quinto vítima de crimes por motivos raciais (Plataforma Europeia, 2011: 18).

Santos e Marques (2013) referem que na última década se tem assistido a mais uma forma de preconceito que tem gerado muitos debates e comentários desagradáveis em relação aos ciganos: “a acusação de subsidiodependência relativamente às políticas sociais” (p.32). O estudo efetuado pela ERRC/Númena (2007) mencionou que existe “uma discriminação institucional e uma desconfiança geral em relação aos beneficiários ciganos da parte dos trabalhadores dos serviços sociais” ao serem preconceituosos e ao adotarem uma posição de controlo excessivo à fraude (p.54).

Santos e Marques (2013) referem que o racismo é o reflexo do que a sociedade portuguesa já não quer para si e por consequência das mudanças históricas, sociais e políticas são retratadas todos os dias nos ciganos, nas situações de pobreza, de exclusão social, de miséria. Para reforçar ainda mais esta ideia Santos e Marques (2013) dizem o seguinte: “Os ciganos que se foram sedentarizando nas cidades, os que foram sendo instalados pelas autoridades nos bairros de habitação social ou que acampam de um modo mais ou menos definitiva nos arredores de vilas e aldeias são percebidos como uma ameaça simbólica ao estatuto recentemente obtido pelas coletividades de não ciganos (Santos e Marques, 2013: 116); eles aparecem como simbolicamente poluentes, degradam os lugares pela sua simples presença. Os ciganos representam o passado de onde se saiu e que se quer esquecer: a miséria, a sujidade, a exclusão, a precariedade ou a marginalidade (Marques, 2007: 46 apud Santos, 2013: 32).

O tipo de racismo praticado contra os ciganos designa-se de diferencialista (Marques, 2013). A diferença é entendida como uma rejeição e desvalorização da cultura e da identidade do grupo étnico e o grupo é entendido como uma ameaça exterior sendo afastado do sistema social e económico. Marques defende que as causas deste racismo diferencialista vivido pelos ciganos encontram-se simultaneamente nas mutações recentes sofridas pelos seus modos de vida e nas mudanças concomitantes que se observam na sociedade portuguesa. Exemplos da tentativa de preservação da entidade cigana são a defesa firme da endogamia e uma certa recusa das regras do mercado de trabalho de tipo capitalista. Esta recusa não é bem entendida pela população não cigana que considera o trabalho de acordo com as regras e ritmos das sociedades industriais, o grande integrador (Marques, 2013: 116).

Para fazer face a situações de pobreza e exclusão social, o Estado procura intervir através da produção de políticas públicas e medidas sociais. Em Portugal, as medidas públicas são

universais, não existindo medidas específicas de acordo com as origens sociais e culturais dos diferentes cidadãos, dando cumprimento ao art.º 13º da Constituição da República Portuguesa (Mendes, Magano e Candeias 2014). As medidas são mais numerosas nas áreas da habitação, proteção e apoio social às famílias e educação e menos numerosas nas áreas do emprego e formação, da saúde e da justiça (Mendes, Magano e Candeias 2014: 33).

Os autores do ENCC apontam como principais resultados deste estudo o seguinte: estamos perante comunidades jovens e relativamente pouco escolarizadas (dominam os que não sabem ler e escrever), sobretudo as pessoas mais velhas e do sexo feminino; a venda ambulante é ainda o principal meio de sustento entre as pessoas que exercem uma atividade económica, persistindo situações de desocupação e desemprego (os que procuram o 1º emprego e as domésticas), não obstante a proporção daqueles cuja principal fonte de rendimento é o RSI e 15% dependem do seu trabalho; ao nível da inserção sócio profissional sobressai o elevado peso dos trabalhos não qualificados, e um predomínio dos trabalhadores por conta própria sem empregados. No que respeita aos desempregados, mais de 60% estão inscritos nos centros de emprego; existe um elevado número de pessoas a cargo da família, o que coincide com o facto de 48,2% da composição dos agregados familiares ter 18 ou menos anos; os casamentos acontecem em idades muito precoces (entre os 13 e 15 anos); o culto evangélico parece dominar quanto à religião; em termos de sociabilidade subsiste um certo fechamento nos espaços de residência; em termos etários a maioria dos inquiridos é jovem e metade tem até 34 anos; na componente habitacional existem diferenças e contrastes regionais, existem habitações do tipo clássico com todas as condições de habitabilidade e habitações com problemas de humidade, frio e barulho no interior; a nível de saúde e nutrição, a grande maioria beneficia de médico de família e os filhos têm as vacinas em dia; no sistema educativo, pode referir-se que pouco mais de metade tem filhos ou netos a cargo estão a frequentar a escola, beneficiando a larga maioria de apoio escolar social; ao nível da participação social e política, é possível afirmar que poucos fazem parte de associações ou exercem voluntariado; no que se refere às representações sociais, atitudes e relações com a população maioritária, muitos declararam ter-se sentido discriminados por serem ciganos (58,6%) em diversos contextos, como o trabalho, nos serviços públicos e privados, e na escola (esta discriminação tende a ser percecionada mais frequentemente nos sujeitos mais escolarizados, mais novos e residentes na zona de Lisboa e Vale do Tejo) (Mendes, Magano e Candeias, 2014).

São três as dimensões que constituem os trajetos sociais dos ciganos na sociedade portuguesa: a social (desigualdades sociais e inserção socioprofissional), a cultural (religião, valores e crenças religiosas, a língua, estilos de vida, as tradições culturais e as práticas culturais, as relações de parentesco) e a política (organização interna da comunidade e face ao exterior, a autoridade interna, o associativismo e a participação política) (Mendes, 2005).

Nas pessoas ciganas, a identidade social parece estar muito enraizada e ter sido desenvolvida ao longo do tempo, pela transmissão geracional (Santos e Marques 2013: 24). O facto de terem sido, ao longo dos séculos, duplamente excluídos, por serem pobres e discriminados, na opinião de Santos (2013), isso faz com que a identidade deste grupo seja forte e constituía um grupo étnico culturalmente heterogéneo, pelo que não se pode generalizar, em princípio qualquer cultura partilhada, por todos os indivíduos, dado que as realidades sociais e territoriais, nas quais se situam, são muito diferentes entre si.

As relações entre os ciganos e a restante população portuguesa, o fechamento e/ou ostracização dos primeiros, os modos de vida diferenciados e pouco comunicantes, levam a um desconhecimento recíproco entre a população maioritária e a etnia cigana (Rosário et al., 2011:57).

Os baixos níveis de escolarização e de qualificação profissional; condições habitacionais precárias; debilidades ao nível da cobertura das políticas de saúde mostram que a sociedade portuguesa está longe de um projeto que corresponda aos verdadeiros objetivos do Estado-providência “ideal”. Os mecanismos de proteção social não protegem os portugueses cujas qualificações são baixas e muitas vezes inferiores ao ensino básico (Marques, 2005), e, em especial a população cigana, que tem níveis baixíssimos de escolarização, marcados pelo abandono escolar, agravado nas raparigas. Esta desvantagem implica repercussões na entrada no mercado de trabalho e dificulta o acesso à qualificação profissional que exige escolaridade básica. A posição dos ciganos no mercado de trabalho é uma consequência das alterações que têm afetado as tradicionais atividades económicas, ao longo das décadas. A principal atividade de muitas famílias ciganas continua a ser a venda ambulante, que passa de geração em geração, mas esta atividade é ameaçada pela progressiva extinção dos mercados, pela introdução e alterações nos horários e locais das muitas feiras reduzindo suas atividades, pela feroz competitividade dos grandes espaços comerciais, pela desvalorização do ramo e da atitude repressiva da inspeção comercial

(fiscalização da ASAE) nos mercados existentes. Estes são alguns dos fatores que têm contribuído para o aumento da erosão da receita obtida pelas comunidades ciganas nas atividades de venda em Portugal (Baptista, 2011: 9-10).

Por sua vez, Magano (2014) refere que para além da perda das tradicionais atividades económicas de trabalho, não existiram/ existem alternativas de outras atividades nem existe o desenvolvimento de novas competências, para a introdução de novas oportunidades no mercado de trabalho. Assim, a perda gradual de autonomia económica levou a um empobrecimento crescente das famílias ciganas que precisam de recorrer a medidas de proteção social disponíveis para garantir a sua sobrevivência.

## **4.2 Ciganos e trabalho**

A idade legal para começar a trabalhar em Portugal é aos 16 anos, no entanto os ciganos começam a trabalhar muito mais cedo. Desde tenra idade e independentemente da escolaridade atingida, os ciganos colaboram na economia doméstica (Bastos, Correia e Rodrigues 2007).

Juan Gamella<sup>40</sup> (2013) esclarece que a economia cigana tende a ser doméstica, autónoma e em grande parte informal e tenta escapar do controlo oficial. O autor refere que as antigas profissões ou a maior parte dos antigos ofícios, em Espanha, tais como: ferreiros, funileiros, comerciantes, vendedores ambulantes de cavalos, fabricantes de pão, tosquiadores de cavalos, mulas e burros, vendedores ambulantes e trabalhadores na agricultura, entre o período de 1959-1985, se tornaram obsoletos e quase desapareceram. Houve um colapso na economia tradicional cigana, numa altura em que os ciganos tiveram de se adaptar à nova economia de serviços industriais e cada vez mais urbanizada (Gamella, 2013). Além disso, o autor refere que muitos ciganos tiveram de enfrentar a migração, o desemprego e a qualificação inadequada no novo mercado de trabalho.

Atualmente os ciganos espanhóis preferem trabalhos independentes e autónomos, trabalhos nos quais tenham um controlo das condições de trabalho. Assim, há tendência para serem trabalhadores por conta própria, para trabalharem sazonalmente ou temporariamente para obterem salários, combinando diferentes empregos e diferentes fontes de renda (Gamella, 2013).

---

<sup>40</sup> Para saber mais sobre ofícios tradicionais ciganos na Andaluzia no período de 1837-1959, por Juan Francisco Gamella Mora, ver <https://www.gitanos.org/upload/04/92/fondo.pdf>

Existem, no entanto, muitos ciganos que gostariam de ter um trabalho a tempo inteiro e trabalhar para o Estado. O número de empregos a tempo inteiro tem crescido o que permite ter melhores condições de vida. Para garantir o sustento, as famílias ciganas combinam diferentes estratégias, que incluem os subsídios do Estado, o trabalho sazonal na agricultura, na construção ou no setor do turismo nas zonas costeiras de Espanha (Gamella, 2013).

Gamella menciona que a agricultura francesa nos últimos anos tem sido uma fonte de emprego para muitos ciganos da Andaluzia, mas muitas das realizações das últimas décadas estão agora em risco e os ciganos têm de se adaptar recorrendo à migração ou tentando aprender novos empregos e comércios.

De acordo com informações da FSG<sup>41</sup>, em 2012, o programa Acceder permitiu emprego a 2.569 pessoas, na sua maioria ciganas (65%) em que mais da metade são mulheres (57%) e 65% são jovens com menos de 35 anos. Em plena crise económica, o programa Acceder (programa de formação e emprego, dirigido especificamente para a comunidade cigana) obteve 3.717 contratos de trabalho, formou 3.179 pessoas e assessorou a criação de 137 novas empresas em 2012, contando com a colaboração e apoio de mais de 1600 empresas. A variedade de profissões em Espanha desempenhadas por pessoas ciganas hoje é diversificada. Os homens ciganos ocupam-se nas seguintes profissões: trabalhadores não qualificados na construção civil e indústria, trabalhadores agrícolas, distribuidores e mensageiros nos serviços do correio, motoristas, jardineiros, vigilantes em depósitos de construção, fábricas, lojas e escritórios, trabalhadores de limpeza e varredores de rua. As mulheres ocupam trabalhos como cozinheiras, atendimento em cafés e cafetarias, auxiliares domésticas, camareiras e auxiliares ou assistentes em supermercados (FSG). As políticas e processos que se observam em Espanha podem servir de inspiração para outros países.

Olhando agora para Portugal observam-se algumas similitudes com Espanha no que se refere a atividades profissionais dos ciganos. No nosso país em tempos passados, uma das formas de obter meios de subsistência era através da prática da mendicância em diferentes povoações, papel que cabia às mulheres e crianças (Nicolau, 2013). Esta prática ainda existe atualmente, mas numa escala bem menor. Segundo Nicolau “As atividades tradicionalmente exercidas pelos ciganos, como o negócio de animais, sobretudo asininos e

---

<sup>41</sup> <https://www.gitanos.org/actualidad/archivo/96855.html>

muares, e o fabrico de cestaria e albardas, caíram em declínio e, com o decorrer dos tempos, foram abandonadas devido ao aparecimento e vulgarização da maquinaria agrícola e do automóvel e à entrada de utensílios de plástico no mercado” (Nicolau, 2013: 212). Em algumas localidades do nordeste transmontano, os ciganos têm empregos estáveis em empresas locais de construção civil, onde trabalham como calceteiros ou atividades afins. Noutra localidade, na maioria dos casos, os ciganos fazem trabalhos sazonais em Espanha ou na região norte do país. Nas cidades do Concelho de Bragança, na sua maioria, os ciganos encontram-se desempregados ou com emprego temporário e precário, porque não possuem escolarização ou formação para competir no mercado de trabalho urbano. As oportunidades de trabalho são escassas e os ciganos referem que são rejeitados pelos empregadores (Nicolau, 2013: 214-215). A percentagem de agregados familiares que beneficiam do RSI é elevada, sendo este apoio, o principal suporte para a subsistência desta população.

Mendes (2007) na sua tese de Doutoramento refere que “tem havido fortes mudanças ao nível do comércio nacional e internacional que têm afetado sobremaneira o comércio ambulante exercido pelos ciganos: os consumidores tornaram-se mais exigentes e seletivos; os preços dos têxteis e vestuário têm baixado nomeadamente os que vêm dos mercados asiático e marroquino; é cada vez mais restrito o acesso a lugares licenciados em feiras e mercados, é forte a concorrência das grandes superfícies a vários níveis (redução de preços, promoções, facilidades de pagamento, campanhas publicitárias atrativas, conforto e segurança espacial e concentração de múltiplas funções, atividades e produtos no mesmo local)”. (p. 539-540).

No ENCC (2014) em que foram inquiridos 1.599 indivíduos ciganos a nível nacional, concluiu-se que no que diz respeito às principais fontes de subsistência, que o apoio da família é a principal fonte (33,8%), seguido pelo RSI (33,5%). O trabalho assume alguma relevância (9,1%). As pensões/reforma, o apoio social e os biscates são outras fontes de rendimento e representam respetivamente 3,8%, 1,8% e 1,7% (p. 174). Uma percentagem relevante dos inquiridos, revelou estar desempregado (16,1%) e 10,7% corresponde aos ativos com profissão. Alguns inquiridos, apesar de terem algumas atividades de natureza informal, como os biscates, vendas e tarefas agrícolas consideraram-se desempregados. A interpretação do termo trabalho está associada exclusivamente ao trabalho pago mediante salário por conta de outrem, ignorando as situações de trabalho doméstico não pago ou

serviço comunitário voluntário por exemplo (Scott e Marsall 2005: 188 e 703 apud Mendes, Magano e Candeias, 2014: 175).

A relação entre o emprego formal e os indivíduos ciganos surge como muito “frágil” e com pouca representação numérica. Um dado que confirma esta afirmação é o facto de 79,5% dos indivíduos a quem foi aplicado o questionário indicaram que nunca fizeram descontos para a segurança social, sendo o principal motivo o não trabalhar (32,5%), seguido dos baixos rendimentos auferidos (6,6%) e da inexistência de contratos de trabalho (3,8%). Outros motivos relevantes são o desconhecimento da sua obrigatoriedade, a falta de literacia financeira, ou a ideia que de este tipo de comparticipação apenas é obrigatória em situações de trabalho por conta de outrem (Mendes, Magano e Candeias, 2014: 193).

Pelas dificuldades de manter as atividades tradicionais e se enquadrarem em novas ocupações, os ciganos têm necessidade de procurar novos caminhos para assegurar a sobrevivência, nomeadamente através da vinculação institucional com o Estado.

Num estudo publicado pelo Banco Mundial, em janeiro de 2016, sobre a situação dos ciganos na Bulgária, Hungria, Roménia e República Checa, uma das autoras, Celine Ferré salienta que existem 6 grandes barreiras para a integração dos ciganos no mercado de trabalho que se dividem em 2 grandes categorias: restrições para a empregabilidade e à participação. As barreiras são: habilidades inadequadas; restrições à participação que incluem a discriminação, o desânimo, a segregação residencial, falta de recursos, e, no caso das mulheres, a falta de acesso a cuidados infantis e opções de transporte; muitas comunidades estão localizadas em áreas onde o desemprego é estruturalmente elevado; muitos candidatos ciganos têm falta de capital social e de informações sobre ofertas de emprego e formação; esta falta de capital pode ser um grande obstáculo para aqueles que tentam iniciar um negócio ou tornarem-se trabalhadores por conta própria (Ferré, 2016). Os resultados obtidos para os países em que decorreu este estudo são de um modo geral semelhantes à situação que se vive em Portugal.

### **4.3 Ciganos e entidades empregadoras**

Para que se produzam mudanças nas condições de vida da população cigana é essencial trabalhar em dois níveis: o primeiro corresponde à prestação de serviços nas diferentes áreas: emprego, educação/formação, saúde, habitação e serviços comunitários, e o segundo, não menos importante, está relacionado com a mudança de atitudes por parte da

sociedade (FSG, 2012a). A sociedade necessita ser sensibilizada, começando pelos serviços públicos que trabalham mais diretamente com os ciganos (professores, técnicos de saúde, técnicos dos serviços sociais, dos centros de emprego, agentes de segurança pública, etc.). As empresas privadas e públicas são atores determinantes para a integração dos ciganos no mercado formal de emprego, e a “abertura de espírito” da parte delas será determinante para essa integração. A parceria é fundamental entre todos os atores (FSG, 2012a).

“Creemos firmemente que los problemas que afectan a la población gitana conciernen a la sociedad en su conjunto y, por ello, para buscar soluciones y trabajar de manera eficiente, es necesario sumar aliados, y no excluir. El enfoque de la FSG es hacer partícipes a diferentes actores de la sociedad en un proyecto común, la inclusión social de la población gitana, transmitiendo la idea de que con una mayor cohesión social, ganamos todos.

Por ello, es importante implicar en nuestro trabajo, a diferentes niveles, y con diferentes roles, a un amplio espectro de la sociedad: administraciones públicas en sus distintos niveles, empresas, medios de comunicación, agentes económicos y sociales, con especial atención a las ONG (...). El partenariado, como uno de nuestros enfoques de trabajo más arraigado, no es un mero discurso, sino que se materializa en los convenios firmados con administraciones y empresas, la activa participación de la entidad en redes y plataformas sociales de todo tipo, y el estrecho trabajo con algunos medios de comunicación”. (FSG, 2012a: 30).

Para a FSG (2012a), ter serviços que cubram todas as fases do itinerário personalizado de inserção, desde a sensibilização, acolhimento, orientação vocacional, formação profissional, intermediação com as empresas, diferentes “velocidades” e serviços adaptados às circunstâncias de cada indivíduo, permitirão altas probabilidades de êxito.

Sofia Santos (2013), na sua dissertação de Mestrado refere que “Alguns beneficiários relataram situações de discriminação na procura de trabalho em empresas privadas e públicas vividas pelos próprios ou pelos seus familiares (...). Há ciganos que querem trabalhar mas não lhes dão essa oportunidade.” (pág. 97).

Magano (2014) menciona que uma das estratégias para os ciganos conseguirem trabalho assalariado parece passar pela ocultação da origem étnica. A autora colheu entrevistas de ciganos que revelaram nos seus testemunhos que muitas vezes são confrontados com a indicação de que o lugar de trabalho já foi ocupado; que as empresas quando descobrem a etnia cigana de um trabalhador o despedem e que as empresas os colocam constantemente à prova, no que se refere às suas competências (Magano, 2014: 129-130).

Nicolau (2010) faz referência ao facto de o mercado de trabalho urbano ser cada vez mais exigente em relação à qualificação da mão de obra, o que deixa os ciganos à margem, porque têm habilitações académicas e profissionais baixas ou nulas. Na opinião dos ciganos, acresce ainda o fator discriminação que se verifica por parte das entidades

empregadoras (Nicolau, 2010: 219). A autora acrescenta ainda que apesar de os ciganos se encontrarem inscritos no Centro de Emprego há anos, as chamadas para estes indivíduos numa possível oferta de emprego são esporádicas.

Segundo Lopes (2006), no artigo “Mercados Encobertos: Os ciganos de Lisboa e a Venda Ambulante” a venda ambulante continua a ser praticada pela maioria dos ciganos, constituindo um dos principais recursos económicos, a par das prestações sociais (Lopes, 2006).

Ao longo dos tempos mantém-se constante a inclinação dos ciganos para o comércio a retalho e por conta própria. Diversos autores (Okeley, 1983; Reyniers, 1998 e Sutherland 1975, referidos por Lopes, 2006: 326) notam que esta inclinação decorre de uma preferência estratégica pelas atividades lucrativas de cariz independente, preferência que se justifica por razões de subsistência mas também, e talvez principalmente, por razões que se prendem com a manutenção da coesão no interior do grupo, evitando a dispersão dos seus membros no meio social envolvente.

O autoemprego e a flexibilidade ocupacional continuam a ser estratégias preferenciais, sempre que dispõem dessa possibilidade, o que se verificou em muitos países da Europa do Leste após o fim das economias de Estado (Reyniers, 1998: 19-20 citado por Lopes, 2006: 326).

Lopes (2006) menciona que as atividades por conta própria permitem aos ciganos uma continuidade com o meio familiar e comunitário, e tem a vantagem de poder repartir os lucros ao longo do tempo, de forma a fazer face às necessidades diárias do agregado. “o tipo de trabalho preferencialmente desempenhado pelos ciganos nunca terá sido bem aceite pelos técnicos responsáveis pela sua integração” (Lopes, 2006: 330) e o que estes propõem como alternativa são normalmente ocupações assalariadas, sujeitas a um horário rígido e a uma hierarquia pré estabelecida, “esquecendo que as comunidades ciganas sempre cultivaram uma certa marginalidade e que as dificuldades decorrentes desta opção, tantas vezes traduzidas num estilo de vida precária, são o preço que elas voluntariamente pagam pela manutenção da sua diferença e da sua liberdade” (Lopes, 2006: 330).

Daniel Lopes considera que tudo o que não seja “trabalho” na aceção mais convencional é apenas temporariamente tolerado, inscrevendo-se num conjunto mais vasto de atividades alegadamente “predatórias”, “parasitárias” ou “perdulárias” praticadas por grupos

marginais e consideradas descartáveis pelas instituições que os acompanham (Lopes, 2006: 333).

Santos (2009) coordenadora do Projeto “Coimbra – Cidade para Todos” em que foi construído o Modelo Integrado de Atuação com a População Cigana (incluiu uma ação de formação tendo em vista o aumento das competências dos ciganos e, conseqüentemente das suas probabilidades de emprego), constatou que da parte das entidades empregadoras existia uma estrutural resistência em integrar elementos ciganos nas suas empresas.

Existe um preconceito subtil que se observa pela desconfiança e fraca credibilidade no trabalho a desempenhar e a fraca aceitação para inserção e na disponibilização de ofertas para trabalho temporário (Santos, 2009: 8). Neste projeto, “a colocação dos estagiários (as) no mercado de trabalho revelou-se um processo complexo, quer pela pouca sensibilidade por parte das entidades empregadoras e empresas para a integração profissional dos ciganos, quer pelas características específicas da população (ex.: as dificuldades no cumprimento do horário, a resistência em substituírem os seus trajas por fardas/batas, o seu envolvimento nos acontecimentos familiares em detrimento do trabalho...) ” (Santos, 2009: 13). Uma das recomendações feitas neste projeto é a realização de ações de sensibilização junto dos empresários e apelar à responsabilidade social das empresas, realizadas por mediadores de emprego e a punição de toda e qualquer conduta discriminatória dos empregadores que recusam contratar ciganos com base na sua origem étnica (Santos, 2009: 15).

No relatório do Banco Mundial “Being Fair, Faring Better. Promotion Equality of Opportunity for Marginalized Roma”, é referido que entre 402 ciganos entrevistados pela ERRC (2005) na Roménia, Bulgária, Eslováquia, República Checa e Hungria, 64% dessas pessoas indicaram que tinham sido alvo de discriminação quando procuravam trabalho e 49% referiram que os empregadores diziam abertamente que os tratavam de maneira diferente porque eram ciganos (Ferré, 2016). A mesma autora refere ainda que na Roménia, as partes interessadas no mercado de trabalho, consideram a discriminação como normal, dado que a lógica do comportamento dos empregadores é baseada em estereótipos sobre os ciganos, em que literalmente acreditam que eles tendem a roubar, têm uma ética de trabalho pobre, que causam problemas ao empregador e têm problemas de saúde (Banco Mundial, 2014<sup>42</sup> apud Ferré, 2016)

---

<sup>42</sup> *Diagnostic and Policy Advice for Supporting Roma Inclusion in Romania.*

Pelo exposto, constata-se a existência de uma espécie de “muro” entre os ciganos e as entidades empregadoras, que urge ser destruído. Combater estereótipos junto das empresas relativamente à população cigana é importante e, neste aspeto, seria importante desenvolver ações que promovam um maior contacto entre ciganos e não ciganos.

Há conhecimento de pessoas ciganas que se integram no mercado de trabalho (REAPN, 2008; Magano, 2014). Contudo, em quase todas as situações as dificuldades são grandes devido aos baixos níveis de escolarização, a falta de formação profissional, mas sobretudo devido a comportamentos discriminatórios e à falta de sensibilização dos empregadores para a contratação de indivíduos de etnia cigana.

No inquérito aplicado no âmbito do ENNC (2014), 57% dos inquiridos afirma estar desempregado, à procura do 1º emprego ou nunca ter trabalhado. Contudo à pergunta “Nas últimas semanas procurou algum trabalho?”, cerca de 66,3% dos inquiridos desempregados responderam que não o fizeram, atendendo às seguintes razões: 1-Ninguém dá trabalho a uma pessoa cigana (29,1%), 2-Por falta de tempo (24,4%), 3-Por não ter qualificações escolares adequadas (13,4%), 4-Por não ter qualificações profissionais adequadas (1,4%) e 5-As ofertas que surgem são atividades mal pagas (1,4%). (Mendes, Magano e Candeias, 2014). Ou seja, a obrigatoriedade de inscrição no centro de emprego e da atribuição estatuto formal de desempregado, isso não revela uma postura individual de procura efetiva de trabalho, no sentido desejado pelas entidades públicas.

Por parte das entidades empregadoras é frequente o preconceito e o desconhecimento da cultura e modos de vida dos ciganos. Por outro lado, entende-se que algumas pessoas ciganas não encaram o trabalho como um objetivo ideal para as suas vidas, mas apenas como um meio que possa garantir a sobrevivência quotidiana, “preferindo assim atividades profissionais que estejam mais de acordo com as suas formas de vida e a sua cultura, particularmente no que diz respeito aos horários, formas de contratação (sem vínculos contratuais com terceiros), mobilidade, atenção à família e à divisão de tarefas, rentabilidade imediata, entre outras” (REAPN, 2008: 3).

Sendo Portugal um dos países europeus que apresenta taxas mais elevadas de emprego com níveis baixos de escolarização, e sendo os ciganos inscritos nos centros de emprego caracterizados pela baixa escolarização, não parece existir uma especial abertura e disponibilidade para a integração laboral dos ciganos através de promoção de novas

medidas de formação e de tipologia de atividades, que possibilite o encaminhamento dos inscritos nos centros de emprego para as entidades empregadoras. Por seu lado, o que se constata é que mesmo em casos de encaminhamento de pessoas ciganas para uma proposta de trabalho, são frequentes os relatos de que entre dois possíveis candidatos para emprego: um cigano e um não-cigano, nas mesmas circunstâncias (habilitações literárias, experiência profissional) as opções dos empregadores recaem invariavelmente sobre a pessoa não cigana. Será importante aferir esta questão no terreno e perceber se existe “ciganofobia” (referida por Bastos, Correia e Rodrigues, 2007) por parte das empresas e que se reflete na recusa da admissão de candidatos ciganos ao emprego.

Ao longo da história das sociedades são construídas barreiras sociais, estereótipos e representações sociais sobre os “outros” diferentes de “nós” que podem assumir diversas designações (Mendes, Magano e Candeias, 2014: 12), nomeadamente marginais, pobres e excluídos e, mais recentemente, “desempregados”.

## **Parte II – Investigação empírica**

## **Capítulo V – Contextualização da investigação: opções metodológicas e campo de investigação.**

### **5.1 Desafios metodológicos: o entrecruzar de instrumentos de recolha de dados**

As pessoas de origem cigana são constantemente acusadas pela opinião pública, técnicos e representantes institucionais de que não querem trabalhar (Branco, 2003; ERRC/Númena, 2007; Santos e Marques, 2013). Este trabalho visa compreender como é que se processa o relacionamento entre as pessoas ciganas em situação de “desempregado”, a instituição formal de emprego e formação profissional e os empregadores. O estudo desenvolve-se no Centro de Emprego e Formação Profissional de Entre Douro e Vouga, onde foi recolhida informação sobre os ciganos inscritos de forma a perceber os percursos de vida no mundo do trabalho e como é que a instituição gere e lida com esses percursos. Desenvolve-se também nos concelhos de Oliveira de Azeméis, São João da Madeira e Santa Maria da Feira, por serem os concelhos em que residem pessoas ciganas inscritas no Centro de Emprego. A escolha do tema ficou a dever-se à curiosidade em conhecer melhor a relação institucional com os inscritos ciganos e tentar obter respostas às seguintes questões de partida: i) Se, por um lado, são frequentes as críticas em relação às pessoas e famílias ciganas de que não querem trabalhar, interessa perceber o que é que a entidade pública responsável pela promoção de ofertas de formação profissional e de emprego protegido, propõe a este grupo populacional marginalizado do mercado de trabalho. ii) De que forma as medidas de emprego e formação profissional são eficazes para este público específico? iii) Em que medida é que o RSI é uma política ativa para o emprego? iv) Que papéis desempenham os técnicos do IEFP e as entidades empregadoras na integração dos ciganos no mercado de trabalho?

Na busca de conhecimento sobre ciganos e emprego, verifica-se que existe ainda pouca informação, não havendo estudos exclusivamente centrados nesta dimensão. A necessidade de perceber os percursos dos ciganos enquanto utilizadores do centro de emprego e o interesse pelos modos de vida de pessoas ciganas inspiraram a realização deste estudo.

Com o objetivo de estudar as relações sociais entre os ciganos inscritos no Centro de Emprego, os técnicos do IEFP, as entidades empregadoras e promotoras e todos os outros intervenientes, que por força dos contratos de inserção participam neste processo, optei

pela realização de um estudo de caso exploratório de caráter qualitativo, de forma a interagir com o campo e os seus atores. O estudo de caso é uma abordagem empírica que investiga um fenómeno atual no seu contexto real, quando os limites entre esse fenómeno e o seu contexto não são claramente evidentes e no qual são utilizadas diversas fontes de dados (Yin, 1994). Robert Yin considera o estudo de caso como uma estratégia preferida quando se quer responder a questões de “como” ou “porquê”. Durante o estudo o investigador vai colocando questões que focalizam a sua atenção sobre algo que deverá ser observado durante o estudo. As unidades de análise neste estudo de caso (Yin, 1998) são os indivíduos ciganos, a instituição IEFP, as entidades empregadoras, as relações que se estabelecem entre elas e os processos relacionados com as políticas de emprego e formação existentes.

Os principais atores – os ciganos inscritos no centro de emprego - deste estudo pertencem a uma cultura diferente da minha, como investigadora, pelo que é necessária uma rutura com o senso comum, de forma progressiva e em processo contínuo de relativização, entre compreensão, escuta atenta, distância e análise crítica. Para evitar o etnocentrismo há que analisar e estudar a cultura, segundo os seus próprios significados e valores, aplicando o relativismo cultural, e suspendendo os meus valores culturais enraizados (Giddens, 2009). A compreensão dos problemas das pessoas ciganas resulta da compreensão correta do modo de vida como vivem. Como refere Giddens (2009) “As medidas políticas que não se baseiam numa consciência informada dos modos de vida das pessoas que afetam têm poucas hipóteses de sucesso” (p. 5).

A experiência das pessoas estudadas é transformada em relatos, narrativas (Dubet, 1996). A interpretação dos contextos quotidianos e testemunhos das pessoas envolvidas neste estudo, através dos resultados obtidos vão dar origem a um novo texto que deverá ser o ponto de partida para novos questionamentos, novas investigações e novos textos (estudos).

Na metodologia qualitativa é necessário fazer um processo indutivo, onde o campo de estudo não é pré-estruturado, no qual o investigador tem de se submeter às condições particulares da informação que pretende recolher. O vai e vem entre a teoria e a pesquisa empírica é feito de reajustamentos constantes, sendo imprescindível contar com aspetos que nos podem escapar por nos parecerem familiares ou próximos (Lessard-Hébert et al., 1990).

Nesta “ponte” entre a teoria e a investigação empírica é importante fazer a distinção entre o objeto teórico e o objeto empírico (Santos, 1990). Boaventura dos Santos refere que para superar o hiato entre as linguagens da teoria e da perspectiva empírica é reconhecida a importância do pluralismo metodológico. A teoria existente não é suficiente, podendo ser alterada, acrescentada, ou colocada em causa por novos resultados, que por sua vez se podem constituir em novas teorias.

De forma a assegurar a compreensão das múltiplas facetas da realidade, neste estudo foram usados os seguintes instrumentos metodológicos: pesquisa bibliográfica e análise documental, com especial incidência nos trabalhos de investigação recentemente realizados sobre pessoas ciganas com componente empírica; observação, notas de campo e entrevistas a pessoas ciganas, técnicos e responsáveis de entidades empregadoras. Para complementar foram efetuadas fotografias para captar os espaços físicos e diversas conversas informais com ciganos, técnicos do IIEFP, assistentes sociais, etc. A utilização de diferentes técnicas de recolha de dados é uma característica do estudo de caso.

A realização de entrevistas semiestruturadas em profundidade foi o principal instrumento de recolha de dados usado. No entanto, possivelmente a realização de etnografia tivesse sido talvez mais adequado, mas a limitação de tempo pessoal não permitiu essa opção. A necessidade de manter uma grande proximidade com a população durante algum tempo, o facto de serem vários os locais estudados e o exercício de uma atividade profissional a tempo inteiro limitou essa concretização etnográfica.

Iniciei conversas informais nas visitas ao mercado e feiras onde trabalham algumas pessoas ciganas e no meu local de trabalho com os técnicos que contactam diretamente com os utentes ciganos. Estas conversas serviram para recolher pistas e foram oportunidades para iniciar relações com diferentes atores sociais, entre eles, com pessoas ciganas. Muitas das conversas foram provocadas com o objetivo de lançar questões que interessavam clarificar (Bogdan e Biklen, 1994) e usar no guião de entrevista.

Segundo Bogdan e Biklen (1994) “a entrevista é utilizada para recolher dados descritivos na linguagem do próprio sujeito, permitindo ao investigador desenvolver, intuitivamente, uma ideia sobre a maneira como os sujeitos interpretam aspetos do mundo” (p.134). A entrevista permite a obtenção de informação considerável que constitui uma fonte de análise, a partir da qual se vai organizar e interpretar os resultados da investigação (Lessard-Hérbert et al., 1990). O documento em bruto (texto de transcrição da entrevista)

deve ser tratado pela análise sociológica e criticado à luz da problemática teórica enquadradora da investigação. Schnapper (2000) refere que a entrevista não é uma significação elaborada, mas deve ser reportada a uma situação social que a extravasa e contextualiza de forma a dar um sentido.

A realização das entrevistas semiestruturadas ou semidiretivas não foi um processo fácil, especialmente com os ciganos, pelo facto do meu duplo papel de investigadora e técnica. Mas, de acordo com os contextos das atividades exercidas, os indivíduos assumem diferentes papéis sociais (Giddens, 2009) e foi essa a estratégia que adotei no trabalho campo. Fiz um esforço enorme para evitar o conflito dos diferentes papéis que socialmente me são expectáveis como socióloga e como técnica de uma instituição.

## **5.2 O Centro de Emprego e Formação Profissional de Entre Douro e Vouga e os ciganos inscritos**

O Centro de Emprego e Formação Profissional Entre Douro e Vouga é um Centro que pertence à Delegação Regional do Norte (constituída por 8 Centros de Emprego e Formação Profissional e 12 Centros de Emprego. Estes subdividem-se, de acordo com as áreas de intervenção, em Serviços de Emprego e Serviços de Formação Profissional), uma das cinco Delegações do IEFP e é constituído pelo Serviço de Emprego de São João da Madeira e pelo Serviço de Formação Profissional de Rio Meão.

Atualmente, este Centro de Emprego abrange cinco concelhos: São João da Madeira, Santa Maria da Feira, Oliveira de Azeméis, Vale de Cambra e Arouca, todos pertencentes ao distrito de Aveiro. Em termos estatísticos, os dados obtidos através deste Centro de Emprego são afetos à região norte, a região com maior número de desemprego registado. Em julho de 2015, em termos de desempregados registados<sup>43</sup> e a respetiva percentagem de desemprego, a região Norte tinha 230 567 (43.3%), a região Centro 71 252 (13.4%), a região de Lisboa e Vale do Tejo 157 720 (29.6%), a região do Alentejo 24 268 (4.6%) e a região do Algarve 16 369 (3.1%). Na mesma data existiam 12.113<sup>44</sup> pessoas desempregadas no Centro de Emprego e Formação Profissional de Entre Douro e Vouga. Há cerca de 3 anos, o Centro de Emprego e Formação Profissional de Entre Douro e Vouga tinha uma designação diferente: Centro de Emprego de São João da Madeira.

---

<sup>43</sup> Ver <https://www.iefp.pt/en/estatisticas>

<sup>44</sup> Ver: <https://www.iefp.pt/documents/10181/3950746/Centros+de+Emprego+julho+2015.pdf/71342727-bb44-40c9-a88d-52d1e1f25e80>

Abrangia também o concelho de Castelo de Paiva que pertence agora ao Centro de Emprego de Penafiel e era uma unidade orgânica independente do Centro de Formação Profissional de Rio Meão. A atual estrutura é diferente devido à fusão que houve entre o Centro de Emprego de São João da Madeira e o Centro de Formação Profissional de Rio Meão, em outubro de 2012<sup>45</sup>.

A pessoa inscrita num centro de emprego e formação profissional, na situação de desempregado ou empregado pode encontrar no IEFP uma série de possibilidades de acordo com as suas necessidades. Pode procurar ofertas de emprego adequadas ao seu currículo, encontrar formação profissional de acordo com a sua idade e habilitações. Se a inscrição ocorre em consequência de um despedimento involuntário, o requerimento de subsídio de desemprego é encaminhado para a Segurança Social, que dirá se tem direito ou não ao subsídio de desemprego. Existem ainda uma série de medidas de apoio que o utente inscrito pode ter acesso e apoio, nomeadamente apoios à contratação, apoios à mobilidade geográfica, empreendedorismo, etc.

O IEFP dispõe de uma rede de Gabinetes de Inserção Profissional (GIP) promovida por entidades públicas e privadas sem fins lucrativos credenciadas para prestar apoio a jovens e adultos desempregados no seu percurso de inserção ou reinserção no mercado de trabalho. O Centro de Emprego e Formação Profissional de Entre Douro e Vouga dispõe de 10 gabinetes<sup>46</sup> distribuídos pelos concelhos de Santa Maria da Feira com 6 gabinetes, Oliveira de Azeméis com 2, Vale de Cambra com 1 e Arouca também com 1 gabinete.

De acordo com informação recolhida em conversas informais com os técnicos do centro de emprego em que trabalho, que fazem atendimento nas áreas do emprego e formação profissional (1ª e 2ª linha de atendimento) e assistentes sociais de algumas instituições que acompanham mais de perto estes utentes, foi possível verificar, numa primeira abordagem, quais os concelhos da área de abrangência do centro de emprego, que teriam utentes de etnia cigana inscritos. Outra fonte que veio confirmar em definitivo as informações dos técnicos foi a base de dados do IEFP designada por “Sigae”<sup>47</sup>. Após uma análise atenta concluiu-se que os concelhos a incluir neste estudo seriam os concelhos de Oliveira de

---

<sup>45</sup> Diário da República, 1.ª série — N.º 198 — 12 de outubro de 2012

<sup>46</sup> Ver <https://www.iefp.pt/en/gabinetes-de-insercao-profissional>

<sup>47</sup> Sou técnica na área de gestão neste centro há cerca de 23 anos e tenho acesso a este sistema informático por inerência das minhas funções e foi obtida autorização superior para consultar nominalmente os dados dos utentes de etnia cigana.

Azeméis, Santa Maria da Feira e São João da Madeira, uma vez que são os concelhos que têm residentes de etnia cigana.

De acordo com os Censos de 2011<sup>48</sup>, o concelho de São João da Madeira<sup>49</sup> tem 21713 habitantes (INE), uma área de 8 kms<sup>2</sup> e apenas uma freguesia. Esta cidade é conhecida pela *Cidade do Trabalho* devido à grande diversidade empresarial (calçado, chapelaria, etc.) e pelo predomínio das áreas do comércio e serviços. Quanto a Oliveira de Azeméis, trata-se de um concelho com cerca de 68611 habitantes (INE) distribuídos por 19 freguesias, com uma área de 163,41 kms<sup>2</sup>. A nível de indústria predominam o calçado, a metalurgia e metalomecânica, lacticínios, vidro, descasque e embalagem de arroz, colchões, confeções, cobres e loiças metálicas<sup>50</sup>. No que se refere ao concelho de Santa Maria da Feira tem 31 freguesias e 139.312 habitantes (INE) distribuídos por 215 kms<sup>2</sup>. Este concelho tem um grande centro de transformação de cortiça e a maior concentração de indústria do calçado. Destacam-se ainda as indústrias de metalomecânica, metalurgia, papel, cerâmica, lacticínios, brinquedos, puericultura e equipamentos para crianças<sup>51</sup>.

À data de 31 de julho de 2015, nossa data de referência, o número de desempregados registado por concelhos<sup>52</sup> era o seguinte:

**Tabela 7 - Número de desempregados registados por concelho, em 31 julho 2015**

Concelho	Género		Tempo de Inscrição		Situação face emprego - à procura de:		Total
	Homens	Mulheres	< 1 Ano	1 Ano E +	1º Emprego	Novo Emprego	
Oliveira de Azeméis	870	1296	1147	1019	216	1950	2166
Santa Maria da Feira	3312	4213	3591	3934	678	6847	7525
São João da Madeira	439	576	546	469	75	940	1015
<b>Totais</b>	<b>4621</b>	<b>6085</b>	<b>5284</b>	<b>5422</b>	<b>969</b>	<b>9377</b>	<b>10706</b>

Fonte: Site do IEFP - Estatísticas mensais por concelho

<sup>48</sup> <http://censos.ine.pt/>

<sup>49</sup> <http://www.cm-sjm.pt/18509>

<sup>50</sup> [http://www.cm-oaz.pt/oliveira\\_de\\_azemeis.1/](http://www.cm-oaz.pt/oliveira_de_azemeis.1/)

<sup>51</sup> <https://www.cm-feira.pt>

<sup>52</sup> <https://www.iefp.pt/en/estatisticas>

**Tabela 8 - Distribuição do número de desempregados por grupos etários, em 31 julho de 2015<sup>53</sup>**

Concelho	Grupo Etário	Grupo Etário	Grupo Etário	Grupo Etário	Total
	< 25 Anos	25 - 34 Anos	35 - 54 Anos	55 Anos e +	
OLIVEIRA DE AZEMEIS	311	419	911	525	<b>2166</b>
SANTA MARIA DA FEIRA	897	1306	3301	2021	<b>7525</b>
SÃO JOÃO DA MADEIRA	116	229	451	219	<b>1015</b>
<b>Totais</b>	<b>1324</b>	<b>1954</b>	<b>4663</b>	<b>2765</b>	<b>10706</b>

Fonte: Site do IEFP – Estatísticas

Nas tabelas acima verifica-se que o maior número de desempregados se regista no grupo etário dos 35-54 anos, seguindo-se o grupo etário dos 25-34 anos. **O concelho de Santa Maria da Feira é o concelho com maior incidência de desemprego e é também o concelho onde residem mais pessoas de etnia cigana.** A proporção de pessoas desempregadas em relação ao total de habitantes neste concelho é de 5.40%. O concelho de São João da Madeira tem 4.67% e Oliveira de Azeméis 3.16%.

**Tabela 9 - Distribuição do número de desempregados por nível de escolaridade, em 31 julho de 2015<sup>54</sup>:**

Concelho	Nível Escolar						Total
	< 1º Ciclo EB	1º Ciclo EB	2º Ciclo EB	3º Ciclo EB	Secundário	Superior	
Oliveira de Azeméis	107	430	420	409	469	331	<b>2 166</b>
Santa Maria da Feira	384	1942	1362	1227	1600	1010	<b>7 525</b>
São João da Madeira	34	166	168	214	272	161	<b>1 015</b>
<b>Totais</b>	<b>525</b>	<b>2538</b>	<b>1950</b>	<b>1850</b>	<b>2341</b>	<b>1502</b>	<b>10706</b>

Fonte: Site do IEFP – Estatísticas

Constata-se que o número de desempregados com níveis de escolaridade até ao 2º ciclo do ensino básico representa cerca de 46,82% do total. O nível de escolaridade nos três concelhos com maior número de desempregados é o 1º ciclo com 2.538, seguido do ensino secundário com 2.341 e o 2º ciclo com 1950 desempregados.

Paiva, Pinto, Monteiro e Augusto (2015) referiram que a taxa de desemprego em 2014 era de 13,9% (percentagem coincidente com o valor do INE<sup>55</sup>) e o desemprego jovem atingiu os 40% e que estes “(...) números são bem ilustrativos da gravidade social do fenómeno

<sup>53</sup> <https://www.iefp.pt/en/estatisticas>

<sup>54</sup> <https://www.iefp.pt/en/estatisticas>

<sup>55</sup>

[https://www.ine.pt/xportal/xmain?xpid=INE&xpgid=ine\\_destaques&DESTAQUESdest\\_boui=211340637&DESTAQUESmodo=2](https://www.ine.pt/xportal/xmain?xpid=INE&xpgid=ine_destaques&DESTAQUESdest_boui=211340637&DESTAQUESmodo=2)

que, pese embora algum abrandamento no último ano, se estende a largas camadas da população portuguesa e está longe de ser uma realidade que só afeta aqueles que possuem baixos níveis de escolaridade, ou entraram num escalão etário que lhes diminui as oportunidades face aos critérios competitivos do mercado de trabalho (...)” (p. 241-242).

Não sabemos o número exato de ciganos inscritos nos Centros de Emprego a nível nacional, uma vez que na aplicação denominada SIGAE - Sistema de Informação e de Gestão da Área de Emprego, não existe nenhum campo que identifique a etnia.

Contudo, na base de dados constam informações sobre ciganos inscritos para emprego e formação profissional e é fundamental perceber por que permanecem as inscrições tanto tempo nos ficheiros para emprego, e qual o percurso de uma integração numa oferta de emprego e/ou inserção num curso de formação profissional. Através das informações recolhidas junto de técnicos de emprego e conselheiros de orientação profissional, são as mulheres ciganas que mais recorrem ao centro de emprego e normalmente o objetivo da visita passa pela obtenção da declaração em como está inscrita para emprego, para requerer o RSI.

Os ciganos inscritos são na sua maioria beneficiários de RSI e são convocados pelo centro para serem enquadrados em cursos de formação profissional, no programa CEI+ (Contrato Emprego-Inserção +) que visa apoiar a inserção profissional de desempregados beneficiários do RSI, através da realização de atividades socialmente úteis e para ofertas de emprego e para possíveis ajustes em ofertas de emprego.

O IEFP não dispõe de dados oficiais ou formais sobre o número de habitantes ciganos residentes nestes três concelhos. De acordo com o ENCC (Mendes, Magano e Candeias, 2014: 145) o distrito de Aveiro, a que pertencem estes três concelhos, tem cerca de 2197 pessoas residentes de etnia cigana. Este valor não é resultado de um recenseamento mas é estimado tendo em conta várias fontes (entrevistas, respostas de autarquias e inquérito por amostragem) e é o valor mais atual ainda que estimado.

Através do sistema informático do IEFP, onde são registadas todas as inscrições para emprego, foi possível filtrar informação sobre o número de utentes de etnia cigana inscritos no Centro de Emprego e Formação Profissional Entre Douro e Vouga. Como não existe nenhum campo em que seja especificada a etnia, foi necessário retirar listagens caracterizadas de utentes. Nessas listagens foram identificados os nomes curtos e sobrenomes comuns nesta etnia, tais como: Monteiro, Soares, Simenis, Montoia, Rocilio,

Rossio, Maia, Garcia, Garcias, por termos indicação de que esses seriam nomes recorrentes de famílias ciganas de Aveiro. O número elevado de filhos, as moradas comuns, os baixos níveis de escolaridade e a sinalização de beneficiários de RSI foram outros indicadores que conduziram à identificação de todos os utentes ciganos inscritos no centro de emprego.

Nos três concelhos estudados, foram identificados, de acordo com os critérios descritos, 103 utentes de origem cigana, inscritos no Serviço de Emprego de São João da Madeira, assim distribuídos, por escalões etários e por sexo:

**Tabela 10 - Idades dos utentes de etnia cigana inscritos no Serviço de Emprego de São João da Madeira a 31-07-2015**

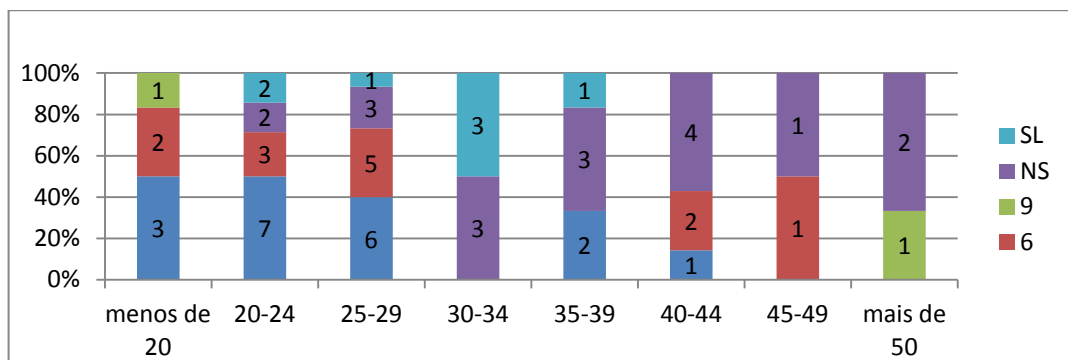
<b>Escalões Etários</b>	<b>Homens</b>	<b>Mulheres</b>	<b>n</b>
<b>Menos de 20</b>	0	5	5
<b>20 – 24</b>	10	13	23
<b>25 – 29</b>	12	16	28
<b>30 – 34</b>	7	7	14
<b>35 – 39</b>	7	6	13
<b>40 – 44</b>	2	7	9
<b>45 -49</b>	4	2	6
<b>Mais de 50</b>	2	3	5
<b>Total</b>	44	59	103

Fonte: Informação obtida da base de dados informática “Sigae” do IEFP – Centro de Emprego e Formação Profissional de Entre Douro e Vouga

Os utentes ciganos desempregados inscritos no Centro residentes nestes três concelhos, representam cerca de 0,97% de 10706 no total de inscritos, ou seja, é um valor muito residual no universo de desempregados. O número de mulheres inscritas é superior ao número de homens e os escalões etários com maior número de inscritos são os escalões entre os 20 e os 29 anos. Ou seja, a maior parte dos inscritos, mais de 50% têm menos de 30 anos.

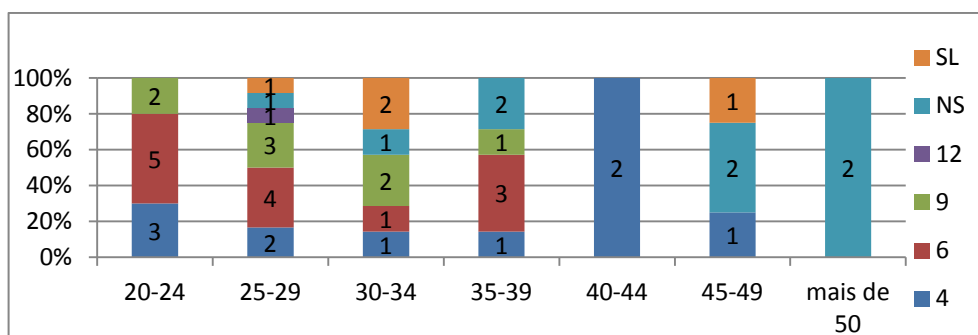
Em relação à escolaridade, de um modo geral os níveis de escolaridade são baixos, e, comparativamente, as mulheres têm menos habilitações do que os homens inscritos.

**Figura 4 - Nível de escolaridade das 59 mulheres ciganas inscritas**



Fonte: Informação obtida da base de dados informática “Sigae” do IEFP – Centro de Emprego e Formação Profissional de Entre Douro e Vouga

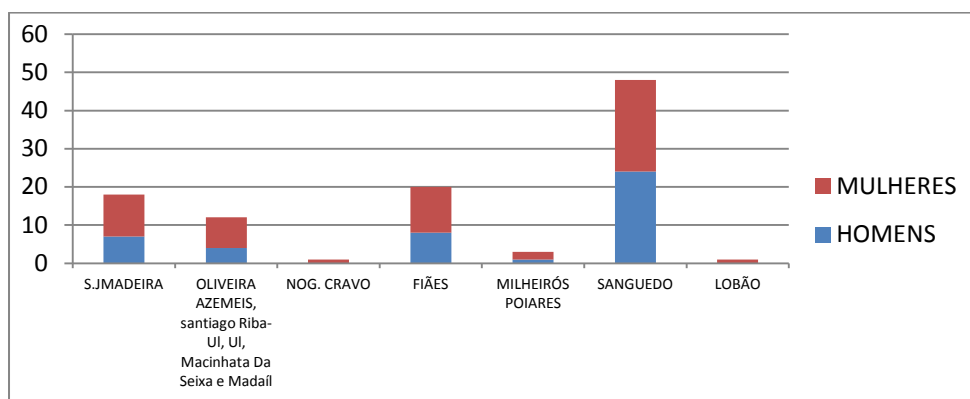
**Figura 5 - Nível de escolaridade dos 44 homens ciganos inscritos**



Fonte: Informação obtida da base de dados informática “Sigae” do IEFP – Centro de Emprego e Formação Profissional de Entre Douro e Vouga

Apesar da obrigatoriedade da escolarização em Portugal, a iliteracia, o abandono escolar e o insucesso educativo persistem de uma forma geral entre as pessoas ciganas (Mendes, Magano e Candeias, 2014). Neste caso em análise, dos inscritos no Centro de Emprego existem 18 mulheres e 8 homens ciganos que não sabem ler e escrever. Com o 4º ano de escolaridade, as mulheres estão em maioria (19 para 10 homens). Com o 6º ano, mulheres e homens estão em igualdade, mas com o 9º ano os homens destacam-se (8 homens para 2 mulheres) e com o 12º ano apenas um homem e nenhuma mulher. Estes dados confirmam as baixas habilitações das pessoas ciganas, em especial das mulheres (Magano, 2014). Os inscritos de etnia cigana residem nas seguintes freguesias:

**Figura 6 - Freguesias dos 103 utentes de etnia cigana inscritos no Centro de Emprego e Formação Profissional de Entre Douro e Vouga**



Fonte: Informação obtida da base de dados informática “Sigae” do IEFP – Centro de Emprego e Formação Profissional de Entre Douro e Vouga

As freguesias com maior número de inscritos ciganos no N-EFDV são, por ordem decrescente, Sanguedo e Fiães (concelho de Santa Maria da Feira), a freguesia e concelho de São João da Madeira e as freguesias de Oliveira de Azeméis, Macinhata da Seixa e UI (concelho de Oliveira de Azeméis).

### 5.3 Contextos sociais e espaciais: locais de segregação

Através de informações obtidas junto de assistentes sociais de algumas instituições sem fins lucrativos, dos técnicos do IEFP e pelas moradas dos inscritos na base de dados do IEFP foram identificados os seguintes bairros<sup>56</sup>: dois na freguesia de Sanguedo, o bairro Verde e o bairro Castanho. Em São João da Madeira os bairros Norte e Sul. Em Oliveira de Azeméis não existem bairros, e foi através da primeira visita a uma casa onde reside uma família cigana, muito perto da minha casa, que cheguei às outras famílias, todas elas, residentes em casas individuais arrendadas.

O bairro Verde situa-se numa zona isolada da freguesia de Sanguedo, numa clareira junto a um pinhal, no fundo de uma rua com habitações em banda e individuais de boa qualidade de pessoas não ciganas. O acesso é feito por um caminho em terra batida que divide o bairro em duas partes. A segregação espacial (Magano, 2007; Falcão, 2013) existente neste bairro é evidente. A forma como os indivíduos são distribuídos no território assume uma enorme importância, nomeadamente através de intervenções (ao nível da localização

<sup>56</sup> A identificação dos bairros com os nomes Verde, Castanho, Norte e Sul é uma forma de manter a confidencialidade sobre os locais em que foi realizado o trabalho.

habitacional induzida por políticas públicas e sociais) processos de localização habitacional relacionadas com a função habitacional (Dias et al., 2002). Esta intervenção em termos de localização habitacional pode gerar processos de segregação espacial e de consequente exclusão social (Castel, 1991).

São frequentes os casos de segregação espacial de pessoas ciganas em Portugal. No ENCC (2014) dos 1.599 respondentes ciganos ao inquérito foi possível aferir dados relativamente ao alojamento e às condições de habitabilidade dos mesmos e constatou-se que 66,6% dos inquiridos indicam viver em alojamento do tipo clássico (apartamentos e moradias), mas subsiste uma percentagem significativa que declara viver em barracas, casas rudimentares ou de madeira – 27,5% e em caravanas – 1,5%. Em relação às infraestruturas ou problemas com as suas habitações, continuam a persistir: ruído e frios sentidos no interior da habitação; tetos que deixam passar água e humidade nas paredes; ausência de quintal; poucas divisões, etc. (Mendes, Magano e Candeias, 2014).

Segundo Bruto da Costa (2007) a exclusão territorial é “entendida como uma situação em que não só as pessoas e as famílias são excluídas, mas o próprio território onde vivem. É o caso dos bairros degradados, periféricos (...) com más condições de habitação e urbanismo, falta de equipamentos sociais e coletivos” (p.29).

O bairro Verde é constituído por 7 habitações, barracas rudimentares de madeira, onde residem cerca de 31 indivíduos (entre os quais 16 crianças). Têm todos laços familiares entre si. Vive um casal mais velho com os filhos e respetivos cônjuges. A nível de infraestruturas os principais problemas são: no interior das casas sente-se o vento no interior e os ruídos; inexistência de água canalizada (têm de ir buscar água a fontanários de carro) e casas de banho; a eletricidade é fornecida por um contador registado em nome do líder, para todas as famílias e a fatura é dividida por todos. Existe bastante espaço no exterior onde brincam as crianças e onde estacionam os carros. Os moradores deste bairro estão fixados há cerca de 11 anos. A matriarca nasceu em Matosinhos e antes de se fixarem neste espaço andavam de terra em terra. “Faz 11 anos que estamos aqui fixos, mas antes não, andávamos de terra em terra e passávamos muito e agora já não” (Mulher, 51 anos, Sanguedo).

O bairro Castanho também se situa numa zona isolada da freguesia. Mais uma vez se verifica o isolamento físico e social. “Os indivíduos pertencentes a minorias são regularmente expostos (...) a processos de segregação e isolamento face a redes de apoio

social, por razões várias que se prendem com dificuldades mútuas de adaptação sócio-cultural” (PNAI, 2008: 8). Os acessos são feitos por uma estrada alcatroada. Residem aqui 56 pessoas (entre elas 25 são crianças) em 16 habitações. A maioria das habitações é feita de madeira, algumas estão a ser substituídas por casas de betão construídas pelos próprios moradores (sem licença). Existe água canalizada através de uma torneira existente no pátio que fornece água para todos. A eletricidade também é fornecida através de um contador comum que está em nome do “Tio” (a pessoa mais respeitada) (Coelho, 1995 [1892]: 170; Mendes, Magano e Candeias, 2014) do acampamento. O bairro é dividido a meio por um corredor/pátio com piso irregular em pedra e terra. Os carros e carrinhas estão estacionados junto à entrada na estrada. Os terrenos onde estão fixados os bairros Verde e Castanho pertenciam a um particular. Uma parte do terreno onde vivem os moradores do bairro Castanho já lhes pertencia, mas algumas parcelas e terrenos envolventes eram de outros proprietários. Em 2010, no âmbito do projeto PROGRIDE<sup>57</sup> - Desalojar a exclusão, os terrenos envolventes foram adquiridos através de uma cooperativa de habitação romani<sup>58</sup>, que foi constituída pelos moradores ciganos com o apoio de uma instituição IPSS local, no decorrer deste projeto. No pós PROGRIDE pretendia-se, com o apoio da autarquia iniciar o projeto de auto construção, que visava a melhoria das condições habitacionais. Existiam as plantas das casas, no entanto o projeto nunca foi iniciado. Fartas de promessas e cientes que não irão ser realojadas num curto espaço de tempo, as famílias deste bairro começaram a investir nas habitações. As casas em tijolo surgiram para proporcionar maior conforto, evitar inundações, ter menos pó e para se protegerem de alguns répteis.

Fotografia 1- Bairro Castanho



Fonte: Fotografia tirada em 28-05-2015 pela investigadora

---

<sup>57</sup> Este projeto foi criado em 2004 e visava prioritariamente, por um lado, promover a inclusão social em áreas marginalizadas e degradadas e o combate do isolamento, a desertificação e exclusão em zonas deprimidas e, por outro lado, intervir junto de grupos confrontados com situações de exclusão, marginalidade e pobreza persistentes.

Consultar em <http://www4.seg-social.pt/programa-para-a-inclusao-e-desenvolvimento-progride>

<sup>58</sup> Esta cooperativa foi registada na atividade de Construção de edifícios (residenciais e não residenciais).

Fotografia 2 – Bairro Castanho - Matriarca



Fonte: Fotografia tirada em 28-05-2015 pela investigadora

O terreno onde se localiza o bairro Verde está dividido em duas partes. Na parte onde vive o “Tio” e a restante família é pago um valor mensal ao proprietário do terreno. Embora não tenhamos conseguido saber se os pagamentos estão em dia, foi possível aferir que no outro lado do terreno, os moradores pagam uma renda de 50€ por barraco ao dono do terreno. Em ambas as situações não existem recibos que confirmem os pagamentos, portanto, estamos perante situações de arrendamento ilegal.

Fotografia 3- Bairro Verde - Barracas



Fonte: Fotografia tirada em 28-05-2015 pela investigadora

Fotografia 4- Bairro Verde – Interior Barraca



Fonte: Fotografia tirada pela investigadora em 28-05-2015

Deslocamo-nos agora para São João da Madeira onde os bairros Norte e Sul têm características diferentes dos de Sanguedo. São bairros sociais construídos com o apoio do Município. O bairro Norte existe há quase três anos (janeiro de 2013) e foi construído para

realojar as famílias ciganas que viviam nesse terreno em condições muito precárias. É constituído por 6 casas que alojam 6 famílias totalizando 24 pessoas (12 são crianças). As casas estão dispostas em “U” e no centro existe um largo (pátio) onde os adultos convivem e as crianças brincam. Através da recolha de dados no local, com duas mulheres residentes e entrevistadas, aferiu-se que cada casal tem em média cerca de 3 filhos. Em termos de infraestruturas as habitações são abastecidas pela rede pública de água e eletricidade; têm casa de banho; têm dois quartos, o que é inadequado para o número médio de filhos (casais com 3 e 2 filhos, um deles esperava o quarto filho). Ao lado das habitações existe um terreno onde estacionam carros e carrinhas. As casas têm o mínimo de qualidade e de conforto e cada família paga uma renda social. Este bairro enquadra-se numa zona habitacional e não numa zona isolada e periférica da cidade.

Fotografia 5 – Bairro Norte São João da Madeira



Fonte: Fotografias tiradas pela investigadora em 28-05-2015

O bairro Sul situa-se numa zona isolada e periférica da cidade. É mais antigo, tem cerca de uma década. O realojamento neste bairro teve a intervenção do Município. É constituído por nove residências onde residem cerca de 35 pessoas (metade são crianças). A nível de infraestruturas tem as mesmas características do bairro Norte, apesar de as habitações terem um aspeto mais degradado e algumas alterações de construção.

No concelho de Oliveira de Azeméis não existem bairros de qualquer tipo (de barracas ou habitações sociais). As famílias ciganas das freguesias de Macinhata da Seixa, do concelho de Oliveira de Azeméis vivem em casas particulares arrendadas. Uma das famílias (2 adultos e 3 crianças) vive num anexo de uma moradia individual com as infraestruturas necessárias.

Fotografia 6- Anexo de uma casa arrendada Oliveira de Azeméis



Fonte: Fotografias tiradas pela investigadora em 06-06-2015

Noutras duas casas, ambas mais isoladas e mais antigas vivem mais duas famílias. Uma família tem quatro filhos e outra tem três. Um casal mais velho (pais e sogros) alterna estadia entre estas duas casas. As casas apresentam sinais de degradação e humidade, têm eletricidade e água canalizada. Existem um espaço para estacionamento e terreno à volta. Na freguesia de UI vive um grupo de pessoas de etnia cigana, constituído por 16 pessoas (8 adultos e 8 crianças). Dois casais e cinco crianças vivem no interior de uma antiga ordenha, sem água canalizada e sem luz direta, devido à ausência de janelas. Existe eletricidade e a água é retirada de uma torneira que o proprietário do terreno instalou perto da ordenha. Esta ordenha está localizada numa zona isolada, em que o acesso entre a estrada secundária e a ordenha é feito por uma estrada de terra batida entre pinhais. Atrás da ordenha existe um pinhal onde foram construídas duas barracas em madeira onde vivem mais dois casais: um casal mais velho (pais de um dos moradores na ordenha) e um casal jovem com dois filhos. Uma mulher entrevistada em UI é residente em Fiães, uma freguesia de Santa Maria da Feira.

Fotografia 7 – Antiga Ordenha na Freguesia de UI em Oliveira de Azeméis



Fonte: Fotografias tiradas pela investigadora em 09-06-2015

Fotografia 8 – Interior da Ordenha



Fonte: Fotografias tiradas pela investigadora em 09-06-2015

Apesar de o acesso a uma habitação condigna constituir um passo decisivo para a integração social das populações em geral (Pereira e Rebelo, 2013) verifica-se que os bairros descritos, em especial, os do concelho de Santa Maria da Feira não têm uma habitação condigna, sem condições de salubridade e sem acesso aos serviços públicos mais básicos. Identificados os bairros e casas com residentes de etnia cigana e cruzando alguns dados retirados da base de dados do IEFP seguiram-se os contactos com pessoas de etnia cigana. Efetuaram-se diversas visitas aos bairros, casas, mercado municipal de Oliveira de Azeméis onde trabalham diversas pessoas. A partir de alguns elementos conhecidos foi possível a identificação de outros elementos da mesma família e não só, e assim sucessivamente. Utilizou-se uma amostragem tipo bola de neve (Carmo e Ferreira, 2008).

#### **5.4. Entrevistados e guiões de entrevistas**

Por estar a desenvolver um estudo qualitativo, na seleção dos entrevistados não existiu a preocupação de constituir uma “amostra”<sup>59</sup> estatisticamente representativa, mas tão só assegurar a diversidade de homens e mulheres, grupos etários, locais de residência; tipos de habitação, atividades profissionais e habilitações académicas de modo a ter contributos de diferentes origens (Bogdan e Biklen, 1994).

O principal critério para a escolha dos participantes neste estudo foi o serem ciganos e estarem inscritos no Centro de Emprego e Formação Profissional de Entre Douro e Vouga. Considerou-se que através da verificação do percurso realizado pela pessoa inscrita no Centro de Emprego, desde a data da inscrição até à atualidade seria possível aferir que tipo

---

<sup>59</sup> Não é uma amostra de sentido estatístico mas um conjunto de pessoas que foram entrevistadas que se encontravam dentro de critérios estabelecidos nesta investigação: diversidade de género, idade e locais de residência. Valorizou-se a diversidade de atitudes e opiniões que fomos encontrando. (Glaser e Strauss, 1967).

de respostas a instituição dá às necessidades de emprego e formação profissional das pessoas ciganas que se dirigem a ela, e se essas respostas são “adequadas” e “eficazes” e dadas em tempo “útil”. Ciente deste objetivo, foram incorporadas no guião de entrevista, questões relativas à relação das pessoas com o Centro de Emprego e as suas expetativas sobre a possibilidade de virem a ter uma ocupação profissional.

Através do sistema informático do Centro de Emprego foi possível observar o histórico individual dos entrevistados nos seguintes parâmetros: data da 1ª inscrição, requerimento do RSI, encaminhamentos para ofertas de emprego, encaminhamentos para projetos CEI+ e encaminhamentos para formação profissional, o que constitui um complemento muito rico de informação de apoio à elaboração do perfil dos entrevistados.

Foram entrevistadas 23 pessoas ciganas: 16 mulheres e 7 homens, de diferentes grupos etários, residentes em três concelhos diferentes: São João da Madeira, Santa Maria da Feira e Oliveira de Azeméis (abrangidos pela área de intervenção do Centro de Emprego), com habilitações literárias diferentes (entre o não sabe ler e escrever até ao 12º ano) e com atividades ocupacionais diversificadas (domésticas, cesteiros, feirantes, sucateiros e desempregados).

Para chegar aos entrevistados ciganos não foi suficiente o critério da inscrição no Centro de Emprego, por si mesmo: foi difícil a aproximação e o estabelecimento de contacto para a realização de entrevistas. Decidi explorar quatro bairros, dois em São João da Madeira e dois em Santa Maria da Feira, pelo facto de concentrarem um maior número de residentes. No concelho de Santa Maria da Feira foi necessário a intermediação de uma Assistente Social que trabalhava com as pessoas ciganas, numa das freguesias com mais residentes. O primeiro encontro com pessoas ciganas residentes nessa freguesia aconteceu nas instalações da instituição onde trabalhava a Assistente Social, o qual permitiu estabelecer algum contacto prévio e a abertura e autorização necessárias, para posteriormente ir aos bairros entrevistar as pessoas. As visitas aos bairros para a realização das entrevistas foram programadas com os “tios”. Os “tios” ou patriarcas são normalmente os homens mais velhos de um grupo ou famílias ciganas que vivem no mesmo espaço e são ouvidos a propósito de qualquer orientação ou quezília entre os ciganos (Coelho, 1995 [1895]). No Bairro Verde<sup>60</sup> em Sanguedo o “tio” tem 35 anos, de 11 irmãos é o mais velho e é a ele que

---

<sup>60</sup> A identificação dos bairros com estes nomes (Verde, Castanho, Norte e Sul) é uma forma de manter a confidencialidade.

recorrem para dar opinião e solução a qualquer assunto/problema que surja no bairro. Neste caso o “tio” não é o membro mais velho da família, mas pelo facto de ter mais estudos (9º ano) destaca-se de todos os outros. É evidente o respeito de todos os membros desta família pelos mais velhos (Coelho, 1995 [1892]: 170; Mendes, Magano e Candeias, 2014) e em especial por este “tio”. Conheci-o na instituição que dá apoio às famílias ciganas e a partir daí fui convidada a entrar em cada barraca do bairro e as entrevistas decorreram bem e com grande entusiasmo de todos. Houve uma certa “luta” para ver quem seria a primeira pessoa a ser entrevistada.

No Bairro Castanho o “tio” tem 48 anos, não sabe ler nem escrever, mas é considerado o patriarca. O acolhimento no primeiro dia em que visitei o bairro foi “eufórico”. Nesse dia quase todos os membros masculinos estavam presentes e aparentavam uma enorme alegria e agitação física. Consegui interagir e conversar com a matriarca, uma mulher viúva de 71 anos que me deu informações sobre a família. Na segunda visita o ambiente era completamente diferente, parecia que o bairro tinha perdido “vida”! A maior parte dos homens que trabalha na recolha e venda da sucata não estavam presentes. A matriarca disse-me que na primeira visita que fiz coincidiu com o dia de recebimento do RSI e por isso estavam todos muito contentes. Fiz poucas entrevistas neste bairro que tiveram de ser suspensas, devido à desconfiança que surgiu por parte dos membros após uma rusga da polícia judiciária.

No concelho de São João da Madeira as visitas aos bairros foram efetuadas na maior parte das vezes aos fins de semana. Algumas visitas aconteceram no mercado municipal de Oliveira de Azeméis, onde alguns membros da família residente no Bairro Sul fazem feiras às quintas e sábados de manhã. Numa dessas visitas ao Bairro Sul assisti ao culto evangelista, que realizam três vezes por semana. O culto é feito num barraco de madeira e é “dirigido” pelo “Pastor”, genro do patriarca da família que vive no concelho de Ovar. No culto participam maioritariamente mulheres e crianças e apenas alguns jovens e é sempre acompanhado por música de fundo e “Aleluias” pronunciados constantemente pelas mulheres, após cada frase eloquente do pastor. Um dos filhos do patriarca disse-me numa conversa informal que não frequenta o culto porque fazia algumas asneiras. Por exemplo, fuma e bebe e não o deve fazer se participar no “culto”(nota de campo de 16 de maio de 2015). Na religião são “condenados” os atos de fumar, beber, andar na droga, roubar e ser infiel no casamento. Quem praticar estes atos não consegue alcançar a “salvação divina”.

Este “ato cultural” permite aos crentes, enquanto “comunidades de práticas”, transformar a ordem ideológica numa ordem de práticas concretas de carácter generativo – no sentido que é capaz de reconfigurar significados e ideias (Blanes, 2007) e como opção de vida ser evangélico implica alterações de comportamento (Blanes, 2006). Neste bairro não foi autorizada a captação de fotografias.

Participaram também neste estudo alguns técnicos e os critérios tidos em conta na escolha foram ter conhecimento profissional nas áreas do emprego e formação profissional e também o contacto com os utentes ciganos no atendimento de segunda linha<sup>61</sup>.

Os entrevistados ciganos estavam inscritos no IEFP e eram beneficiários de RSI à data do estudo e demonstraram o medo da denúncia de situações que conflituassem com a continuação desse benefício. Aliás, por várias vezes, esse receio foi verbalmente expresso por homens e mulheres entrevistados, mesmo dando a garantia de que o papel da investigadora ali não tinha que ver com o de técnica, e que havia a salvaguarda da confidencialidade obrigatória de acordo com os critérios éticos de investigação. Com a garantia de confidencialidade, a conversa passava a fluir com mais naturalidade. No entanto, sentia-se sempre uma certa reserva, talvez pelo pouco tempo de duração das entrevistas que não permitiu estabelecer maior relação de confiança. Eventualmente um retorno aos locais para novas conversas informais tivesse permitido aprofundar algumas questões que ficaram tratadas de forma menos profunda pela limitação temporal.

Nas primeiras entrevistas a pessoas ciganas utilizou-se um guião com tópicos mais ou menos abertos, para que o entrevistado respondesse livremente a essas questões (Consultar anexo nº 1). O guião foi construído tendo por base a revisão bibliográfica sobre Ciganos em Portugal e na Europa e foi sendo reajustado, primeiro na sequência de entrevistas exploratórias que lhe foram dando consistência e, posteriormente, ao longo do período de tempo de realização das entrevistas (Poirier et al., 1995)

As primeiras entrevistas exploratórias foram de certo modo frustrantes porque as respostas obtidas eram essencialmente: “sim”, “não”, “não sei”, o que apontava para uma necessidade de ajustar a forma de abordar e chegar aos entrevistados. Nessas primeiras

---

<sup>61</sup> Os técnicos que fazem a 1ª linha dão informações gerais, emitem declarações de inscrição, rececionam documentos entregues em mão e encaminham os utentes e entidades para a área do emprego ou da formação. O atendimento de 2ª linha é efetuado por técnicos de emprego e formação, após o despiste e filtragem dos assuntos pelos técnicos da 1ª linha. Na 2ª linha um utente que se queira inscrever para emprego, por exemplo, tem de informar o técnico de emprego ou técnico superior, a sua experiência profissional (ou não) e o que pretende fazer em termos de trabalho, se está interessado num estágio profissional, etc.

entrevistas, houve a preocupação de seguir as questões ordenadas pelo guião, o que colocou uma espécie de espartilho para a fluência das entrevistas/ conversa. De acordo com os temas mais abordados por uns e outros entrevistados, o guião foi sendo reajustado de forma mais flexível e aberta e através de tópicos /guia de conversa. As questões foram colocadas no decorrer da conversa sempre que existia abertura, sem seguir rigidamente as áreas ou dimensões planeadas no guião. Giddens (2009) refere que o investigador pode sentir-se completamente frustrado pelo facto de os indivíduos se recusarem a falar sobre si próprios e em certos contextos as perguntas diretas podem provocar silêncio. No entanto, o investigador deve conseguir adaptar-se a circunstâncias invulgares e inesperadas e seguir as pistas que vão surgindo no decorrer da investigação (Giddens, 2009).

Kaufmann (1996) menciona que as perguntas mal construídas produzem a indiferença, o silêncio e o mal-estar. Os informantes devem ter o dom da palavra sentirem-se importantes e serem escutados em profundidade. “La meilleure question n’est pas donné par la grille: elle est à trouver à partir de ce qui vient d’être dit par l’informateur” (p. 148). A entrevista compreensiva, como é designada por Kaufmann, constitui uma técnica adequada para aceder a recolha de informação sobre temas complexos, pessoais e difíceis de penetrar. O informante não é questionado para dar a sua opinião, mas porque possui um conhecimento precioso (Kaufmann, 1996).

A observação indireta por meio de guião de entrevista deve vencer a resistência natural ou a inércia dos indivíduos (Quivy e Campenhout, 2005: 184). No entanto, o facto de os indivíduos sentirem que alguém se preocupa com os seus problemas e acharem que a sua opinião pode ajudar a fazer avançar as coisas num domínio que considerem importante (Quivy e Campenhout, 2005) permitiu a colaboração dos entrevistados.

Os indivíduos ciganos entrevistados neste trabalho fazem parte de um grupo pobre, excluído e marginalizado na sociedade. É necessária uma abordagem cuidada e sensível em relação por exemplo nas questões relativas às atividades ocupacionais e ao nível de rendimentos/benefícios sociais, habitualmente encaradas como constrangedoras pelos entrevistados (Foddy, 1996; Ribeiro, 2003; Santos e Marques, 2013), mas também haver uma distância de perspetivas etnocêntricas.

No início da entrevista era feita a apresentação do objetivo da entrevista, questionava-se se autorizavam a gravação da mesma e era garantida a confidencialidade. Foram realizadas 23 entrevistas a pessoas ciganas, das quais 17 foram gravadas. No que se refere à seleção das

peças ciganas a entrevistar, não foi possível entrevistar o mesmo número de homens e mulheres. Os homens ciganos “empurravam” a conversa para as mulheres, “esse assunto é com a minha mulher”, o que é uma questão frequente em estudos sobre ciganos (Costa, 2001). A maior parte das entrevistas às pessoas ciganas foi realizada na presença de crianças, o que criou algumas dificuldades na realização das entrevistas e dificultou a audição e transcrição das mesmas.

No Bairro Castanho, no concelho de Santa Maria da Feira, tive de concluir precocemente a realização de entrevistas porque devido a uma intervenção da Polícia Judiciária instalou-se a desconfiança dos moradores ciganos quanto à possibilidade de denúncia. No concelho de Oliveira de Azeméis, o facto de a maior parte das pessoas ciganas viverem em casas individuais permitiu estabelecer uma relação mais próxima com os entrevistados.

A condução das entrevistas decorreu de forma mais ou menos descontraída. Alguns tópicos tiveram mais desenvolvimento que outros, o que contribuiu para o enriquecimento da informação obtida. As entrevistas gravadas foram transcritas integralmente pela entrevistadora e autora do trabalho, o que valoriza o trabalho empírico no nosso ponto de vista, porque existe um entrosamento profundo entre a memória da realização da entrevista (com todas as dificuldades na concretização e condução da entrevista, condições de conforto existentes, interferências várias, marcações planeadas e desmarcadas, etc.) a transcrição e análise de narrativas. O entrevistador não se limita apenas ao papel de escriba, ele colabora diretamente na produção da narrativa (Poirier et al., 1995:22-24).

Cada etapa de recolha e tratamento de informação permitiu adquirir uma profunda familiaridade com os discursos dos entrevistados e a sua associação aos respetivos perfis.

Em termos de entidades empregadoras, participaram no estudo representantes de quatro entidades que foram escolhidas pelo facto de manterem contacto com o Centro de Emprego, quer a nível do acesso a medidas de apoio à empregabilidade quer a nível de ofertas de emprego, para contratação imediata e de acordo com a sua própria vontade em participarem neste estudo. Foram realizadas 4 entrevistas a responsáveis de entidades empregadoras com diferentes naturezas jurídicas (uma IPSS, uma junta de freguesia, uma empresa de trabalho temporário e uma empresa sociedade unipessoal). Foi bastante difícil encontrar entidades que tivessem recebido candidatos para ofertas de emprego ou para medidas de apoio ao emprego. Alguns representantes não se lembravam de terem recebido alguma vez candidatos de etnia cigana, dado que os registos dessas ofertas já tinham mais

de cinco anos. Um representante que disse ter recebido recentemente um candidato foi contactado por telefone para a marcação da entrevista, mas quando foi explicado o objetivo da entrevista, essa possibilidade foi “transferida” de pessoa em pessoa acabando por não acontecer. Estes constrangimentos vividos durante o estudo têm a sua riqueza em termos de análise, pois permitem “observar” o preconceito e o desinteresse pelos problemas relacionados com a etnia cigana, por parte dos representantes das entidades empregadoras. Perante as dificuldades apresentadas nos contactos com as entidades empregadoras públicas e privadas, apenas conseguimos realizar quatro entrevistas com representantes de entidades empregadoras e que de seguida apresentamos uma breve caracterização: entidade empregadora A<sup>62</sup> é uma Junta de Freguesia com 4 trabalhadores. Nesta freguesia do concelho de Santa Maria da Feira vive o maior número de pessoas ciganas. Teve um projeto CEI+ com um utente cigano integrado;

A entidade empregadora B é uma entidade com fins lucrativos também do concelho de Santa Maria da Feira, com 5 trabalhadores. Esta entidade existe há mais de 20 anos e dedica-se à produção de leite e criação de gado. Tem o registo de oferta de emprego mais recente, em julho de 2015, para a qual foi encaminhado um utente cigano (utente cigano com o maior número de encaminhamentos para ofertas de emprego no seu histórico e com o 9º ano de escolaridade), mas não foi admitido;

A entidade empregadora C é uma entidade sem fins lucrativos com 135 a 140 trabalhadores e existe desde 1987 e situa-se no concelho de Oliveira de Azeméis. Tem como principal atividade o apoio social para pessoas idosas, entre outras atividades sociais. Há cerca de 10 anos teve um cigano integrado num programa ocupacional de emprego (POC, atualmente designado por Contrato Emprego Inserção-CEI+), no final do qual, a entidade realizou 3 contratos de 6 meses. Findos os contratos o trabalhador foi dispensado. Em 2014 esta entidade teve um projeto CEI+ no qual ficaram integrados 28 beneficiários de RSI, mas nenhum cigano. Dos candidatos encaminhados pelo Centro de Emprego, 3 candidatas eram de etnia cigana: 2 mulheres e 1 homem mas nenhum foi selecionado.

A entidade empregadora D é uma empresa de trabalho temporário com cerca de 10.000 colaboradores a nível nacional. Recruta essencialmente pessoas indiferenciadas, sem

---

<sup>62</sup> A atribuição das designações das entidades empregadoras como A, B, C e D é uma forma de manter a confidencialidade das mesmas e das informações obtidas por entrevista e através da consulta de dados na base informática do IEFP.

requisitos de escolaridade, de idade ou de experiência, inscritas no Centro de Emprego e Formação Profissional de Entre Douro e Vouga, para as linhas de produção de uma empresa sediada em São João da Madeira.

As quatro entrevistas foram realizadas no mês de agosto de 2015, de acordo com o guião que se encontra no Anexo nº 2. As principais dimensões analisadas foram: a existência ou não de contratação de pessoas ciganas por parte das entidades empregadoras; quais os fatores inibidores de contratação de pessoas ciganas (nível de escolaridade, conhecimento e experiência profissional, apresentação, motivação dos ciganos); existência de meios financeiros para a contratação; condições remuneratórias existentes; comportamentos de discriminação, descrédito e falta de confiança das entidades empregadoras; o que pensam as entidades empregadoras das políticas sociais e em particular o RSI e por último a possibilidade de integração de pessoas ciganas na perspetiva dos representantes destas quatro entidades.

Além dos dados colhidos pelas entrevistas foram também observados os históricos das quatro entidades empregadoras no sistema do Centro de Emprego para comparação da informação recolhida de diversas formas. Através do IEFP as quatro entidades empregadoras, com diferentes naturezas jurídicas estabeleceram contactos com indivíduos ciganos, no âmbito de medidas de emprego.

**Foram também realizadas entrevistas a técnicos do IEFP** do Centro de Emprego e Formação Profissional de Entre Douro e Vouga. Este Centro tinha cerca de 50 trabalhadores em 31 de julho de 2015 e é através deles que são aplicadas no terreno as atribuições definidas pelo IEFP. O IEFP está empenhado no desenvolvimento de uma gestão de qualidade e no compromisso em implementar medida, modernizar e aperfeiçoar práticas e procedimentos, e estimular esforços na melhoria contínua, privilegiando os recursos e instrumentos e garantindo o envolvimento de todas as pessoas na organização.

De acordo com a disponibilidade dos técnicos (muito pouca, devido aos escalonamentos do atendimento de 2ª linha, visitas a empresas e trabalho de secretária na análise de centenas de processos das diversas medidas) foi possível a marcação e realização de quatro entrevistas a técnicas superiores do Centro de Emprego, com idades compreendidas entre os 41 e os 43 anos e com formação académica em Engenharia Mecânica, Ciências da Educação, Psicologia e Relações Públicas. Todas estas técnicas trabalham no IEFP há mais de 15 anos. Duas delas ocupam cargos de chefia e não fazem atendimento de utentes e as

outras duas fazem atendimento de 2ª linha em que contactam regularmente com utentes ciganos, uma na área do emprego e outra na área da formação profissional.

Os objetivos das entrevistas foram os de perceber o que pensam os técnicos sobre a integração das pessoas ciganas inscritas do centro de emprego e quais as suas atitudes perante este assunto (práticas de trabalho); tentar perceber que políticas de emprego e formação profissional existem, específicas ou não, que se ajustem a estas pessoas; se existem outras práticas que ajudem na integração e quais são os principais constrangimentos na integração sentidos pelos técnicos do IEFP (ver anexo nº 3).

Quer no caso dos empregadores, quer no caso dos técnicos, a realização de entrevistas foi ainda uma tarefa mais difícil de concretizar do que as entrevistas a pessoas ciganas: foram sendo apresentados argumentos de indisponibilidades sistemáticas ao longo deste processo de investigação.

### **5.5 Tratamento, análise e validação da informação**

Dando continuidade aos procedimentos de investigação, depois da recolha de dados é necessário o tratamento e análise. Na perspetiva de Strauss (1987) a interpretação dos dados é a espinha dorsal do procedimento empírico. É necessário dar sentido ao conjunto da informação recolhida sem perder a riqueza de significação.

Neste trabalho optou-se por uma análise de tipo aberto em que o quadro de análise não está fixado previamente (Bardin, 2009). Procurou-se elaborar os perfis biográficos de todos (as) os (as) entrevistados (as) e organizar o corpus através de uma grelha de análise analítica sustentada na perspetiva teórica que orientou a recolha de dados (Bardin, 2009).

A conjugação da objetividade rigorosa com o fascínio e a riqueza da subjetividade foi uma preocupação constante, no sentido de respeitar a singularidade de cada entrevista, através de uma análise vertical (que garante a lógica interna e individualizada), cruzada com a diversidade dos discursos, isto é, uma análise horizontal (leitura transversal da totalidade das entrevistas), permitindo evidenciar o que é comum e o que é divergente, aquilo que aproxima e aquilo que afasta os diversos atores entre si (Bardin, 2009). A análise de conteúdo, enquanto método, é um conjunto de técnicas de análise das comunicações que utiliza procedimentos sistemáticos e objetivos de descrição do conteúdo das mensagens (Bardin, 2009).

Através do método da análise de conteúdo, a informação qualitativa foi *reduzida, categorizada, clarificada, sistematizada e comparada*, com o fim de obter uma visão o mais completa possível (Serrano, 1994). Pela leitura atenta e cuidada das entrevistas, a informação foi organizada por conteúdos temáticos e dimensões de análise, de forma a identificar as perceções dos entrevistados. As categorias ou dimensões foram construídas ao longo da análise.

Atendendo a que foram feitas três tipos de entrevistas, as variáveis e dimensões de análise de cada uma delas são diferentes e isso reflete-se no processo de análise. Para as entrevistas feitas a pessoas ciganas foram constituídas as seguintes dimensões de análise: variáveis sociodemográficas (sexo, idade, habilitações, rendimentos, ocupações dos próprios, pais e cônjuges); relação com o centro de emprego: tempo de inscrição, ofertas de emprego (existentes no percurso do utente e resultados), formação profissional (sucessos e insucessos), medidas de emprego, qualidade do atendimento; expectativas de emprego e formação profissional; o RSI e sua importância na integração profissional; motivos do insucesso na integração no mundo do trabalho.

Em relação às entrevistas dos representantes das entidades empregadoras definiram-se as seguintes dimensões de análise: contratação e vínculos existentes com ciganos; fatores inibidores de contratação (motivação, nível de escolaridade, conhecimento profissional, apresentação, meios financeiros, condições remuneratórias, discriminação/descredito/falta de confiança); políticas sociais (RSI) e possibilidade de integração.

As dimensões de análise resultantes do processo de interpretação das entrevistas aos técnicos IEFP são: inscrição do utente cigano (motivo e afluência ao centro de emprego nos últimos 10 anos); medidas do IEFP existentes e percursos realizados pelas pessoas ciganas nas áreas da formação e emprego, e casos de sucesso; ofertas de emprego e relação com as entidades empregadoras (quem dá emprego aos ciganos); parcerias; políticas sociais (RSI) e integração.

A interpretação dos resultados obtidos feita à luz dos objetivos e da documentação teórica é fundamental. Além da descrição, a análise de conteúdo permite a compreensão dos fenómenos que constituem o objeto de estudo. No entanto, para assegurar a validade dos resultados torna-se necessário fazer o cruzamento com os resultados obtidos por outras técnicas, outros autores, teorias, etc.

Denzin (1989) identificou quatro grandes tipos de triangulação: triangulação de dados, triangulação de investigadores, triangulação de teorias e triangulação metodológica. A triangulação é uma forma de tornar um plano de investigação mais sólido (Patton, 1990).

A triangulação entre diferentes sujeitos-atores investigados é uma forma de analisar a informação recolhida dos três grupos de entrevistados: ciganos inscritos no centro de emprego, entidades empregadoras e técnicos IEF, comparando os discursos sobre a mesma temática de investigação, de forma a assegurar uma compreensão mais profunda do fenómeno investigado. Assim foi possível clarificar significados pela identificação de diversos ângulos.

Como já foi referido usaram-se diferentes instrumentos metodológicos como a pesquisa documental, observação, notas de campo e entrevista. Desta forma realizou-se a triangulação técnica que permitiu a comparação entre estas diferentes técnicas, mas também se recorreu à triangulação com outras fontes bibliográficas. A lógica da triangulação é que cada método revela diferentes aspetos da realidade empírica o que permite a utilização de diferentes métodos de observação, explicação e compreensão da realidade.

Neste percurso identificámos constrangimentos e oportunidades da realização do trabalho empírico. Na perspetiva de Flick “As reflexões do investigador sobre as suas ações e observações no terreno, as suas impressões, irritações, sentimentos, etc., constituem dados de pleno direito, fazendo parte da interpretação e ficando documentados no diário de investigação e nos protocolos do contexto” (Flick, 2005: 6).

### **Parte III - Apresentação e discussão de resultados**

## Capítulo VI - Ciganos e situação de desemprego

### 6.1 Perfis sociodemográficos e origens sociais dos ciganos estudados

De acordo com os critérios explicitados no capítulo anterior e pelas condições criadas a nível profissional e académico foram entrevistadas 23 pessoas ciganas, 16 são mulheres e 7 são homens, nos concelhos de São João da Madeira, Oliveira de Azeméis e Santa Maria da Feira, representando 22,33% do total de utentes ciganos inscritos no Centro de Emprego e Formação Profissional entre Douro e Vouga.

Apresentam-se a seguir os dados referentes às idades e níveis de escolaridade por sexo.

**Tabela 11 - Idades e níveis de escolaridade dos inquiridos ciganos**

	Idades														Total geral
	20-24		25-29		30-34		35-39		40-44		+45		Total		
Níveis Escolaridade	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	
Não sabe ler nem escrever						1		1		1		1	0	4	4
Sabe ler e escrever mas não completou nível				1		2							0	3	3
4º ano de escolaridade		2	1	3									1	5	6
6º ano de escolaridade	1	1		2	1		1					1	3	4	7
9º ano de escolaridade					1		1						2	0	2
12º ano de escolaridade			1										1	0	1
Total	1	3	2	6	2	3	2	1	0	1	0	2	7	16	23

Fonte: Informação obtida das entrevistas e da base de dados informática “Sigae” do IEFPP – Centro de Emprego e Formação Profissional de Entre Douro e Vouga<sup>63</sup>

Em relação às habilitações escolares, as mulheres têm menos habilitações, três delas não sabem ler nem escrever e o máximo de habilitações que apresentam é o 6º ano de escolaridade. Os homens são mais habilitados em termos escolares, só um tem o 4º ano, três têm o 6º ano, dois têm o 9º ano e um obteve o 12º.

Conhecer as origens sociais é importante para aferir se existe evolução/alteração das ocupações dos progenitores dos entrevistados, em relação às ocupações destes últimos e seus cônjuges. Há a perceção de que se perderem artes e ocupações tradicionais desempenhadas por pessoas ciganas (Marques, 2005; Gamella, 2013; Magano, 2014). Será que as gerações mais jovens têm ocupações diferentes dos seus pais? Quais as ocupações

<sup>63</sup> A informação obtida das entrevistas foi comparada com a visualização no sistema informático, para confirmação de alguns dados, nomeadamente a idade e as habilitações (em certas situações não sabiam ao certo em que ano tinha nascido).

desempenhadas? Qual o impacto do RSI na procura de emprego? O RSI «aprisiona» os beneficiários ciganos a um «rendimento certo»? Quais as propostas de emprego?

**Tabela 12 - Origens Sociais dos pais (Ocupações)**

<b>Profissões</b>	<b>Ocupações Pai</b>	<b>Ocupações Mãe</b>	<b>Total</b>
Cesteiro	16	3	19
Feirante	1	1	2
Estivador	1	0	1
Vendedor Ambulante	0	15	15
Doméstica	0	1	1
Nunca Trabalhou	2	1	3
Sem Dados	3	2	5

Fonte: Informação obtida das entrevistas

De um modo geral, constata-se que os pais dos entrevistados tinham uma ocupação, que é, de acordo com várias referências bibliográficas (Dias et al., 2002; Pinto, 2000; Garrido, 1999; Nicolau, 2013; Magano, 2014) uma ocupação tradicionalmente imputada aos ciganos, a cestaria. Assim, 19 pais dos entrevistados dedicavam-se essencialmente à cestaria, um deles era estivador e outro feirante. Pinto (2000) referiu no seu estudo que a atividade artesanal de cestaria era uma técnica dominada por todos os elementos masculinos adultos e que se encontrava em desuso. Este facto é confirmado mais abaixo quando se identificam as principais atividades/ocupações dos homens ciganos na atualidade.

As mães dos entrevistados vendiam os cestos feitos pelos maridos, de porta em porta, e pediam esmola em simultâneo. No entanto, três delas também se dedicavam à cestaria.

**Tabela 13 - Condição perante a atividade económica dos entrevistados**

<b>Profissões/Ocupações</b>	<b>Entrevistados Sexo Masculino</b>	<b>Entrevistados Sexo Feminino</b>	<b>Total</b>
Cesteiro	1	0	1
Feirante (Ajudante)	1	0	1
Vendedor Ambulante (porta em porta)	1	1	2
Vigilante	2	0	2
Cantoneiro	2	0	2
Servente Construção Civil	2	0	2
Sucateiro	2	0	2
Doméstica (Nunca trabalhou)	0	16	16
Nunca Trabalhou	2	0	2
<b>Total</b>	<b>13</b>	<b>17</b>	<b>30</b>

Fonte: Informação obtida das entrevistas

Em relação às ocupações dos entrevistados, na sua maioria mulheres (16), todas declararam serem domésticas e nunca trabalharam fora de casa, no entanto, todas elas se encontram inscritas no Centro de emprego, ou seja, do ponto de vista formal são desempregadas. Atualmente os sete homens entrevistados e à exceção de um, que trabalha na sucata, estão desempregados ou sem qualquer atividade. Dois deles nunca tiveram qualquer ocupação e os restantes tiveram no passado algumas ocupações como cantoneiro, ajudante de feirante, vigilante, servente de construção civil e vendedor ambulante. Apenas um entrevistado afirmou que quase toda a sua vida foi cesteiro. Só três destes homens tiveram mais do que uma ocupação, por exemplo o que foi cesteiro, foi vigilante durante dois meses numa empresa de cortiça e fez serviços de cantoneiro numa Freguesia.

Em geral os homens que trabalharam por conta de outrem tiveram períodos de trabalho muito curtos.

**Tabela 14 - Condição perante a atividade económica dos cônjuges dos entrevistados**

<b>Profissões/Ocupações</b>	<b>Cônjuges das Mulheres entrevistadas</b>	<b>Cônjuges dos Homens entrevistados</b>	<b>Total</b>
Cesteiro	4	0	4
Feirante (Ajudante)	2	1	3
Vendedor Ambulante (porta em porta)	2	0	2
Cantoneiro	1	0	1
Servente Const. Civil e de empresa de camionagem	3	0	3
Sucateiro	3	0	3
Nunca Trabalhou	7	6	13
<b>Total</b>	<b>22</b>	<b>7</b>	<b>29</b>

Fonte: Informação obtida das entrevistas

Os cônjuges são na maioria do sexo masculino e tiveram algumas atividades tais como: cantoneiro, sucateiro, cesteiro, servente na construção civil, ajudante de feirante, servente em empresa de camionagem. Na atualidade apenas um mantém a ocupação de ajudante de feirante e dois a ocupação de cesteiro. As mulheres nunca trabalharam fora de casa à exceção de uma que faz feiras. A única fonte de rendimento para os entrevistados e seus cônjuges referenciada é o RSI e o abono da família, ou seja, formalmente, os entrevistados não têm rendimentos para além das prestações de apoio social do Estado.

Comparando as ocupações profissionais dos entrevistados com os seus progenitores assume relevância a maior inatividade atual verificada nos inquiridos e seus cônjuges de ambos os sexos. As atividades económicas e estratégias alternativas de sobrevivência dos pais dos entrevistados eram mais diversificadas.

As mulheres entrevistadas, na sua maioria, nunca trabalharam fora de casa e alguns homens tiveram trabalhos de pouca duração e constata-se o abandono quase por completo da arte de cesteiro. A cestaria é uma atividade artesanal que caiu em desuso devido a vários os fatores. “A matéria-prima que normalmente obtêm dos canaviais vai rareando devido, sobretudo à poluição dos rios. Por outro lado, os mercados habituais com a substituição dos vimes por outros materiais e a oferta doem cestos importados a baixos preços” (Pinto, 2000: 75). Esta informação é confirmada pelos discursos de alguns dos nossos entrevistados:

“Era difícil [arranjar os vimes], ele [o marido] ia pelos ribeiros, apanhá-los. Ele ia apanhar pelos matos (...) Agora já não, não quer, não apega aos cestos, já não compram os cestos. Agora tem os cestos nas lojas dos 300, agora já não compram os cestos. Já não é como aquele tempo antigamente. Saía e vendia, agora já não (...) Eles dizem que tem uma bacia da loja dos 300, um balde, eles compram isso.” (Mulher, 51 anos, Sanguedo).

Em relação à atividade de cestaria há uma relação ambivalente por parte dos entrevistados. Por exemplo, um homem de 35 anos referiu que “fazer cestos e andar de carroça eram coisas das pessoas antigas [nota de campo - 15 de maio de 2015], no entanto, quando se inscreveu no Centro disse que fazia cestos em verga para vender [ficou registado no histórico no sistema informático].” Depreende-se que talvez exista uma maior pressão do sistema social que valoriza outro tipo de profissões. A venda dos cestos artesanais não é tão lucrativa como há 20, 30 anos atrás, ou então pode não ser entendida como profissão. Olhando para os resultados do ENCC (Mendes, Magano e Candeias, 2014) verifica-se uma semelhança em relação aos dados obtidos dos homens e mulheres entrevistados neste trabalho. No que se refere à condição perante a atividade económica é relevante o número de desempregados e das domésticas. Os poucos que trabalham, por sua vez têm profissões pouco qualificadas e diversificadas, predominando os vendedores ambulantes e que se situam ao nível do mercado informal ou economia subterrânea.

No caso deste estudo, os membros dos agregados dos 23 entrevistados formam um total de 100 pessoas. Em média, mensalmente cada pessoa recebe o valor de 107,92 €<sup>64</sup> (valor do RSI e abono de família), o que corresponde a um valor anual por pessoa aproximado de 1.295,04 €. O valor abaixo do qual se considera que alguém é pobre, em 2013, é de 4937 €

---

<sup>64</sup> Este valor foi calculado de acordo com os valores obtidos nas entrevistas.

(Pordata)<sup>65</sup>, ou seja, todas estas pessoas ciganas entrevistadas vivem abaixo do limiar de pobreza. Na base do cálculo do valor mensal por pessoa foram apenas considerados os valores dos apoios sociais, as únicas fontes de rendimento destas 23 famílias. Todos os entrevistados, além das despesas com a alimentação, têm diversas despesas fixas tais como: eletricidade, água, gás, despesas com as viaturas, rendas de habitação, medicação, internet, etc.

No ENCC, os autores concluíram que a proporção dos agregados cuja fonte principal de rendimento é o RSI é maior que a proporção daqueles que dependem primeiramente do trabalho (Mendes, Magano e Candeias, 2014). O mesmo se verifica nos 23 agregados dos entrevistados, que residem em diferentes concelhos, em diferentes locais, e em diferentes tipos de habitação, os quais (sobre) vivem quase exclusivamente do RSI.

Uma grande parte das famílias ciganas reside em casas abarracadas sem condições de habitabilidade e salubridade. Vivem em situação de pobreza, não têm a escolaridade obrigatória e existe um grande número de pessoas analfabetas. Perante estas condições o RSI é considerado “muito” e ao mesmo tempo “muito pouco”.

“Suficiente não é, mas tem que dar!” (Mulher, 29 anos);

“ [Dá] Para ir comendo alguma coisita!” (Mulher, 51 anos);

“Isto não dá para nada! Temos que pagar a luz, depois a despesa de casa, o material para as miúdas, gasóleo para levá-las durante o mês todo na escola...isto às vezes nem para comer isto chega.” (Homem, 35 anos).

## **6.2 Relação entre Ciganos, Centro de Emprego e ofertas de trabalho**

Sendo um fenómeno social relativamente recente, o aumento do número de inscritos ciganos nos centros de emprego, sobretudo devido à última alteração do RSI em 2012, tentou-se perceber os motivos que levam os ciganos ao centro de emprego. Apresentar a prova de inscrição no centro de emprego é uma das exigências a cumprir para poderem requerer este apoio social, uma vez que a inserção no mercado formal de emprego é um dos objetivos definidos nos contratos de inserção. No caso dos entrevistados ciganos, nove pessoas indicaram que se inscreveram devido ao RSI, três referiram que se inscreveram no centro de emprego porque as assistentes sociais lhes pediram para o fazer e apenas dois dos entrevistados responderam em primeiro lugar que o motivo foi para arranjar um trabalho.

---

<sup>65</sup> Ver <http://www.pordata.pt/Portugal/Limiar+de+risco+de+pobreza-2167>

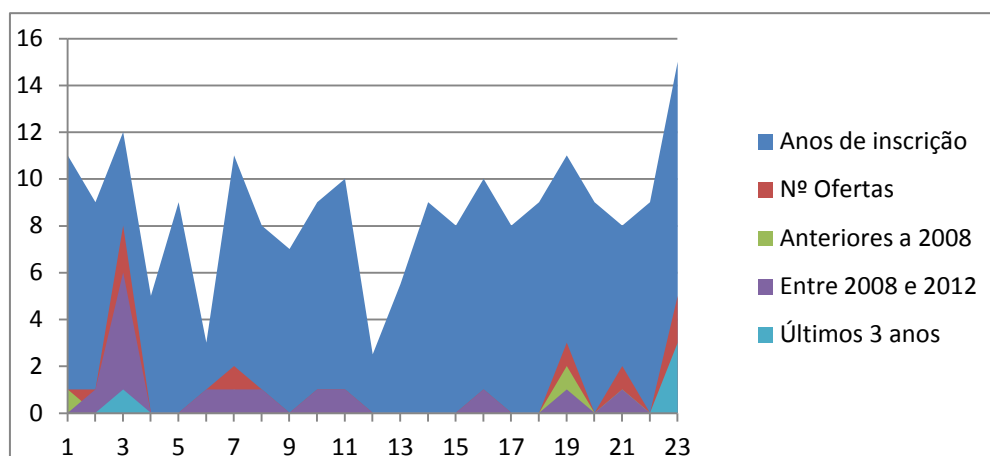
Desde a data da 1ª inscrição até ao ano de 2015, os 23 utentes inscritos mantêm-se nos ficheiros do IEFP, **em média, há cerca de 8,6 anos**. A título ilustrativo são apresentados alguns exemplos): uma mulher de 35 anos tem a data da primeira inscrição em julho de 2003; ii) um homem de 34 anos fez a sua primeira inscrição em outubro de 2003, ou seja há quase 12 anos e iii) um homem de 31 anos tem inscrição anterior ao ano de 2000. Nestes três casos, com mais de 10 anos na base de dados do IEFP existem anulações da inscrição devido a diversos incumprimentos (por exemplo, não resposta a convocatórias do Centro, desistência de cursos de formação, alterações de moradas não comunicadas, etc.) e novas reinscrições (quando uma inscrição é anulada devido a incumprimentos só é possível fazer nova inscrição após 60 dias a contar da data da anulação). No entanto, em todos os casos as inscrições são demasiado longas! Denota-se um certo desalento por parte destas pessoas porque desde que se inscreveram nunca foi encontrada uma solução a nível do emprego. São registadas algumas chamadas para cursos de formação, mas nunca ou raramente para trabalhos. Três dos entrevistados referiram que estão inscritos há mais de 10 anos e nunca conseguiram arranjar um trabalho. Por vezes, afirmam ter a certeza que isso não vai acontecer e que o Centro de Emprego só os chama para cursos. Através dos históricos dos inscritos foram verificados os números de encaminhamentos para ofertas de emprego, para projetos de Contrato Emprego-Inserção+ (CEI+) e para ações de formação desde que se inscreveram pela primeira vez. Foram analisadas as respostas das entidades empregadoras, das entidades promotoras dos CEI+, do IEFP, em termos de formação profissional e atendimento por parte dos técnicos e, em simultâneo, as respostas dos utentes ciganos a todas essas situações. É importante observar o número de ofertas de emprego para as quais os entrevistados ciganos foram encaminhados nos últimos 15 anos (com uma média de 8,6 anos de inscrição).

**Tabela 15 - Número de ofertas, às quais foram apresentados os entrevistados**

Ofertas anteriores a 2008	Ofertas entre 2008 e 2012	Ofertas nos últimos 3 anos	Total de Ofertas <sup>66</sup>
Mulheres - 5 Homens - 2	Mulheres - 5 Homens - 11	Mulheres - 0 Homens - 4	Mulheres - 10 Homens - 17
Totais: 7 ofertas	Totais: 16 ofertas	Totais: 4 ofertas	Totais: 27 ofertas

Fonte: Informação obtida das entrevistas e da base de dados informática “Sigae” do IEFP – Centro de Emprego e Formação Profissional de Entre Douro e Vouga

**Figura 7 - Ofertas de emprego por escalões de tempo, nos últimos 15 anos**



Fonte: Informação obtida das entrevistas e da base de dados informática “Sigae” do IEFP – Centro de Emprego e Formação Profissional de Entre Douro e Vouga

Salienta-se que no período em que se instalou a crise financeira em 2008 e até à atualidade, este número de ofertas é muito baixo. Nos últimos três anos são apenas registadas 4 ofertas para os ciganos inscritos no Centro de Emprego e que foram entrevistados no âmbito deste estudo.

Nos encaminhamentos para as 27 ofertas de emprego verificadas, o resultado obtido foi “recusa da entidade empregadora”. Resumindo, nos casos em apreço, não houve uma única colocação. Os utentes ciganos têm uma opinião sobre estas recusas sistemáticas por parte das entidades empregadoras: consideram que o facto de serem ciganos é um dos motivos, quase sempre devido a questões de racismo.

<sup>66</sup> Os entrevistados foram apresentados a diferentes ofertas. Poderão existir algumas ofertas em que foram encaminhadas mais do que uma pessoa cigana ou não cigana. Normalmente, para cada oferta são encaminhados vários candidatos que reúnem os requisitos, para que a entidade empregadora faça a seleção.

“ [Dizem]”Você vai para casa, depois a gente entra em contacto”. Até hoje nunca mais entrou em contacto, por ser de etnia cigana.<sup>67</sup>” (Homem, 31 anos, Oliveira de Azeméis).  
“(…) mas elas pensavam que eu sabia ler, pensava que eu sabia ler, mas entretanto ela viu que era cigana, logo, e disse logo que não…” (Mulher, 34 anos, Oliveira de Azeméis).  
“A vossa raça custa a aceitar a raça cigana para trabalhar.”, “Porque têm medo dos ciganos” (Mulher, 26 anos, Oliveira de Azeméis).  
“Não sei, se calhar é por ser de etnia cigana (…) Deve ser medo ou racismo, não sei, não sei o que vai na cabeça dessas pessoas, não faço ideia” (Homem, 31 anos, Santa Maria da Feira)

Um dado importante é o facto de os utentes com mais habilitações terem maior número de ofertas na totalidade e nos últimos três anos. Dois homens, um com 35 anos e o 9º ano e outro com 31 anos e o 9º ano foram encaminhados para 8 e 5 ofertas de emprego respetivamente. No entanto, outro entrevistado com 26 anos e com o 12º ano teve apenas um encaminhamento, para uma oferta de emprego em 2008. Contudo, verifica-se na generalidade que os mais habilitados – os homens – têm de facto mais encaminhamentos para ofertas de emprego.

Em relação às mulheres constata-se que estas estão em desvantagem pelo facto de terem habilitações inferiores e de na sua maioria nunca terem tido uma experiência de trabalho. Nos últimos três anos nenhuma mulher cigana inscrita no Centro de Emprego foi encaminhada para uma oferta de emprego. Em suma, com ou sem habilitações, com mais ou menos encaminhamentos, sendo homem ou mulher, nenhum dos entrevistados foi colocado numa oferta de emprego.

De entre as medidas de emprego existentes analisámos as que poderiam enquadrar pessoas com menos qualificações como é o caso das pessoas ciganas inscritas neste Centro de Emprego. De acordo com os programas disponíveis por parte do IEF, os contratos Emprego-Inserção + (CEI+) são os que, potencialmente, mais se “adequam” às características dos utentes de etnia cigana tendo em conta o facto de serem beneficiários de RSI, serem projetos de 9 meses e essencialmente para atividades “práticas”. O Trabalho Social Florestas não teve projetos apresentados neste centro.

Os utentes ciganos, pelo facto de serem beneficiários de RSI e estarem inscritos há mais de 12 meses, vão de encontro a um dos objetivos deste programa (CEI+) que é fomentar o contacto dos desempregados com outros trabalhadores e atividades, evitando o risco do seu isolamento, desmotivação e marginalização. As entidades coletivas, públicas ou privadas sem fins lucrativos (autarquias locais e entidades de solidariedade social) são os principais

---

<sup>67</sup> Os próprios ciganos auto identificam-se como sendo de etnia cigana

promotores desta política. No entanto, o número de projetos apresentados por estas entidades é insuficiente para as “necessidades” dos utentes em geral. Ou não são dentro da área de residência, ou o tipo de categoria profissional pode não ser ajustável às habilitações e experiência profissional dos utentes de etnia cigana, ou ainda, a preferência por utentes não ciganos. As categorias profissionais mais solicitadas são: ajudante familiar, ajudante de cozinha, cantoneiro de limpeza, técnico de secretariado.

Os autores Paiva, Pinto, Monteiro e Augusto (2015) referem que as medidas de CEI e CEI+ são mais frequentes em funções de auxiliares de ação direta, pessoal de cozinha e limpeza e pessoal de manutenção e transporte e são uma forma de dar resposta aos fins de promoção da integração social, mas igualmente mantendo a vulnerabilidade económica dos seus beneficiários (p.149). Neste estudo sobre o papel das políticas ativas de emprego foi também referido que estas predominam entre os grupos profissionais de intervenção mais direta e pouco qualificada, ou seja, os mais participantes no desenvolvimento das atividades quotidianas das entidades (em especial das IPSS).

Desde 2013 até julho de 2015 nos três concelhos estudados foram apresentados por instituições sem fins lucrativos e juntas de freguesias cerca de 70 projetos à medida CEI+.

**Tabela 16 - Projetos apresentado à medida CEI+**

	Santa Maria da Feira	Oliveira de Azeméis	São João da Madeira	<b>Total</b>
2013	4	4	5	13
2014	18	10	1	29
Até 31 julho 2015	18	10	0	28
<b>Total</b>	40	24	6	70

Fonte: IEFP

Para um projeto CEI+ de 2015, apresentado por uma instituição sem fins lucrativos de Oliveira de Azeméis foram encaminhadas 45 pessoas beneficiárias de RSI, para ajudante de cozinha. Apenas duas dessas pessoas eram mulheres ciganas e nenhuma delas ficou no projeto. Outro exemplo de que tivemos conhecimento foi o de uma instituição sem fins lucrativos do concelho da Feira, para onde normalmente são encaminhados utentes ciganos, devido a proximidade de residência. O resultado para estes é sempre o mesmo, “recusa da entidade, o candidato não corresponde aos requisitos solicitados”. Pelas recusas verificadas por parte das entidades contratantes, depreende-se que existe uma suposta preferência por candidatos desempregados beneficiários de RSI não ciganos.

Dos 23 entrevistados ciganos neste estudo, 15 nunca tiveram um encaminhamento para projetos CEI+ e apenas 7 tiveram encaminhamentos sem resultados e apenas um foi integrado temporariamente. Dessas 8 pessoas ciganas, três mulheres com as idades de 32, 34 e 45 anos e com os níveis de escolaridade 2º ano, não sabe ler e escrever e 6º ano, respetivamente foram encaminhadas para projetos em IPSS em que as funções pretendidas eram: ajudante familiar (em dois projetos de 2012 e 2014) e manutenção e limpeza de espaços comuns (um projeto de 2012). Nenhuma foi selecionada!

Os homens foram encaminhados para projetos numa IPSS em 2012 e numa junta de freguesia em 2009, para a função de manutenção e limpeza de espaços comuns. Só um homem cigano foi integrado no projeto da junta de freguesia. Os níveis de escolaridade destes homens eram no mínimo o 6º ano e um deles tinha o 12º ano.

De acordo com a análise dos nossos dados existe uma relação direta entre o número de encaminhamentos e as habilitações que as pessoas ciganas inscritas no Centro de Emprego têm. Os homens mais habilitados têm um maior número de encaminhamentos, embora isso não signifique que sejam escolhidos pelas entidades empregadoras. No único caso em que isso aconteceu, no final da ocupação temporária não houve contratação. Apenas um homem ficou num projeto CEI+ no ano de 2009 numa freguesia. Cumpriu o período do projeto na íntegra mas depois do projeto terminar não foi contratado. Como se pode depreender pelas suas palavras, não havia possibilidade de ele continuar: “Fui várias vezes falar com o presidente da Junta de Freguesia para ver se me arranjava ali uma vaga mas ele disse que a Junta está com dificuldade em dinheiro e não podia meter pessoas” (Homem, 35 anos, 9º ano).

Perante estes resultados é evidente que os utentes desempregados, beneficiários de RSI de origem cigana têm poucas oportunidades (quase nenhuma) em termos de encaminhamentos e integração neste tipo de projetos. E mesmo quando isso acontece, após a finalização do projeto a contratação não acontece, como pudemos ver pelo exemplo apresentado atrás. Em suma, de entre as 23 pessoas ciganas que entrevistámos apenas se regista um caso de integração num projeto CEI+ em 2009 (antiga designação: POC), uma única ocupação temporária.

O recurso às políticas ativas de emprego remete quase invariavelmente para as políticas de recursos humanos das organizações e para a oportunidade que oferecem no sentido de melhorarem ou reforçarem o quadro de pessoal das entidades, face à escassez de recursos e

às solicitações que são alvo (Paiva et al., 2015: 147). No estudo destes autores é assinalada uma desvantagem no caso dos CEI+, associada à forte estigmatização relacionada com o RSI. “A frequência de um CEI ou CEI+ não tem nos seus objetivos uma integração profissional posterior e efetiva dos seus beneficiários e carece de um processo de acompanhamento pós-frequência.” (Paiva et al., 2015: 236-237). Ou seja, em termos reais, embora esta seja uma possibilidade praticamente vedada aos desempregados ciganos inscritos nos Centros de Emprego, ela, por si só, não é potenciadora de criação de postos de trabalho. Concluindo, estes programas acabam por ser oportunidades que as entidades empregadoras aproveitam para reforçarem temporariamente os seus recursos humanos a custo zero ou muito perto disso. O pagamento das bolsas, subsídio de alimentação e despesas de transporte são da responsabilidade da entidade promotora, no entanto o IEFP comparticipa<sup>68</sup> os custos relativos aos encargos das entidades com os beneficiários, com base numa metodologia de custos unitários, por mês e por beneficiário. As entidades públicas ou entidades privadas do setor empresarial local têm uma comparticipação de 335,38 € e as entidades privadas sem fins lucrativos têm uma comparticipação de 377,30 € (IEFP, 2015).

### **6.3 Desfasamentos entre as “ofertas” de formação e as habilitações /necessidades de desempregados ciganos**

Os ciganos inscritos nos Centros de Emprego apresentam grandes défices a nível de habilitações e muito pouca (ou nenhuma) experiência profissional em trabalhos por conta de outrem e até mesmo por conta própria. Há, de certa forma, um grande distanciamento entre as exigências do mercado de trabalho em termos de qualificações exigidas e as que as pessoas ciganas detêm o que, desde logo, limita bastante as propostas que possam ser apresentadas e que quando o são, podem manifestar-se desajustadas.

Para os utentes ciganos, e de acordo com os diversos “handicaps” que apresentam, as medidas de formação a que podem aceder, propostas pelos técnicos do Centro de Emprego

---

<sup>68</sup>Ver ficha síntese da medida CEI+ na página do IEFP: <https://www.iefp.pt/documents/10181/190837/Ficha+Sintese+-+CEI%2B%20%202014-03-27+NtlfCC.pdf/2be75069-d2c0-40c7-ae2b-07827b99d583>

são: Competências Básicas<sup>69</sup>, Vida Ativa, Formação Modular e Cursos, ou seja, à partida, estão muito limitados nas possibilidades de frequência de formação oferecida pelo IEFP.

De acordo com as habilitações literárias dos inscritos ciganos, os cursos de formação em competências básicas são os mais indicados para as pessoas sem o primeiro ciclo completo ou que tenham frequentado e concluído os 4 anos de escolaridade, mas não tenham conhecimentos básicos de leitura, escrita e cálculo. Podem frequentar adultos com idade igual ou superior a 18 anos. O programa de formação permite obter competências básicas de leitura, escrita, cálculo e tecnologias de informação e comunicação necessárias para integrar um curso de Educação e formação de adultos (cursos EFA).

Para potenciar o regresso ao mercado de trabalho de desempregados, através de uma rápida integração em ações de formação de curta duração existe a medida Vida Ativa – Emprego Qualificado. Podem aceder a esta medida desempregados jovens ou adultos, subsidiados ou não, inscritos nos Centros de Emprego, independentemente das habilitações escolares.

A Formação Modular destina-se a adultos com idade superior a 18 anos, empregados ou não que queiram melhorar as suas competências em domínios de âmbito geral ou específico de uma profissão.

E, finalmente, os Cursos de Educação e Formação de Adultos (EFA), aos quais podem aceder pessoas com idade igual ou superior a 18 anos com habilitações até 12 anos de escolaridade. A oferta do IEFP é muito limitada no que se refere às que se podem ajustar às competências escolares das pessoas ciganas inscritas e como já foi referido existe um enorme distanciamento entre as exigências do mercado de trabalho em termos de qualificações exigidas e as que as pessoas ciganas detêm o que, desde logo, limita bastante as propostas que possam ser apresentadas e que quando o são, são desajustadas.

Os utentes em geral e também os de origem cigana são convocados pelos técnicos do centro de emprego para o planeamento de ações de formação, de acordo com as idades e habilitações dos candidatos e com a oferta formativa. De acordo com a análise do histórico de cada entrevistado cigano é possível aferir as ações de formação para que foram encaminhados e se essas ações foram frequentadas e concluídas.

---

<sup>69</sup> [Portaria n.º 1100/2010, de 22 de outubro](#), 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 216-C/2012, de 18 de julho](#), Aprova a primeira alteração à Portaria n.º 1100/2010.

As formações em Competências Básicas realizadas pelo IEFP aconteceram a partir de 2011, uma vez que a Portaria desta medida de formação foi aprovada em outubro de 2010. Assim foram verificadas as ações que decorreram entre o ano 2011 e 2014. Como se verificou na tabela das habilitações dos 23 entrevistados, as mulheres são as que apresentam menores níveis de escolaridade. Das 16 mulheres entrevistadas, **10 delas foram encaminhadas para cursos de competências básicas**. Apenas quatro concluíram o curso três desistiram e três não chegaram a concretizar a ação por motivos alheios à sua vontade. No que se refere ao sexo masculino existiu só um encaminhamento, mas a ação acabou por não se realizar.

Quanto à avaliação da frequência de ações de formação do IEFP, as entrevistadas que concluíram algum tipo de formação nem sempre a consideram proveitosa: por exemplo, uma entrevistada entende que “Era para ser preparada para o 4º ano, mas não aprendi nada!” (Mulher, 34 anos). Esta mulher entende que por não ter andado na escola de pequenina é mais difícil em adulta. Outro aspeto salientado é o facto de que nestas ações estão presentes adultos com graus diferentes de conhecimentos, o que não facilitará o ensino por parte do formador e a aprendizagem por parte dos formandos.

A entrevistada mais velha, que tem 51 anos, concluiu a formação mas sente uma enorme tristeza por ainda hoje não saber ler: “Ai, não que não sinto! Gostava de saber ler e escrever, mas agora neste tempo já não aprendo (...) nem conheço as letras. Sei fazer contas...”. Portanto, como se pode constatar, a realização de uma formação, mesmo em competências básicas, não significa necessariamente uma aprendizagem efetiva, nem a aquisição de competências esperadas de acordo com as expectativas criadas.

Em termos de encaminhamentos para a formação modular e vida ativa, formações que se caracterizam essencialmente por ações de formação de curta duração, existe um maior equilíbrio em termos de participação (6 homens e 7 mulheres). Alguns deles fizeram mais do que uma ação (entre 2010 e 2015). Cada módulo é constituído por 25 horas, mas poderão ser agrupados em vários módulos até um limite de 200 ou 250 horas. Ao nível de habilitações exigidas para a frequência, a mínima é o 4º ano, ou seja neste tipo de formação não se encontram entrevistados com habilitações inferiores, porque só podem frequentar pessoas que saibam de facto ler e escrever.

As ações que decorreram nestes últimos quase 5 anos foram: Instalação Operação Sistemas Informáticos (5); Noções Básicas de Informática (4); Jardinagem e Espaços Verdes (2);

Logística e Armazenagem (3); Geriatria (2); Cozinha (1), Mecânica (1); Canalizações (1); Princípios Básicos de Primeiros Socorros (2); Apoio familiar e à comunidade (1); Desenvolvimento Pessoal Transversal (1) e Competências Transversais (1). No total decorreram 25 ações, das quais 15 foram concluídas e 9 tiveram desistências. Uma estava ainda a decorrer. Os técnicos do IEFP apercebem-se do insucesso: “Porque são raros os ciganos, são muito poucos os ciganos que conseguem concluir os percursos até ao fim. Ou desistem, ou apresentam baixa, ou faltam. São raríssimos, aqueles que concluem com sucesso.” (T. Superior, Mulher, 40 anos). No entanto não acreditam que a formação lhes seja útil para um futuro trabalho: “Interessa mais o desenvolvimento de competências pessoais, do saber estar, saber ser, que pelo facto de eles terem uma cultura muito própria estão muito diferentes daquelas competências que o local de trabalho lhes exige.” (T. Superior, Mulher 40 anos).

Os cursos relacionados com informática têm maior adesão e maior taxa de sucesso. A maior parte dos entrevistados têm internet em casa e manifestam um grande interesse em aprender sobre as novas tecnologias. Existiram 9 ações na área de informática, das quais 6 ações foram concluídas e em 3 ocorreram desistências (duas mulheres e um homem). Um homem de 28 anos frequentou três ações de Instalação Operação de Sistemas Informáticos nos anos 2013, 2014 e 2015. As duas ações de formação de cozinha e as duas de jardinagem foram concluídas por três mulheres e um homem.

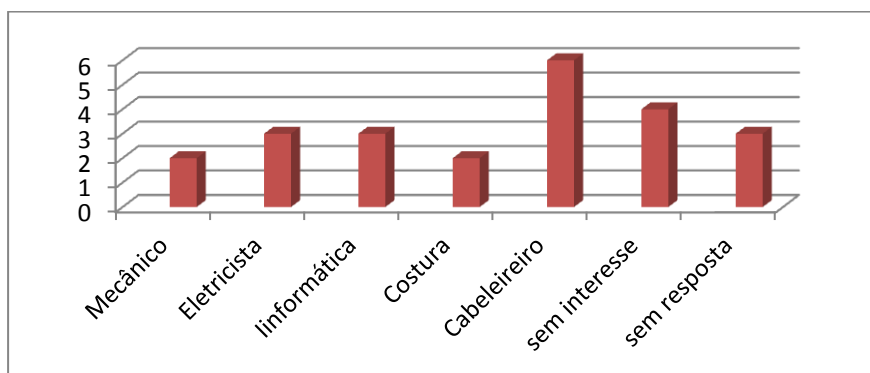
Em relação ao número de desistências, a diferença por sexos não é significativa, ou seja, no que se refere a este aspeto não podemos entender tratar-se de uma questão de género. Um homem com 26 anos e com o 12º ano desistiu das ações, mas refere: “estou arrependido, agora já não há remédio”. O curso que este cigano realmente gostava de tirar “era para eletricista”, no entanto, apesar de estar arrependido da desistência mostrou ao mesmo tempo não ter paciência para frequentar outras ações. Este cigano foi encaminhado para cursos de logística e armazenagem, geriatria e mecânica, para os quais não estava vocacionado. “ (...) não tinha paciência, procuro trabalho, não tinha paciência para estar lá”.

Por exemplo, outro caso é o de um dos entrevistados que gostava de tirar um curso para aprender a arranjar computadores, mas “Muitas vezes esses cursos ficam longe e a dificuldade é um bocado [a dificuldade é maior] ” (Homem, 24 anos de Santa Maria da Feira).

As desistências das ações da formação ocorrem quase sempre por entenderem que não são ajustadas aos seus perfis, por serem mais exigentes em termos de habilitações exigidas, por serem longe e não terem transporte públicos, o terem crianças a cargo, etc. O facto de viverem em zonas isoladas e sem acesso a transportes públicos condiciona a frequência de cursos de formação profissional. Os homens e mulheres entrevistados têm contudo as suas preferências por certas áreas de formação, como poderemos ver na figura seguinte.

Os cursos que foram mais referenciados de acordo com o gosto pessoal de cada um foram para os homens são os cursos de mecânico, electricista e informática e para as mulheres os cursos de costura e de cabeleireiro.

**Figura 8 - Cursos que os ciganos entrevistados gostariam de frequentar**



Fonte: Informação obtida das entrevistas

A possibilidade de fazerem formação em áreas do agrado dos utentes ciganos seria, sem dúvida, um caminho importante a percorrer no sentido de promover maior adesão e de maior sucesso às formações propostas. No caso das mulheres, são vários os casos das que manifestam o desejo de tirar cursos de cabeleireiro mas, de facto, para elas essa formação tem poucas possibilidades de concretização em virtude das suas baixas habilitações escolares, dado que teriam de ter no mínimo o 6º ano de escolaridade para frequentar, por exemplo, um EFA B3 (frequência de três anos de curso para dar equivalência ao 9º ano) e também devido à relutância dos técnicos do centro de emprego em encaminhar uma cigana para um curso de cabeleireiro “sabe como é! elas não têm a apresentação necessária e depois são os problemas que já conhecemos [faltas e desistências] ” (T. Superior, Mulher 55 anos) (Nota de campo de 18 de junho de 2015).

Em termos gerais há que avaliar quais as ações que têm maior taxa de sucesso na frequência e em que se verifica conclusão por parte dos utentes ciganos, de forma a ajustar as formações aos níveis de escolaridade ou então fazer alterações de carácter legal que permitam a frequência de ações de formação para pessoas que não tenham os níveis de escolaridade exigidos nas atuais medidas de formação. Se fosse possível a criação de novas medidas que tivessem uma componente prática de acordo com «os gostos» manifestados pelas pessoas ciganas e não ciganas, a motivação poderia fazer a diferença e os níveis de escolaridade podiam ser bem melhores e também um reajustamento em termos de níveis de escolarização exigida para a frequência das formações.

De acordo com as habilitações, o tipo de curso<sup>70</sup> e designação da ação, a duração dos cursos de educação e formação para adultos (EFA) pode variar entre 3 a 15 meses. As ações/tipos de curso que decorreram entre os anos 2011 a 2014, para as quais foram encaminhados formandos ciganos, com a pretensão da sua frequência foram: 2 ações de Apoio Familiar e à Comunidade (2013 e 2013) /B1 + B2; 1 ações de Cozinha e Pastelaria (2013) / B3; 1 ação de Geriatria (2012) /B3; 1 ação de Práticas Técnico-Comerciais (2013) /B2; 1 ação de Instalações e Operações Sistemas Informáticos (2013) /B3; 1 ação de Jardinagem e Espaços Verdes (2012) /B2; 1 ação EFA NS (nível secundário) numa escola secundária; 2 ações EFA B2 em escolas secundárias, o que totaliza 10 ações.

As ações que decorreram nas escolas secundárias (o IEFP encaminhou estes formandos para o ensino secundário) foram concluídas com sucesso. Nas restantes ações organizadas pelo IEFP, nenhum dos formandos conseguiu concluir.

Apenas 8 dos 23 entrevistados foram encaminhados para formação EFA. A nível de resultados nos cursos EFA, o número de desistências é superior ao número de conclusões, mesmo com o impacto que tem ao nível do RSI. As faltas injustificadas, de acordo com informações dos técnicos do IEFP são o principal motivo da desistência. “Abandono injustificado, faltas injustificadas, completamente, completamente [é o tipo de incumprimento mais frequente] ” (Técnica IEFP, 42 anos). Nos casos em que existe abandono injustificado, a desistência é comunicada pelo técnico do centro de emprego ao gestor da segurança social que procede à suspensão da prestação do RSI. As faltas e

---

<sup>70</sup> Para perceber as tipologias B1, B2 etc.: <https://www.iefp.pt/documents/10181/173726/Cursos+EFA+-+acesso+e+certifica%C3%A7%C3%A3o+-+tipos+de+percursos.pdf/ff00e9db-35c7-4ece-a2ff-166cdc91befd>  
B1 – para obtenção do 1º ciclo (4º ano); B2 – para obtenção do 2º ciclo (6º ano); B3 – para obtenção do 3º ciclo (9º ano) e NS – para obtenção do ensino secundário (12º ano)

desistências dos formandos ciganos são justificadas pelos próprios atendendo à necessidade de dar apoio à família, por falta de motivação associada à obrigatoriedade imposta e por motivos de saúde, como poderemos verificar pelos casos ilustrativos que apresentamos de seguida:

“Desisti porque tive a menina e eu saí” (Mulher, 45 anos, Sanguedo)

“Abandonei o curso mas eu mandei os papéis para a segurança social de Aveiro em como não podia frequentar esse curso. Tinha declaração médica, tinha tudo legal. Mande tudo para lá mas não aceitaram.” (Homem, 35 anos, Sanguedo);

“Gostar, não gostei, Mais ou menos!”, “Porque nós somos obrigados a estar lá pelo Centro de Emprego”, “Não gosto de estar no curso”. “Para os cursos, eu não gosto de nenhum curso” (Mulher, 24 anos, S.J. Madeira).

“O primeiro [curso] foi 3 meses, foi de competências básicas e o outro foi apoio institucional à família e à caridade, foi uma coisa assim e eu fiz também, mas só fiz metade porque eu estive de baixa.” (Mulher, 32 anos, S.J. Madeira).

A 31 de julho de 2015 existiam no N-EFDV cerca de 141 registos de pessoas beneficiárias de RSI na categoria de ocupados. Ou seja, ou estavam integrados em projetos CEI+ ou em formação profissional. Um olhar mais atento deu conta que apenas 8 desses registos eram de pessoas ciganas, o que representa cerca de 5.67% do total dos registos. Dos 23 entrevistados foram identificados um homem de 35 anos com 6º ano num curso de formação contínua de “Instalações e Operações de Sistemas Informáticos” e uma mulher de 45 anos também com o 6º ano a frequentar um curso de Geriatria.

Considerando o elevado número de desistências das ações de formação e o desagrado perante os cursos propostos, questiona-se a utilidade das formações concluídas como forma de promoção da empregabilidade das pessoas ciganas. Será que as formações facilitam o acesso ao mercado de trabalho? Já vimos que o número de ofertas de emprego para pessoas ciganas é muito baixo e os resultados das apresentações dos candidatos ciganos às entidades empregadoras não conduz a colocação de emprego. Certamente que o contacto com pessoas não ciganas nas ações de formação permite uma maior interação. No entanto, existem muitas portas fechadas e vários estudos sobre a pobreza mostram e salientam uma fortíssima correlação entre os modos de vida da pobreza e a fraca capacitação e/ou motivação escolar ou de formação profissional das pessoas mais pobres (Capucha, 2005, 2010) ficando assim comprometidas as possibilidades de inserção social das pessoas ciganas no mercado formal de emprego.

Gomes (2013) refere que a relação estabelecida entre as políticas sociais e as políticas de qualificação de adultos é um dos mais poderosos instrumentos de combate à pobreza. Sem

duvida que sim, mas é necessário que se abram as portas das entidades empregadoras, para que o ciclo virtuoso das políticas públicas possa permitir a melhoria de vida das populações.

Os resultados dos encaminhamentos dos 23 entrevistados para a formação de adultos, no geral, estão longe de serem satisfatórios. Durante as entrevistas e outras conversas informais com as pessoas ciganas ficou claro que existe um medo associado em perder o RSI. A frequência das ações de formação é considerada uma obrigação. Gomes (2013) salienta no seu estudo precisamente a existência de três tipos de perfis distintos: os *beneficiários*, os *instrumentais* e os *aprendentes*. Os alunos adultos ciganos pertencem ao primeiro e ao segundo perfil, destacando-se a forte relação com a prestação social do RSI, como principal motivação para a frequência das ações de formação.

Não podia deixar de salientar que nas formações atrás referidas não se falou da formação prática em contexto de trabalho. Por exemplo, um homem cigano de 31 anos e com o 6º ano, na entrevista disse que fez um curso de Metalomecânica em Oliveira de Azeméis, durante três meses (sem intervenção do IEFP). “Achei aquilo interessante porque aquilo era prática, era teoria e depois prática. [Gostou mais da prática?] Sim, da prática, era para fazer... [não soube especificar] e assim fiquei muito interessado. (...) Não serviu de nada. Só para dizer que tinha aquele curso e mais nada. Aquilo também é de pouca duração.”

Nos cursos do IEFP, para se ter a formação prática em contexto de trabalho, os candidatos terão de se inscrever nos cursos EFA, relativos aos percursos S3<sup>71</sup>, tipos A, B e C, ou seja devem ter o 9º ano concluído, que no caso dos candidatos ciganos é uma raridade. Apenas um homem com o 9º ano de escolaridade e 35 anos tentou realizar o curso de cozinha e pastelaria, que acabou por desistir por ter problemas de pele.

Um outro aspeto a refletir é sobre a avaliação das dificuldades de inserção no mercado de trabalho mesmo em contexto de estágios profissionais ou emprego protegido. Paiva, Pinto, Monteiro e Augusto (2015) referem que os resultados das políticas ativas de emprego variam consideravelmente, por exemplo, no caso dos estágios profissionais e as medidas relativas à criação do próprio emprego, têm mais sucesso e são mais eficazes nos homens e nas pessoas com maiores níveis de escolaridade (grupos que não são os mais frágeis, nem os maiores utilizadores destas medidas) (p. 222). Parece existir uma “seleção natural” dos

---

<sup>71</sup> Ver <https://www.iefp.pt/documents/10181/173726/Cursos+EFA+-+acesso+e+certifica%C3%A7%C3%A3o+-+tipos+de+percursos.pdf/ff00e9db-35c7-4ece-a2ff-166cdc91befd>

mais habilitados nas medidas que exigem maiores níveis de qualificação. No estudo destes autores mencionou-se que existe a sensação generalizada (e experienciada) de que invariavelmente as entidades após a finalização de um estágio profissional “normalmente” recorrem de forma sucessiva às PAE, não se verificando a integração do estagiário na entidade. Ou seja, assiste-se a um desajustamento entre o mercado e o nível de qualificações, sendo necessário refletir sobre a adequação das ofertas formativas e as necessidades do mercado de trabalho.

Numa perspetiva da integração das PAE no conjunto da política de emprego nacional, os estudos (IESE/Quatenaire, 2009)<sup>72</sup> é salientado que é importante assegurar a continuidade da aposta no processo de redução das mesmas orientando a sua elaboração por problemas horizontais (acesso ao emprego, informação e orientação, aumento ou adaptação de qualificações profissionais, iliteracia informática, etc.) e não pela lógica de identificação de públicos-alvo. (Paiva et al., 2015: 208).

#### **6.4 Ninguém dá emprego aos ciganos: fatores para a não contratação**

As entidades empregadoras que pretendam recrutar trabalhadores para as suas ofertas<sup>73</sup> podem fazer o registo da oferta de emprego através do portal netemprego<sup>74</sup>, pessoalmente nos serviços de emprego, via correio eletrónico, por telefone ou por fax. Através do netemprego as entidades empregadoras podem visualizar os dados dos inscritos (currículo vitae) que na atualidade fazem a inscrição através da Internet sem terem de se deslocar pessoalmente aos centros de emprego. Em certas medidas como os Estágios Profissionais, a entidade empregadora pode referenciar um possível candidato que esteja inscrito, mas quando isso não acontece cabe ao centro de emprego fazer o ajustamento, ou seja, colocar o potencial estagiário com as características solicitadas pela entidade.

A entidade empregadora deve indicar o nível de intervenção que pretende do IEFP (apenas a divulgação da oferta de emprego; assegurar também o processo de recrutamento com base no ficheiro de profissionais disponíveis; fazer em conjunto o processo de recrutamento e seleção dos futuros colaboradores), as características do posto de trabalho e

---

<sup>72</sup> Mais informação ver: IESE / Quatenaire Portugal (2009), *A Intervenção do FSE na Promoção da Inclusão Social de Grupos Desfavorecidos*. Lisboa: Instituto de Gestão do Fundo Social Europeu (IGFSE).

<sup>73</sup> Oferta de emprego – empregos disponíveis comunicados pelas entidades empregadoras aos Centros de Emprego, ver [www.iefp.pt](http://www.iefp.pt)

<sup>74</sup> Ver <https://www.netemprego.gov.pt/IEFP>

funções a desempenhar, o perfil profissional que pretende e quais as condições oferecidas. No portal netemprego estão disponíveis currículos de candidatos inscritos nos centros de emprego que as entidades podem consultar e solicitar o seu encaminhamento para a oferta de emprego.

De acordo com o pedido da entidade empregadora, o IEFP verifica no ficheiro de profissionais disponíveis (inscritos nos concelhos abrangentes da área de intervenção de cada Centro) a existência de candidatos que correspondam ao perfil desejado pela entidade empregadora, para posteriormente serem encaminhados à entidade. Se o candidato ficar a trabalhar na entidade, esta informa o Centro de Emprego que procede ao registo da colocação<sup>75</sup>.

Para termos uma noção mais concreta dos números de ofertas e de colocações registados no sistema informático do Serviço de Emprego de São João da Madeira, constatou-se que no mês de julho de 2015 foram registadas cerca de 296 ofertas e 160 colocações referentes aos três concelhos (Oliveira de Azeméis, Santa Maria da Feira e São João da Madeira).

**Tabela 17 - Desempregados inscritos, número de ofertas e de colocações em 31-07-2015 nos concelhos de Oliveira de Azeméis, Santa Maria da Feira e Oliveira de Azeméis**

Concelhos	Desempregados Inscritos			Ofertas Recebidas	Colocações		
	Homens	Mulheres	Total		Homens	Mulheres	Total
Oliveira de Azeméis	97	121	218	67	28	18	46
Santa Maria da Feira	300	311	611	54	56	40	96
São João da Madeira	64	62	126	175	12	6	18
Totais	461	494	955	296	96	64	160

Fonte: (IEFP)

Verifica-se um total de 955 desempregados inscritos nos três concelhos a 31 de julho de 2015. O número de ofertas registadas foi de 296 e colocaram-se 160 pessoas (mais homens do que mulheres). De salientar que nenhuma destas pessoas colocadas é cigana.

<sup>75</sup> Colocações – ofertas de emprego satisfeitas com candidatos apresentados pelos centros de emprego. Ver [www.iefp.pt](http://www.iefp.pt)

As parcerias estabelecidas entre o IEFP e as entidades empregadoras são fundamentais, no sentido de dar resposta à empregabilidade dos públicos mais vulneráveis e para o combate ao desemprego, particularmente no que se refere ao desemprego no setor da população ativa com maior dificuldade de inserção sócio laboral (Paiva et al., 2015).

Os agentes empregadores possuem uma regra, não generalizada mas recorrente, que é o recrutamento no âmbito das políticas ativas de emprego de forma a privilegiar as camadas de população ativa que se encontram mais afastadas do mercado de trabalho normal. Os empregadores têm benefícios no âmbito destas políticas, especialmente as entidades de menor dimensão, indiciando que tais formas de contratualização permitem soluções que de outro modo não estariam ao seu alcance (Paiva et al., 2015: 247). Ainda segundo os autores na análise que fizeram referem a sensação dominante de que o recurso às políticas ativas de emprego pelas organizações da economia social reveste-se de um caráter dúbio, ou seja, estas políticas podem ser soluções de natureza provisória como o propósito de facilitarem a empregabilidade de públicos mais vulneráveis (sendo assim positivas para ambas as partes) ou quando estas políticas são consideradas soluções recorrentes e duráveis para a resolução de limitações orçamentais e a flexibilização dos quadros de pessoal (as organizações são beneficiadas desta solução (p. 247). De uma forma ou de outra os empregadores são beneficiados.

Apesar da necessidade de recursos humanos e a escassez de financiamentos, motivo pelo qual as entidades empregadoras recorrem às PAE, acredita-se que é possível gerar empregos futuros (Paiva et al., 2015).

Um estudo de avaliação das políticas ativas no mercado de trabalho efetuado em 2012 por Mónica Dias e José Varejão, que avaliou o efeito das medidas de emprego e formação, entre os anos 2004 e 2011, sobre a empregabilidade dos participantes concluiu o seguinte: a identificação de efeitos positivos das medidas de emprego e, em alguns casos, razoavelmente positivos em medidas ocupacionais (atualmente designadas por contratos de emprego-inserção: CEI e CEI+). Estas medidas ocupacionais ou contratos de emprego-inserção surgem como medidas benéficas do ponto de vista da promoção da empregabilidade dos participantes, não sendo este o seu objetivo<sup>76</sup> primordial. Os estágios

---

<sup>76</sup> Objetivo dos Contratos Emprego-Inserção: realização de trabalho socialmente necessário por parte de beneficiários de subsídio de desemprego, subsídio social de desemprego e RSI. Mais informação ver <http://www.iefp.pt/en/emprego-insercao>

surtem também como medidas de emprego com efeitos muito positivos sobre a probabilidade de emprego no médio prazo (Dias e Varejão, 2012: 147-148)

As entidades empregadoras em parceria com o IIEFP têm a possibilidade de colocar em prática muitas das medidas ativas de emprego. As medidas a que mais recorrem as Organizações da Economia Social são os Estágios Profissionais, Contratos Emprego Inserção (CEI e CEI+) e a medida Estímulo (Paiva et al., 2015).

Um dos objetivos deste trabalho é tentar trazer para a discussão a postura das entidades empregadoras que recorrem a candidatos a emprego inscritos nos Centros de Emprego para termos o ponto de vista de dificuldades e oportunidades sentidas neste processo de recrutamento. No entanto, as dificuldades na concretização das entrevistas às entidades empregadoras foram enormes.

Numa primeira fase em que fizemos análise dos históricos dos utentes de origem cigana constatou-se que foram muito poucos os que tiveram encaminhamentos para ofertas de emprego. Na maioria dos casos, as ofertas registadas são antigas, com mais de dois anos. Para perceber melhor a situação, fiz alguns contactos com empresas dos três concelhos em que decorreu este estudo. Todas as empresas contactadas afirmaram não se lembrarem de terem recebido utentes ciganos! Esta foi uma das dificuldades sentidas para a realização das entrevistas, outra foi o facto de outras entidades não mostrarem abertura para a marcação da entrevista.

Tentando contornar a dificuldade de chegar a entidades empregadoras, através da consulta de alguns históricos dos inscritos ciganos, foram observados encaminhamentos para projetos de medidas de emprego, nomeadamente o programa CEI+. Em duas instituições sem fins lucrativos, do concelho de Santa Maria da Feira, para onde normalmente são encaminhados utentes ciganos, para projetos CEI+, não foi possível a realização das entrevistas. As informações obtidas por parte de um representante de uma dessas instituições foram no sentido de ser uma pessoa com pouca abertura e “que não podia ver os ciganos”, o que inibiu a marcação de entrevista. No caso da segunda instituição, a entrevista foi solicitada por várias vias: por correio eletrónico e telefone, mas nem de uma forma nem de outra nunca obtive resposta.

No mês de agosto de 2015 foi apresentado um projeto CEI+ por uma Junta de Freguesia em que havia a possibilidade de encaminhar utentes ciganos para funções de limpeza e manutenção de espaços. Falei pessoalmente com a presidente dessa Junta de Freguesia,

mas não consegui que aceitasse dar uma entrevista no âmbito deste estudo académico. Argumentou que a sua instituição era normalmente considerada o “fim de linha” para muitos assuntos do Município. Referiu também que normalmente entravam nas suas instalações habitantes ciganos e que provocavam um grande alvoroço. Salientou que as funcionárias da sua instituição tinham muita dificuldade em lidar com estas pessoas, porque os modos deles não eram os mais educados.

A entidade A teve uma experiência muito positiva com um indivíduo cigano ao abrigo de um projeto CEI+ e outra menos positiva no âmbito de cumprimento de serviço comunitário. Após o fim do projeto não houve possibilidade de contratação devido a dificuldades financeiras. Pelas palavras deste entrevistado “esse [referindo-se a um cigano que trabalhou na empresa], dava-lhe trabalho se tivesse meios financeiros para o fazer” (Homem, 55 anos, 9º ano). Para o cumprimento de 500 horas de serviço comunitário esta entidade recebeu um outro indivíduo cigano para prestar trabalho de cantoneiro, mas a experiência, de acordo com o presidente da entidade não correu bem “Era um cigano que não estava habilitado para nada! (Homem, 55 anos, 9º ano).

Em mais de 20 anos de existência a entidade B nunca teve um trabalhador cigano. Em julho de 2015 recebeu um candidato cigano para uma oferta de emprego. A entidade pretendia uma pessoa para ordenhar vacas, não precisava de ter experiência e tinha de cumprir os horários entre as 6.00 e as 9.00 horas da manhã e entre as 17.00 e as 20.00 horas da tarde. Devido a incompatibilidade de horários, não foi possível fazer o contrato. A rede de transportes entre a freguesia onde reside o homem cigano e a freguesia onde está fixada a entidade não oferece facilidade de transportes e compatibilidade de horários. Neste caso, a oferta de emprego foi trabalhada por um técnico do IEFP que provocou o contacto entre o candidato cigano e a entidade empregadora. De ambas as partes houve inicialmente alguma resistência. O candidato dizia que não tinha experiência nenhuma em ordenhar vacas e que tinha o problema dos horários da escola das filhas. A entidade quando soube que ia ser enviado um candidato cigano reagiu muito mal, “Valha-me Deus, um cigano! Vêm cá e roubam as vacas todas! Eu preciso dormir descansado de noite!”. Para que a entrevista de seleção acontecesse entre o potencial candidato ao trabalho e a potencial entidade empregadora foram “trabalhados” ambos os lados. Infelizmente não houve acordo, mas sublinha-se que o trabalho de mediação por parte do técnico do IEFP foi extremamente importante para fazer acontecer a entrevista. Esta entidade para além

desta única oferta de trabalho que apresentou nunca se candidatou a medidas de emprego (Estágios, CEI+, medidas de estímulo, etc.).

A entidade empregadora C teve um trabalhador cigano contratado há mais de uma década. Inicialmente foi integrado ao abrigo de um programa ocupacional de emprego através do IEFP (atualmente designado por Contrato Emprego Inserção+). Após a ocupação foram realizados alguns contratos de trabalho, o que não se traduziu na efetividade desse trabalhador. Extra gravação, a C referiu que um dos motivos pelos quais não ficaram com esse trabalhador foi o facto de ele não ter carta de condução. Em 2014, como já foi referido, atrás a entidade recebeu candidatos ciganos para um projeto CEI+ mas nenhum foi selecionado.

A entidade D é uma empresa de trabalho temporário que no âmbito do emprego presta um serviço transversal<sup>77</sup> em parceria com o IEFP. “Existem necessidades de mão de obra pontuais que, nos termos da lei, podem ser satisfeitas através do trabalho temporário, cabendo às empresas de trabalho temporário (ETT) um papel importante na satisfação de tais necessidades por via da cedência temporária de trabalhadores.” (IEFP). As ofertas das ETT’s podem ser recebidas e tratadas pelos serviços de emprego, “desde que seja garantido o cumprimento de determinados requisitos, designadamente a inscrição da ETT no registo nacional das empresas de trabalho temporário” (IEFP). Compete ao IEFP o licenciamento e acompanhamento da atividade das ETT. A entidade D apresenta as suas ofertas no serviço de emprego de forma a recrutar candidatos indiferenciadas e sem requisitos de escolaridade, de idade ou de experiência, para as linhas de produção de uma empresa sediada em São João da Madeira. A responsável da entidade que normalmente se dirige às instalações do serviço de emprego faz uma primeira entrevista os candidatos inscritos no serviço de emprego. Dificilmente ou raramente os candidatos ciganos entrevistados passam para a próxima fase.

Desde que iniciaram o contacto com os serviços do IEFP as quatro entidades empregadoras entrevistadas apresentaram ao longo dos anos as suas necessidades, em termos de ofertas de emprego e candidataram-me a medidas de apoio. Considerando os últimos 15 anos, o seguinte tabela mostra o número de ofertas registadas de cada entidade e o número de projetos no âmbito dos apoios.

---

<sup>77</sup> Mais informação e legislações em: <https://www.iefp.pt/en/empresas-trabalho-temporario>

**Tabela 18 - Número de ofertas e número de projetos no âmbito dos apoios de cada entidade**

Entidades empregadoras	Ofertas de Emprego registadas	Medidas de Apoio
A	Nenhuma	3
B	1	Nenhuma
C	35	29
D	14 <sup>78</sup>	Nenhuma

Fonte: IEFP

A entidade A, sendo uma Junta de Freguesia, justifica pela sua natureza jurídica não ter nenhum registo de oferta de emprego no Serviço de Emprego de São João da Madeira. O número de trabalhadores da freguesia é gerido pelas leis da contratação pública. No âmbito de candidaturas a projetos de apoio ao trabalho socialmente necessário, esta freguesia apresentou os seguintes projetos: um projeto CEI+ em 2009; um projeto CEI Património Ativo em 2013, no qual foram integrados seis candidatos para cantoneiros de limpeza (nenhum cigano) e finalmente, em 2014, teve um projeto CEI (inscritos desempregados beneficiários de subsídio de desemprego), para as funções de cantoneiro de limpeza. Foram encaminhados 7 candidatos, mas nenhum era de origem cigana.

No que se refere à entidade B apresentou apenas uma oferta de emprego e não teve nenhuma medida de emprego.

É interessante ver pormenorizadamente os números de ofertas e de apoios que a entidade C apresenta em mais de uma década. As ofertas de emprego registadas são na sua maioria para os seguintes postos de trabalho: ajudante de lar, ajudante familiar, auxiliar de limpeza, assistente familiar, agente de geriatria, animador social, serviços gerais e serviço administrativo. O facto de ser uma entidade sem fins lucrativos com 135 a 140 trabalhadores tendo como principal atividade o apoio social nas valências de terceira idade, infância e respostas sociais, houve a necessidade por parte da mesma em solicitar candidatos para diversas ofertas. Nos últimos 15 anos verifica-se que houve uma variação no número de pedidos de ofertas de emprego na entidade C. Vejamos:

---

<sup>78</sup> Este número corresponde ao número de ofertas que foram comunicadas pela pessoa que foi entrevistada (2012 a julho de 2015). Existiram outros colaboradores anteriores.

**Tabela 19 - Número de ofertas de emprego registadas nos últimos 15 anos – entidade C**

Anos de registo de ofertas	Número de ofertas
Anterior a 2000	13
Entre 2000 e 2005	13
Entre 2006 e 2010	3
Entre 2011 e julho de 2015	6
Total	35

Fonte: IEFP

A partir do ano de 2006 o número de ofertas de emprego reduziu bastante. Através de informação obtida extra gravação, a entrevistada da entidade C referiu que devido a dificuldades financeiras não era possível aumentar o quadro de pessoal e que as exigências a nível do código de trabalho (questões burocráticas dos contratos de trabalho) vieram dificultar os trâmites a nível de contratação. Podem fazer contratos até ao limite da possibilidade de efetivar a pessoa.

Observemos a seguir o número de projetos apresentados desde o ano de 2010 pela entidade C:

**Tabela 20 - Número de projetos apresentados pela entidade C desde 2010**

Anos de registo	Número de Projetos/Medidas de Apoio	Nomes das medidas
2010	7	5 – CEI 2 - Estágios
2011	6	5 – CEI 1 - Estágio
2012	4	3 – CEI 1 - Estágio
2013	9	2 - CEI 7 - Estágios
2014	4	2 – Estágios 1 – CEI+ 1 - Estímulo
Até julho de 2015	0	

Fonte: IEFP

Nesta tabela predominam os projetos no âmbito da medida CEI (Contrato emprego-inserção) que se destinam a desempregados inscritos no centro de emprego beneficiários de subsídio de desemprego e os projetos de Estágios Profissionais. Existiu apenas um projeto CEI+ em 2014. Na totalidade destes projetos, os ciganos inscritos no centro de emprego e como beneficiários de RSI apenas podiam ser encaminhados para o projeto CEI+ de 2014. O número de medidas de apoio, em comparação com o número de ofertas de emprego, entre o período de 2010 a julho de 2015 é bastante superior. Também extra gravação, a entrevistada da entidade C admitiu que as medidas de apoio são muito atrativas, devido aos baixos custos ou custo zero que a entidade tem de suportar. Além do mais é muito mais fácil colmatar a substituição de trabalhadores do quadro que estão ausentes por motivo de férias ou de baixa médica através destas medidas do que propriamente a contratação efetiva de trabalhadores.

Como referem os autores Paiva, Pinto, Monteiro e Augusto (2015) será que as “são as políticas ativas de emprego entendidas pela Economia Social com o seu devido carácter temporário ou assumidas como forma de emprego regular?” (p. 71). Perante os números de ofertas de emprego e de medidas de apoio, questiono tal como os autores, se no caso da entidade C as políticas ativas de emprego não serão usadas como uma forma de emprego regular. Embora saiba que, no caso desta entidade, existem candidatos que são contratados, por curtos períodos de tempo, após o fim desses projetos. Verificou-se que após a conclusão do projeto CEI+ apresentado em março de 2014, para 22 vagas, foram contratadas 6 mulheres para as categorias de trabalhadora de serviços gerais, ajudante familiar domiciliária e ajudante de lar e centro de dia. No entanto, não é possível aferir a duração desses contratos de trabalho, mas «provavelmente» não passarão a efetivos de acordo com informações obtidas pela entidade C.

O tipo de medida ativa de emprego “emprego subsidiado no setor sem fins lucrativos/medidas ocupacionais” é uma tipologia muito relevante, na medida em que inclui um conjunto de políticas dirigidas a trabalhadores de baixa empregabilidade, que operam pela via da colocação temporária em entidades do setor público ou em organizações privadas sem fins lucrativos e na realização de atividades socialmente úteis (Paiva et al., 2015: 70).

Nos últimos 5 anos a entidade D apresentou 14 ofertas de emprego. Todas elas tiveram o objetivo de encaminhar pessoas inscritas no centro de emprego para a linha de produção de

uma empresa sediada em São João da Madeira. Algumas ofertas colocaram nos postos de trabalho dessa empresa mais de 40 pessoas desempregadas. Mas, contudo, não foi contratado nenhum candidato de origem cigana.

As representantes das quatro entidades entrevistadas afirmaram que não conheciam nenhuma entidade empregadora que tivesse trabalhadores ciganos. Este dado é revelador de que as entidades empregadoras não contratam, de um modo geral, trabalhadores ciganos. Apesar dos representantes das quatro entidades empregadoras terem manifestado disponibilidade para receberem candidatos para emprego de ciganos, todos apontam alguns fatores inibidores para que a contratação se concretize. Os mais referidos foram a falta de motivação, a apresentação, a falta de conhecimento profissional, o baixo nível de escolaridade, as condições remuneratórias e os meios financeiros. Por exemplo, o representante entrevistado da entidade A referiu que o indivíduo cigano que cumpriu horas comunitárias “não aparecia ao trabalho” e “quando vinha para o trabalho não fazia rigorosamente nada”. Por seu lado, o entrevistado da entidade B referiu que não sentiu na postura do candidato cigano que entrevistou em julho de 2015, para uma oferta de trabalho, vontade de trabalhar. Também o entrevistado da instituição sem fins lucrativos afirma que “eles [os ciganos] não têm disponibilidade ou não querem” trabalhar que pelo facto de as mulheres ciganas andarem com os filhos atrás delas “dá sempre ali uma mensagem de desorganização, de pouca credibilidade no sentido de saber se vão faltar, se não, porque com aquelas crianças todas quem é que vai ficar com aquilo!”

A colaboradora da entidade de trabalho temporário, D, sublinhou bastante essa falta de motivação por parte dos candidatos ciganos: quando entrevista candidatos ciganos para trabalhos por turnos para uma empresa do setor automóvel de São João da Madeira sente esse mesmo desinteresse pela possibilidade de obterem um trabalho. No caso desta entidade, numa primeira fase é feita uma pré-seleção no centro de emprego e posteriormente os escolhidos são enviados à empresa do setor automóvel para uma segunda entrevista, sendo aí que é decidida ou não a contratação. A colaboradora entrevistada desta entidade mencionou algumas situações de resistência. “A resistência era quase antes de entrar na porta!”. “Mostravam-se logo inflexíveis!” e “já vinham com alguma questão que os impedisse à partida de avançar com o processo!”. Esta entrevistada referiu ainda que os candidatos ciganos “não têm muito interesse em se integrarem a 100% na nossa cultura, mesmo sem ser a nível do trabalho”.

Em relação ao conhecimento profissional, os representantes das entidades A e C são da opinião que as pessoas ciganas não têm conhecimentos da profissão ou têm conhecimentos pouco aprofundados. A representante da entidade C é a única que refere as baixas habilitações como um forte fator inibidor na contratação. Em 2014 recebeu três candidatos ciganos para um projeto CEI+. Duas mulheres ciganas foram entrevistadas para a vaga de ajudante familiar na valência dos idosos e o facto de não saberem ler e escrever foi determinante na decisão. “São áreas em que é preciso ler, por causa da medicação, por causa de alguma recomendação, para atender o telefone, o passar mensagem às colegas, portanto precisam de alguma escolaridade (...) e estas pessoas não a tinham. (...) até mesmo uma empregada de limpeza tem que saber ler um letreiro, o rótulo de um detergente...”. Outra situação foi o caso em que um candidato cigano não possuía conhecimentos aprofundados para a vaga de pintor de construções.

Os salários nestas áreas de produção são muito baixos, por volta do salário mínimo. Na perspetiva dos representantes das entidades empregadores B e D esta é uma questão que não atraiu candidatos. Se fosse possível aumentar o valor remuneratório talvez conseguissem captar mais interessados. Seria também importante ajustar os valores remuneratórios em que fossem incluídos os valores de deslocação e outras formas de compensação. Por exemplo, os custos com as despesas de transporte são inibidores entre Sanguedo e São João da Madeira funcionam como um fator de constrangimento para a aceitação de propostas de trabalho. Na perspetiva de uma entrevistada de uma das entidades empregadoras “Eles têm famílias numerosas, têm apoios de RSI com valores que também são elevados. Dificilmente a trabalhar, o casal consegue trazer vencimentos assim” (Mulher, 35 anos, Licenciada, entidade D). Portanto, o tipo de condições que têm para oferecer a estas pessoas não são suficientemente apelativos e mobilizadores. “ (...) Fala-se em beneficiários RSI...uma família pode receber metade desse valor de RSI [do SMN] (...) por pouco mais não vale a pena trabalhar, mais vale estar em casa” (Homem, 40 anos, 9º ano).

Esta afirmação, entre outras referenciadas neste trabalho vão de encontro à ideia generalizada na opinião pública de que os ciganos viverem exclusivamente do RSI e de não se esforçarem para trabalhar nem para se inserirem na sociedade (Branco, 2003; Santos e Marques, 2013). Embora vários estudos confirmem que na realidade essa situação não se confirma de forma generalizada (Conselho da Europa, 2012; Marques, 2005) e não nos

esqueçamos que estamos a analisar uma pequena parte do universo de pessoas ciganas residentes em Portugal.

Comparando com a média europeia, os salários praticados em Portugal são baixos. Embora entre 1999 e 2015 o salário mínimo português tenha subido 232 euros, continua a ser um dos mais baixos de toda a União Europeia<sup>79</sup>. Em janeiro de 2015 o valor do Salário Mínimo Nacional era em Portugal de 505 euros. De acordo com a Pordata,<sup>80</sup> em 2015, 22 dos 28 Estados-membros da União Europeia tinham salário mínimo, os quais oscilavam entre os 189.20 euros por mês na Bulgária e os 1.923 euros no Luxemburgo.

A forma como os candidatos ciganos se apresentam, pela forma de vestir, de falar no quotidiano e nas entrevistas é um fator negativo, muito evidenciado por dois dos entrevistados de entidades empregadoras C e D, tendo sido os que tiveram mais contactos com pessoas ciganas. Os entrevistados são de opinião que os ciganos têm uma forma de estar e de ser diferente e apresentam-se com um estilo de vestir característico da etnia cigana, que não é «favorável» quando se apresentam nas entidades para uma entrevista, podendo mesmo impressionar os colegas de trabalho. Nas mulheres é mais notório o estilo de vestir diferente do que nos homens.

O vestuário é um marcador identitário da visibilidade cigana. O conhecimento exterior dos ciganos reduz-se, à maioria das vezes, à consciência da sua existência ou presença ou à consciência de certas tendências (culturais e comportamentais) gerais baseadas no “ouvido dizer” de outros, e sem comprovação prática, e as quais, para além dos erros e imperfeições ou preconceitos que comportam, desconhecem as *nuances* de género e de geração, ou de segmentos de classe e religiosos, familiares e pessoais, reveladores de diferenças na maneira de ser, estar e falar (Brinca, 2009: 239). Portanto, a discriminação começa ainda antes de acontecer a entrevista, o que é revelado pelos entrevistados nas suas frases imbuídas de preconceitos e estereótipos, formas elementares do racismo que contribuem para uma desconfiança mútua.

Em suma, depreende-se que os empregadores não contratam os ciganos por diversas razões, mas emerge de forma relevante a responsabilização das pessoas ciganas pela sua

---

<sup>79</sup> Notícia em:

[http://www.jornaldenegocios.pt/economia/emprego/mercado\\_de\\_trabalho/detalhe/portugal\\_entre\\_os\\_paises\\_da\\_ue\\_que\\_menos\\_subiu\\_o\\_salario\\_minimo\\_desde\\_1999.html](http://www.jornaldenegocios.pt/economia/emprego/mercado_de_trabalho/detalhe/portugal_entre_os_paises_da_ue_que_menos_subiu_o_salario_minimo_desde_1999.html) de 26 de fevereiro de 2015

<sup>80</sup> <http://www.pordata.pt/Europa/Sal%C3%A1rio+m%C3%ADnimo+nacional+valor+m%C3%A9dio+mensalizado+%28Euro%29-1640>

não contratação: porque têm baixos níveis de escolaridade, não têm conhecimentos profissionais, estão dependentes do RSI, e preferem não trabalhar e não têm uma apresentação e postura entendidas como adequadas no momento das entrevistas. Ou seja, mesmo sem terem tido qualquer contacto prévio com pessoas ciganas, os representantes dos empregadores contactados assumem uma postura de descrédito e falta de confiança em relação às pessoas ciganas.

A empregabilidade, como referem Ronald W. McQuaid and C. Lindsay (2005), deve ter em conta 3 dimensões que interpenetram: os fatores individuais (competências e atributos), as circunstâncias pessoais (nomeadamente as características pessoais e familiares) e as características do mercado de emprego e não menos importante a empregabilidade deve estar ligada à aprendizagem da mudança (p. 243). Do ponto de vista do empregador um candidato a emprego tem de reunir habilidades e atributos “empregáveis” (competências sociais básicas; honestidade e integridade; apresentação pessoal básica; confiança; vontade de trabalhar; compreensão das ações e consequências; atitude positiva perante o trabalho; responsabilidade e autodisciplina), para que a oferta se concretize, mas do ponto de vista do candidato a emprego, por exemplo, a inexistência de transportes públicos, a distância entre a residência e o local de trabalho, a falta de apoio (meios de transporte para o trabalho) ou os termos do contrato (exigência de trabalho por turnos) como oferecia a entidade D e a necessidade de dar apoio a filhos menores, podem ser fatores constrangimentos para não poder aceitar uma determinada proposta de trabalho. O IEFP e as entidades empregadoras tendem a desvalorizar e a não contemplar estes aspetos nas suas dinâmicas de oferta e procura de trabalho.

*“In a ‘tight’ labour market, an employer may accept (or find employable) someone whom they would not consider in a ‘looser’ labour market.”* (McQuaid e Lindsay, 2005: 214).

### **6.5 Tornar-se cigano desempregado: percurso de relação com o Estado**

Ao longo deste trabalho a palavra “desempregado” é usada muitas vezes para designar os ciganos inscritos no centro de emprego, mas será que podemos relacionar diretamente o conceito de desempregado aos utentes ciganos inscritos no centro de emprego? Para poderem beneficiar do RSI os ciganos tiveram de se inscrever nos Centros de Emprego, ou seja, na maior parte das vezes, a inscrição não ficou a dever-se ao facto de estar desempregado ou ao sentimento querer um emprego mas sim para poder usufruir de uma

prestação social. Os desempregados de origem cigana, inscritos nos centros de emprego, fazem assim parte de um processo social em que aprendem como ser “assistido”, entendido como ser “um rito de passagem à criação e manutenção do estatuto de desempregado, processo a partir do qual se configuram as vivências do papel social do desempregado” (Marçano, 2011: 555).

Desde a inscrição no centro de emprego há uma série de compromissos assumidos entre o Estado, representado pelo IEFP e o desempregado. É assinado um Plano Pessoal de Emprego (PPE)<sup>81</sup> que estabelece as ações futuras, de mútuo acordo. O candidato desempregado compromete-se a participar ativamente nas ações constantes do PPE e o centro de emprego compromete-se a apoiar na concretização dessas ações. Depois da assinatura deste plano existe a “obrigação” no cumprimento das regras do jogo, ou seja, o indivíduo que já é beneficiário de RSI, prolonga a “estadia” no sistema formal de assistência e para o ser tem de seguir determinadas regras, quase sempre rígidas. Não podem faltar às convocatórias para emprego e formação profissional, ou para qualquer outro assunto relacionado com o centro de emprego sob pena de verem cortada essa prestação de apoio social.

Os beneficiários de RSI estão obrigados a praticar uma série de procedimentos na relação institucional com o IEFP (por exemplo, respondendo às convocatórias enviadas pelo centro de emprego), com a Segurança Social (por exemplo, apresentação de toda a documentação solicitada e comunicação de alterações a nível do agregado familiar e rendimentos), com a escola (ter os filhos na escola e escolarizar-se), o Centro de Saúde (ir às consultas de planeamento familiar e outras) e com o Núcleo Inserção Local (participar nas reuniões convocadas pela assistente social que acompanha a família).

A população cigana fora do mercado de trabalho formal transforma-se assim em “desempregado” e entra no sistema burocrático, combinando o papel social de desempregado e de beneficiário do RSI, passando a ter uma ligação forte às instituições do Estado e passam a ser controlados pelos mecanismos de fiscalização de aplicação das regras formais. As regras de acesso ao emprego e à formação profissional estão institucionalizadas, o que implica por parte dos ciganos desempregados e beneficiários de

---

<sup>81</sup> O PPE é o conjunto de etapas necessárias à (re) integração do desempregado no mercado de trabalho, contemplando: ações para a obtenção de emprego; exigências mínimas na procura ativa de emprego e ações de acompanhamento e avaliação a desenvolver pelo Serviço de Emprego. Ao longo do percurso de inserção o PPE pode ser reformulado/reajustado, terminando quando o desempregado encontra emprego e/ou quando a inscrição no Serviço Emprego é anulada. Ver mais em <https://www.iefp.pt/en/inscricao-para-emprego>

RSI o cumprimento das mesmas e que incorporem o papel de **assistidos**. A falta de poder reivindicativo, a sua formação desadaptada e o medo de perderem a sua principal fonte de rendimentos (RSI) fá-los entrar num sistema em que as políticas “ativas” de emprego pouco ou nada contribuem para alterar as suas condições face ao emprego e aos rendimentos que garantam a sobrevivência. Paugam (2003) diz que a tese “estrutural” interpreta de forma diferente a “cultura da pobreza” de Óscar Lewis. Os pobres não são pobres por causas internas ou por deficiências individuais transmitidas de geração em geração. “Se os mais pobres são afastados temporária e definitivamente do mercado de trabalho e das instituições oficiais, não é porque se desinteressam pelos valores da sociedade global, é antes porque, por falta de rendimento estável, de poder e de instrução, eles sabem que têm as suas probabilidades de promoção social comprometidas e que estão condenados a viver, dentro de um prazo mais ou menos longo, num quadro cultural no limite da exclusão social” (Paugam, 2003: 57).

Na senda de tentar perceber o que leva as pessoas ciganas ao centro de emprego, do ponto de vista das técnicas entrevistadas isso não se deve a uma iniciativa espontânea por parte das pessoas ciganas, salvo raras exceções: “Recentemente aconteceu um caso de uma jovem que veio de uma freguesia distante (...) e veio porque procura trabalho e porque quer fazer algo diferente” (T. Superior, Mulher, 41 anos). Esta obrigatoriedade é perceptível pelos discursos das técnicas entrevistadas: a palavra “obrigação” surge com alguma frequência, no sentido de que entendem que as pessoas ciganas sentem-se obrigadas a recorrerem ao centro de emprego por força do RSI e não por se encontrarem em situação de desemprego “normal”.

“Na minha opinião e pelos pequenos contactos que fui tendo, creio que a principal motivação [para o acesso ao centro de emprego] é efetivamente o acesso ao RSI. Creio que essa é a grande motivação pela qual os candidatos de etnia cigana se dirigem ao serviço de emprego, porque faz parte da obrigação do acesso ao RSI estarem inscritos no serviço de emprego.” (T. Superior, Mulher, 42 anos);

“Eu acho, posso estar muito enganada, mas a principal motivação da vinda dos ciganos aos serviços se deve a uma imposição de pertencerem ao rendimento social de inserção, a esse projeto! Penso que, naturalmente, eles não viriam!”. (T. Superior, Mulher, 40 anos);

“...Muito honestamente, a motivação que os traz cá, não é uma motivação intrínseca, ou seja, não parte deles. É uma “motivação” que lhes é imposta é extrínseca. É, porque a lei assim os obriga, nomeadamente, por estarem a receber prestações da segurança social.” (T. Superior, Mulher, 40 anos);

“Grande parte das vezes, eles [os ciganos] dirigem-se ao Serviço de Emprego porque estão a requerer um apoio social e veem-se na obrigação de ficarem inscritos. Dificilmente vêm por

iniciativa própria. Digamos que ao longo dos anos de trabalho, se calhar, digamos talvez dois, três elementos que tenham vindo por iniciativa própria.” (T. Superior, Mulher, 41 anos).

As técnicas entrevistadas confirmam que as regras do RSI mobilizam as pessoas de etnia cigana para a inscrição no centro de emprego e, devido a este fator, nos últimos dez anos a afluência de pessoas ciganas aumentou nos Centros de Emprego.

“Acho que sim [afluência nos últimos dez anos aumentou], sobretudo motivados pelo acesso ao RSI ”. (T. Superior, Mulher, 42 anos).

“Eu só estou aqui desde 2011, mas a afluência aumentou pelos projetos do rendimento mínimo e do rendimento social de inserção.”. (T. Superior, Mulher, 43 anos).

“Claro que sim! Isto porque as regras do Rendimento Social de Inserção assim obrigam. (...) Neste momento temos muito mais inscritos, portanto, cidadãos da comunidade cigana do que se calhar há 10 anos atrás.”. (T. Superior, Mulher, 41 anos).

Pela análise dos discursos das técnicas entrevistadas verifica-se que o RSI é uma política social que mobiliza ou “obriga” as pessoas ciganas a inscreverem-se nos centros de emprego, ou seja, é uma situação de relacionamento “imposto”, portanto, à partida os motivos de entrada das pessoas ciganas são diferentes dos outros inscritos. As opiniões divergem sobre os benefícios que esta política social possa ter e representar na integração das pessoas ciganas no mercado formal de emprego. Para umas, o RSI é uma medida “lucrativa” que permite a subsistência de famílias numerosas, não promovendo a procura de emprego, portanto, de alguma forma, contribuindo para a continuação da dependência e a não promoção da autonomia. Ou seja, o RSI é entendido como uma política social que provoca subsídio dependência, podendo-se tornar um “hábito eterno”. Sofia Aurora Santos, na sua dissertação de mestrado refere que no concelho de Faro, a maioria dos técnicos sociais têm a perceção que os ciganos sentem o RSI como uma obrigação do Estado e os ciganos confundem muitas vezes a génese solidária do apoio social como um princípio de justiça social (Santos e Marques, 2013).

A obrigatoriedade da frequência escolar dos filhos é, no ponto de vista das técnicas entrevistadas, uma alavanca para uma futura integração no mercado de trabalho diferente da atual geração dos progenitores inscrita nos centros de emprego. O benefício do RSI é também considerado como uma potencial forma de incentivar a formação profissional. O facto de as mulheres ciganas manifestarem um grande interesse na formação profissional, apesar dos constrangimentos familiares de que são alvo, fará certamente a diferença no futuro.

"É uma ajuda na integração laboral (...) há um contrato que é estabelecido e esse contrato obriga a que as pessoas se inscrevam e que os filhos tenham por exemplo a escolaridade obrigatória. Portanto, ao promover essa escolaridade já se está a promover o aumento das qualificações e nesse sentido poderá ser uma alavanca, um motor para conseguirmos integrar essas pessoas no mercado de trabalho." (T. Superior, Mulher, 42 anos)

"O problema é que o RSI tornou-se uma medida "hábito eterno" e não uma forma de permitir a transição de um momento difícil para o mercado de trabalho. (...) Estão subsídio-dependentes inteiramente e como estão habituados há muitos anos a que nada lhes aconteça, mesmo quando falham (...) mesmo quando desistem da formação. (...) Nós temos utentes a receber RSI há 10, 15 anos (...) o RSI funciona como um pontapé para o ingresso na formação...". (T. Superior, Mulher, 40 anos).

Ou seja, em termos práticos, as técnicas consideram que a medida RSI ajuda as famílias ciganas, mas não as estimula verdadeiramente e não dá uma resposta efetiva ao conjunto de dimensões que seria necessário intervencionar. Os ciganos são obrigados a ter um papel ativo na procura de emprego, são obrigados a aceitar as propostas ao nível da formação e ao nível do emprego. Na opinião das técnicas só na sequência do conhecimento adquirido nas formações frequentadas é que os ciganos têm a possibilidade de "progredir" em termos de competências, em particular as mulheres ciganas, que demonstram maior interesse em dar continuidade a esse percurso de formação.

## **Capítulo VII - A (não) integração no mercado de trabalho**

### **7.1 Os contratos de inserção: reprodução de modelos**

Nos discursos das técnicas entrevistadas a palavra “obriga” é repetida diversas vezes o que pode significar o reconhecimento de que esta relação existente entre os inscritos ciganos e o Centro de Emprego é forçada pelas circunstâncias de benefício de uma medida de política social, desde logo, diferente das circunstâncias que levam os outros inscritos não-ciganos ao centro de emprego. No ato de assinatura do contrato de inserção são definidas as regras a cumprir pelos beneficiários de RSI, entre as quais, o direito de beneficiar de uma compensação monetária implica o cumprimento de um conjunto de diversas ações.

Os contratos de inserção “preveem um conjunto de ações que obrigam os beneficiários que tenham capacidades para tal a procurar trabalho, frequentar a escola ou ações de formação, num processo que tenta criar oportunidades de inserção no mercado laboral.” (Santos e Marques, 2013: 56). No contrato de inserção realizado entre a Segurança Social e o beneficiário é identificado o requerente, os elementos do agregado familiar do requerente, o Núcleo Local de Inserção (NLI) e respetivo técnico gestor do processo, os objetivos do contrato de inserção, as ações do contrato de inserção, as obrigações assumidas pelo requerente da prestação e outros elementos do agregado familiar, os subscritores do contrato de inserção, o prazo de duração do contrato e finalmente a aprovação e homologação do contrato de inserção com as assinaturas de todos os intervenientes (Centro de Emprego, Segurança Social, IPSS, NLI, etc.).

Consultado, a título de exemplo, um contrato de inserção homologado a 20 de agosto de 2014, de uma mulher cigana entrevistada com 38 anos, casada e mãe de 4 filhos (duas meninas gémeas de 12 anos e dois filhos gémeos de 8 anos) constatámos que os objetivos definidos para esta família foram: inserir no mercado formal de emprego (pai e mãe); frequentar o sistema de ensino (os quatro filhos); adquirir/melhorar as habilitações literárias (pai e mãe); melhorar a situação económica da família (mãe por ser a requerente); orientar para programas de planeamento familiar (as duas filhas com 12 anos) e sensibilizar para os cuidados primários de saúde (os dois filhos de 8 anos). Para os seis elementos desta família foram definidas 19 ações, respetivas entidades responsáveis, respetivas medidas de acompanhamento e o nome do técnico responsável pelo

acompanhamento. Na tabela a seguir são identificadas as ações da responsabilidade do centro de emprego, para a requerente deste contrato e o seu marido.

**Tabela 22 - Ações definidas num contrato de inserção**

Ações	Entidade Responsável	Apoios a conceder	Medidas de acompanhamento
1 - Colocação no mercado de trabalho; 2 – Integração em Educação e Formação	Centro de Emprego e Formação Profissional de Entre Douro e Vouga	Ao abrigo do plano pessoal de emprego	Articulação c/ o IEFP e GIP local. Informação/encaminhamento para ofertas de emprego; Encaminhamento/participação nas atividades promovidas pelo protocolo RSI.

Fonte: Contrato de inserção de uma mulher cigana de 38 anos homologado em agosto de 2014

A assinatura do contrato de inserção por parte dos beneficiários de RSI faz com que os adultos desempregados e disponíveis para trabalhar tenham de cumprir várias ações do Programa de Inserção. Atualmente, alguns ciganos adultos inscritos no Centro de Emprego em que realizámos o nosso estudo frequentam a escola<sup>82</sup> ou formações por via dos contratos de inserção do RSI, a fim de obterem qualificações escolares.

No caso desta mulher de 38 anos, a cujo contrato de inserção tivemos acesso, à data em que foi entrevistada, em maio de 2015 constatamos que: não sabia ler nem escrever (não foi encaminhada para formação em Competências Básicas) e estava desempregada (foi encaminhada para uma oferta de emprego e houve a recusa da entidade empregadora); os quatro filhos frequentavam a escola e todos os membros da família estavam inscritos no Centro de Saúde.

Na generalidade, os contratos de inserção são feitos com os ciganos, com a equipa do Núcleo Local de Inserção (NLI) e respetivo técnico gestor do processo que conhece as dificuldades e carências da família. Os ciganos tomam conhecimento das diversas ações que devem ser cumpridas. No entanto, de acordo com informações dadas por uma técnica do IEFP, a maior parte dos ciganos não sabe ler nem escrever ou têm habilitações baixas,

<sup>82</sup> Nota de campo de 16 de maio de 2015: “Celina anda na escola Serafim Leite [em São João da Madeira, ensino recorrente] à noite, entre as 19 e as 22.30. Quer muito aprender a ler e a escrever. Falou da professora Cristina, “é muito boa”. Apesar de se esforçar muito diz que sente muitas dificuldades em aprender.” (M, 40 anos).

pelo que não levantam problemas nem questionam o conteúdo do contrato. Os beneficiários ciganos (“apenas”) sabem que a não-aceitação das ações e a não assinatura do contrato não lhes permitirá beneficiar do apoio social (nota de campo de 3 de agosto de 2015).

Sofia Santos para a situação do Algarve / Faro refere que na maioria das ações de formação contempladas nos contratos de inserção parecem ser desadequadas às necessidades dos ciganos inscritos nos centros de emprego e que muitas vezes os planos de inserção não são feitos com os ciganos, são feitos para os ciganos. (Santos e Marques, 2013). Parece que os contratos são apresentados de forma consumada, em que a máquina administrativa do Estado prevalece sobre a “vontade” de uma população analfabeta e com pouca escolaridade. Neste trabalho é uma questão que nos interessa aprofundar e desenvolver.

A assinatura do contrato de inserção é um ato burocrático em que o beneficiário perante a “máquina” do Estado não questiona o seu conteúdo porque não participou na sua elaboração. Depois disso, as ações nele definidas têm de ser cumpridas, caso contrário o direito de beneficiar de uma compensação monetária é eliminado.

## **7.2 Discriminação e exclusão do mercado de trabalho**

Muitos ciganos continuam a ser excluídos do mercado de trabalho porque não possuem os requisitos académicos e a experiência profissional necessárias (Mendes, Magano e Candeias, 2014) para o desempenho de determinadas funções. No entanto, mesmo nos casos em que reúnem as qualificações exigidas pelo empregador verifica-se uma ideia generalizada e pré-concebida que incide sobre a sua suposta falta de compromisso, dedicação e capacidade de trabalho (Magano, 2014; Bastos, Correia e Rodrigues, 2007; Silva e Pinto, 2004; Taguieff, <sup>83</sup>2002). Este juízo estereotipado conduz a situações de discriminação que dificultam a contratação de trabalhadores pertencentes a esta minoria. A discriminação persiste e é praticada por empregadores e técnicos de recrutamento, de modo frequente, em relação a candidatos a um emprego, pela sua idade e etnia (Bennington e Wein, 2000). Os ciganos são vistos como parasitas sociais que vivem de explorar o Estado (Bastos, 2012: 348). Através da análise das quatro entrevistas efetuadas a representantes de entidades empregadoras foi possível verificar-se sinais de discriminação, descrédito e falta

---

<sup>83</sup> Taguieff (2002) refere que a estigmatização é uma forma de exclusão simbólica que põe em jogo os estereótipos negativos em que todos os representantes de uma categoria de pertença absolutizada são em princípio sem exceção, marcados por diversos estigmas, taras ou nódoas.

de confiança, expressos de forma direta e indireta em relação aos candidatos desempregados de origem cigana e aos ciganos em geral. Por exemplo, um dos entrevistados refere o seguinte: “Eu sou contra os bairros sociais, (...) são uma escola que dão formação às pessoas para a malandrice ...para criar os maiores dos vícios. (...) Porque eles recebem o dinheiro...sai da minha contribuição, dos meus impostos!” (Homem, 55 anos, 9º ano). São também frequentes os testemunhos em que os entrevistados admitem a existência de desconfiança e resistência na contratação e a conotação negativa que é feita em relação aos acampamentos ciganos (Dias et al., 2002 e Magano, 2007).

"Mas há uma certa desconfiança, há sempre uma certa resistência na contratação. (...) na hora da seleção claro que dão preferência a outro tipo de candidatos. (...). Entre um candidato de etnia cigana e um não cigano, se reunirem as mesmas condições preferem o candidato não cigano". (Mulher, 35 anos, Licenciada);

"E nós vimos pelos bairros sociais, pelos acampamentos, o cigano é sinónimo de alguém que rouba...que leva uma vida de alguma forma fácil...quando vivem no acampamento é notório". (Mulher, 39 anos, Licenciada).

De facto, o lugar em que se habita pode ser fator de estigmatização. Nos espaços urbanos, os bairros sociais ou outras formas de habitação precária são muitas vezes entendidos como locais marginais e as pessoas guetizadas. O mesmo se passa com os bairros onde residem os ciganos que são normalmente espaços com concentração de problemas sociais e apelidados com conotação negativa, que acaba por estigmatizar os seus habitantes (Dias et al., 2002; Magano, 2007).

A discriminação social de que os indivíduos ciganos são alvo é objetivada pelo facto de pertencerem a um grupo de menores recursos ou de estatuto inferior e muito estigmatizada socialmente. O preconceito implica um sentimento negativo para com um determinado grupo de pessoas ou seus representantes (Brown, 2010), neste caso os indivíduos de origem cigana.

Num estudo realizado pelas autoras Neto e Monteiro em 2003 e 2010, sobre as atitudes dos empresários algarvios face à empregabilidade de grupos socialmente discriminados ou mais fragilizados, no acesso ao emprego (deficientes, homossexuais, africanos, imigrantes, estagiários, desempregados de longa duração) em que a amostra foi constituída por 758 empresas dos diversos setores de atividade, concluíram que os empresários exigem dos seus colaboradores competência, autonomia e responsabilidade, como recursos essenciais, sendo considerado um risco admitir pessoas que não os possuam (Neto e Monteiro, 2012). Se por um lado no intervalo de anos entre 2003 e 2010 a tolerância por parte das empresas

aumentou significativamente em relação às pessoas formadas, em relação aos grupos categorizados como de muito risco (ex-presidiários e ex-toxicodependentes), a rejeição manteve-se. No período de crescimento económico os desempregados de longa duração (DLD) eram considerados um risco para o recrutamento, no entanto a partir de 2008, ano em que se instala a crise, estar desempregado deixou de ser sinónimo de preguiça passando a ter uma causa externa (Neto e Monteiro, 2012). Assim o DLD deixa de ter uma conotação negativa. Os desempregados de longa duração têm de estar disponíveis para o trabalho e inscritos nos centros de emprego há mais de 12 meses, mesmo que neste período tenham tido contratos de trabalho a termo, por períodos inferiores a 6 meses, cuja duração conjunta não ultrapasse 12 meses (ISS, IP)<sup>84</sup>.

Tatiana Rodrigues (2010a), na sua dissertação sobre “Perceções dos recrutadores e empregadores acerca de desempregados de longa duração” inferiu a partir dos resultados que o desempregado privado de emprego há mais de um ano é visto como desatualizado, pouco produtivo, com dificuldade de adaptação ao novo emprego, comodista, pouco apelativo ou com menos valor e menos motivado que ou em relação a um não DLD. Rodrigues (2010a) cita os autores Capucha (1998) e Loison (2003) no sentido em que “os desempregados de longa duração são dos indivíduos mais afetados pelos processos de precariedade, agravada por uma degradação do nível de vida, afastamento da vida social, uma marginalização face a outros trabalhadores, efeitos que podem acumular-se e provocar uma situação de pobreza, na fronteira da vulnerabilidade e rutura social” (p. 10).

Perante estas posições diferentes em relação ao DLD, entende-se que os indivíduos ciganos fazem parte da interpretação mais negativa. As crenças dos agentes de emprego, maioritariamente infundadas determinam o julgamento e avaliação desfavorável do DLD de ciganos, limitando assim a sua inserção profissional.

A resposta à questão se estariam disponíveis para receber candidatos ciganos, as respostas dos representantes das entidades empregadoras entrevistadas foram na sua maioria, respostas «politicamente corretas». Admitiriam pessoas ciganas porque entendem que não é a etnia que impede a contratação, mas são à partida identificados motivos que justificam a enorme dificuldade em concretizar esse tipo de contratação. Destaca-se de novo a desconfiança existente em relação a estas pessoas e a falta de motivação que os ciganos

---

<sup>84</sup> ver: [http://www4.seg-social.pt/documents/10152/15032/dispensa\\_pag\\_contribuicoes\\_1\\_emprego\\_desemprego\\_longa\\_duracao](http://www4.seg-social.pt/documents/10152/15032/dispensa_pag_contribuicoes_1_emprego_desemprego_longa_duracao)

têm para trabalhar. Na perspectiva de outro entrevistado: “Daqueles que eu conheço (...) e os que eu conheço são bastantes e são umas dezenas largas, só havia um que eu assinava por baixo e tinha aqui...” (Homem, 55 anos, 9º ano).

“ (...) eu considero que existe uma barreira na fase final da seleção porque até os aceitam como candidatos, ou seja, não os excluem.(...), Mas, há uma certa desconfiança, há sempre uma certa resistência na contratação, isso é nítido” (Mulher, 35 anos, Licenciada);

“Sim, sim [admitia]. Infelizmente, se calhar, iríamos ter os mesmos problemas, a falta de escolaridade (...) eles próprios também têm uma forma de estar e de ser diferente não é! A mim não me impressiona, mas se calhar aos restantes colegas, a forma como se vestem... ”. (Mulher, 39 anos, Licenciada).

O representante da entidade B (Sócio Gerente de 40 anos), antes de ser entrevistado esteve em contacto com um candidato cigano, para uma vaga de trabalho na Agropecuária. Quando soube que iria um candidato cigano à sua empresa a reação foi muito negativa. Manifestou medo e receio que a família desse cigano fosse à empresa e roubasse as vacas. No entanto, quando a investigadora o entrevistou, a resposta dada à possibilidade de contratar pessoas ciganas não mostrou qualquer constrangimento em aceitar uma pessoa cigana. “(...) desde que as pessoas estejam dispostas a trabalhar não é a etnia deles nem a cor deles que me aflige”(Homem, 40anos, 9º ano).

Nas entrevistas aos representantes das entidades empregadoras observa-se uma preocupação em dar respostas socialmente desejáveis, mas através dos discursos há frequentes motivos apontados para justificar a rejeição de contratação de pessoas ciganas. Para todos os entrevistados, a responsabilidade é colocada nas “características” do trabalhador cigano, ou seja, a situação é sempre vista como algo que diz respeito aos outros e não às entidades empregadoras. Os candidatos ciganos têm de mostrar disposição para trabalhar, têm de ter uma forma de ser diferente, têm de ter escolaridade, etc. ou seja, são estipuladas muitas regras e critérios de seleção que quase nunca se adequa ao que os candidatos ciganos podem corresponder.

Bastos (2012) refere que existe resistência *ciganófoba* na área do emprego, tanto do lado do Estado como do lado dos empregadores e que o progresso na área da inserção no mercado laboral no que diz respeito aos Ciganos é menos que satisfatório. (...) no caso dos ciganos, o centro de emprego é, em muitos casos, incapaz de oferecer programas adequados que facilitariam a inclusão dos Ciganos no mercado de trabalho (...) e não tem capacidade de colocar nenhum cigano no mercado de trabalho. (...) Os trabalhadores dos

centros de emprego disseram que, embora os ciganos usem agora os centros de emprego, em resultado das exigências do RSI, eles não conseguem na maior parte das vezes colocar os ciganos num emprego, devido em parte, à relutância dos empregadores (que) perante dois trabalhadores de características semelhantes, preferem sempre candidatos não-ciganos. É o empregador que escolhe, em última análise, de entre uma série de candidatos apresentados pelo centro de emprego, os futuros empregados. O autor salienta que em países como o Reino Unido existem dispositivos legislativos e fiscais que obstam à discriminação institucional, contra imigrantes e minorias, nas áreas fundamentais do emprego, da habitação, da saúde e da escolarização.

Em Portugal existe a CICDR<sup>85</sup> (Comissão para a Igualdade e Contra a Discriminação Racial) que tem entre diversas atribuições tem de elaborar relatório anual sobre a situação da igualdade e da discriminação racial em Portugal e recomendar medidas para prevenção da prática de discriminação em razão da raça, cor, nacionalidade ou origem étnica.

O Decreto-Lei n° 111/2000<sup>86</sup> (Retificação) de 4 de julho de 2000 regulamenta a Lei n° 134/99, de 28 de agosto, no tocante à prevenção e à proibição das discriminações no exercício de direitos por motivos baseados na raça, cor, nacionalidade ou origem étnica. Na alínea a) do ponto n° 1 do art.º 2º do Decreto-Lei n° 111/2000, é referido: “1 – Consideram-se práticas discriminatórias as ações ou omissões que, em razão da pertença de qualquer pessoa a determinada raça, cor, nacionalidade ou origem étnica, violem o princípio da igualdade, designadamente; a) A adoção de procedimento, medida ou critério, diretamente pela entidade empregadora ou através de instruções dadas aos seus trabalhadores ou a agência de emprego, que subordine a fatores de natureza racial a oferta de emprego, a cessação de contrato de trabalho ou a recusa de contratação.”. Em termos de legislação existem as ferramentas, mas em termos de aplicabilidade de sanções não se pode afirmar que isso aconteça. Ou seja, a discriminação existe!

### **7.3 É possível a integração no mercado de trabalho?**

Os representantes das quatro entidades que aceitaram colaborar neste estudo foram questionados sobre a possibilidade de integração das pessoas ciganas no mercado de

---

<sup>85</sup> Ver Regulamento interno da CICDR

em:[http://www.acime.gov.pt/docs/Acime/CicdrCocai/Regulamento\\_CICDR.pdf](http://www.acime.gov.pt/docs/Acime/CicdrCocai/Regulamento_CICDR.pdf).

<sup>86</sup> Ver [http://info.portaldasfinancas.gov.pt/NR/rdonlyres/861C2813-CC59-4DAA-96B4-D5CF0661D984/0/decreto-lei\\_111-2000\\_rectificacoes\\_de\\_4\\_de\\_julho\\_de\\_2000\\_serie\\_i-a.pdf](http://info.portaldasfinancas.gov.pt/NR/rdonlyres/861C2813-CC59-4DAA-96B4-D5CF0661D984/0/decreto-lei_111-2000_rectificacoes_de_4_de_julho_de_2000_serie_i-a.pdf)

trabalho. Todos eles entendem que isso é possível, mas será extremamente difícil que aconteça. As razões que apontam são fundamentalmente a grande dependência e acomodação dos apoios sociais, a falta de motivação e o facto de não quererem perder as suas raízes culturais, não se predispondo assim, a integrarem-se na sociedade. Em geral, apontam como “solução” a obrigatoriedade do cumprimento de determinadas regras por parte das pessoas ciganas.

O representante da entidade A defende ter uma visão um pouco radical em relação à integração das pessoas de etnia cigana no mercado de trabalho. Entende que os ciganos não estão abertos à mudança e para receberem os benefícios da sociedade têm de cumprir as regras da sociedade o que vai de encontro ao pensamento recorrente em relação aos beneficiários do RSI ciganos (Bastos, 2012).

“Porque eu não sou contra o RSI (...) mas para se atribuir o RSI, isto são duas partes a negociar, tem que haver um negócio entre eles. A gente dá mas tem de receber contrapartidas e essas contrapartidas aí é que está o mal, porque não se exige nada dessas pessoas. (...) Têm que ter compromisso perante a sociedade, que lhes está a dar a sobrevivência deles, mas para isso tem de haver regras. (...) têm que estar abertas à mudança, têm que estar disponíveis para trabalharem em prol da sociedade...”. (Homem, 55 anos, 9º ano).

O não cumprimento dessas regras sociais estabelecidas é muitas vezes apontada como a razão de os ciganos serem pobres e discriminados, sendo os próprios responsabilizados pelas situações precárias em que se encontram (Vala, 2004; Cabecinhas e Amâncio, 2004).

O presidente da entidade A diz ser contra a criação de bairros sociais, porque estes “são uma escola que dá formação às pessoas para a malandrice e para ganharem artimanha para não fazerem nada, para criar os maiores vícios”. Apesar de os ciganos da freguesia de Sanguedo não residirem em bairros sociais é evidente a conotação negativa que é associada a este tipo de residência. Normalmente os bairros sociais são espaços repletos de problemas sociais e são conotados negativamente o que acaba por estigmatizar os seus habitantes (ou futuros habitantes) (Dias et al., 2002; Magano, 2007).

O entrevistado da entidade B afirma com convicção que todos os beneficiários de RSI, não só os ciganos, devem ser obrigados a apresentarem-se ao serviço do Estado dentro de um horário normal. Em relação aos ciganos, entende que “enquanto lhes derem o dinheiro para eles levarem os filhos à escola e estarem em casa, vai ser difícil integrá-los no mercado de trabalho. Quando os obrigarem a integrar no mercado de trabalho (...) quando eles forem obrigados (...) a trabalhar, e nessa altura vai ser fácil integrar os ciganos e não só os

ciganos, porque há muito português a viver do rendimento mínimo” (Homem, 40 anos, 9º ano).

Para a entrevistada da entidade C (IPSS) a integração será possível se os ciganos quiserem, mas devido ao facto de eles quererem preservar as suas tradições “Muitas vezes isso faz com que a integração no mercado de trabalho não possa ser a que nós desejamos...”. Em relação à imagem dos ciganos frisou que se eles não mudarem de estilo de vestir isso vai dificultar a integração. “A maneira como se vestem, acho que tudo isso não ajuda”, mas também salienta a falta de habilitações, um grande handicap é a falta de habilitações, especialmente, das mulheres ciganas.

Esta instituição teve um trabalhador cigano contratado após a frequência de um programa ocupacional do IEFP. A responsável pela instituição referiu que para que isso acontecesse houve um trabalho no terreno com a família desse trabalhador, através do acompanhamento de uma assistente social. Foram ensinadas algumas competências e, em particular, a importância de ter um trabalho na rotina do dia a dia.

A colaboradora da empresa de trabalho temporário D entende que a integração é possível “se houvesse também alguma motivação por parte dos mesmos, porque isso não acontece”. Também é da opinião que “eles estão muito acomodados a uma série de apoios...” e que os valores de RSI que as famílias ciganas recebem são elevados, o que os retrai para encontrar trabalho. Em relação à abertura das entidades empregadoras, a entrevistada diz que o sentimento é recíproco e que “...na hora da seleção, claro que dão preferência a outro tipo de candidatos”. A preferência por outro tipo de candidato não cigano como nos refere esta entrevistada “Entre um candidato de etnia cigana e um não cigano, se reunirem as mesmas condições, [a empresa] prefere o candidato não cigano” (Mulher, 35 anos, Licenciada) remete para o tipo de diferenciação de tratamento discriminatório no que se refere à contratação de pessoas ciganas no mercado de trabalho e que dificulta a inserção nesta dimensão.

Os representantes das quatro entidades empregadoras estudadas agem de forma paradoxal, porque apenas concebem dois extremos contraditórios entre si e não existe manifesta abertura para aceitar outro tipo de candidatos a emprego. Bastos (2012) menciona que a *ciganofobia* se alimenta de duas contradições: a “essencialização” da etnia cigana, em que são reforçadas subtilmente todas as características “desfavoráveis”, e a acusação de não se

comportarem com “cidadãos comuns”, pelo que devem ser forçados a seguir padrões de cidadania representados como hegemónicos.

Se, por um lado, os ciganos são considerados culturalmente diferentes, “devem ser abandonados ao seu destino, por “respeito” por essa mesma diferença cultural essencializada” (Bastos, 2012: 350), por outro lado “devem ser obrigados a cumprir, ‘com mão-de-ferro’, as mesmas regras que se aplicam a toda a ‘comunidade’, sem qualquer tipo de discriminação positiva, de modo a forçar a sua ‘integração’ ” (p. 350).

Em suma, os responsáveis das entidades empregadoras colocam o enfoque nos indivíduos como únicos responsáveis pela não integração, ilibando-se de qualquer responsabilidade nesse processo. De uma forma subtil e explícita praticam a discriminação contra as pessoas ciganas. São as entidades empregadoras que, em última instância, decidem se contratam um candidato cigano para um posto de trabalho ou se o integram numa medida de emprego, mesmo que neste processo contem com a intermediação do IEFP e até mesmo com apoios financeiros do Estado. No que diz respeito às medidas de emprego ou políticas ativas de emprego, questiona-se se a sua utilização não será mais uma forma de contratar alguém, que de outra forma seria mais oneroso para a entidade.

A única medida em que os ciganos inscritos no Centro de Emprego e Formação Profissional de Entre Douro e Vouga podem ser integrados é a medida CEI+, pelo facto de serem beneficiários de RSI. No entanto, quando são apresentadas candidaturas pelas entidades promotoras e os candidatos ciganos são encaminhados, são pouquíssimos os que têm a oportunidade de permanecer nove meses num projeto CEI+. A contratação após o projeto efetivamente não aconteceu na última década.

O IEFP assume que o pacote de políticas ativas de emprego é flexível, abrangente e simples de aplicar e que as mesmas abarcam todos os públicos que delas necessitam. Mas conclui-se que para os desempregados ciganos, as políticas ativas de emprego não são flexíveis, abrangentes e não os retiram da situação de desemprego de longa duração, havendo pouco ajustamento entre medidas e o perfil dos inscritos no Centro de Emprego.

#### **7.4 Entre o conhecimento e desconhecimento de políticas de emprego e formação profissional**

As políticas ativas de emprego são um conjunto de políticas destinadas a minorar os impactos negativos do desemprego, mas, sobretudo, a incentivar a entrada no mercado de

trabalho de grupos sociais em situação de maior vulnerabilidade e que estas medidas, inseridas numa estratégia europeia de emprego, representam uma abordagem do que deve ser o papel do Estado na aplicação de um modelo de funcionamento e organização de mercados de trabalho a nível europeu (Paiva et al., 2015:p. 213).

As políticas de emprego e formação profissional que o IEFP aplica não são específicas ou direcionadas para as pessoas ciganas, aliás, situação que se verifica em Portugal em relação a outras medidas: as políticas públicas são universais pelo que não existem medidas ou políticas específicas para pessoas ciganas. No caso das medidas e políticas de emprego e formação profissional, elas aplicam-se à população em geral que se encontra empregada ou desempregada inscrita nos centros de emprego e formação profissional.

Na perspetiva das técnicas do IEFP entrevistadas, as políticas existentes são consideradas como adequadas para a integração das pessoas ciganas inscritas no centro de emprego. Contudo, note-se, as que podem ser mobilizadas quase nunca podem abranger ou envolver pessoas ciganas, devido à falta de requisitos básicos como as baixas habilitações e falta de outras condições, como, nomeadamente, a resistência das entidades promotoras e empregadoras em flexibilizar ou promover outras formas de acesso ao mercado de trabalho, mesmo no caso do mercado social de emprego.

“Sim. Eu acho que existem dentro do IEFP medidas que são adequadas. Agora, todas essas medidas só são possíveis de implementar se as entidades promotoras estiverem, despertas ou sensibilizadas para isso, e muitas vezes essa é a barreira! As medidas existem, agora se têm adesão ou não aí já é [outra questão] (...) Eu acho que se calhar as medidas mais adequadas aos públicos de etnia cigana, se calhar são mais as medidas de criação do próprio emprego, porque, efetivamente o estar noutra tipo de medidas, em que obriga a uma relação, a regras, a rotinas, isso é que eu acho que é realmente ir contra as tradições e contra as raízes, porque aquilo não está enraizado neles, essa autonomia e essa itinerância está enraizado nas tradições deles, é mais difícil.” (T. Superior, Mulher, 42 anos).

Na perspetiva desta entrevistada, as medidas de criação do próprio emprego seriam um caminho a explorar no sentido de tentar inserir as pessoas ciganas no mercado de trabalho, mas, contudo, essa possibilidade nem sequer se pode colocar uma vez que os candidatos ciganos (todos os ciganos inscritos neste centro de emprego) não reúnem os requisitos mínimos exigidos para poderem ser incluídos nessas propostas, de criação do próprio emprego “Os Apoios à Criação do próprio Emprego são dirigidos a beneficiários de prestações de desemprego - medida no âmbito do Programa de Apoio ao

Empreendedorismo e à Criação do Próprio Emprego<sup>87</sup>, que consiste na atribuição de apoios a projetos de emprego promovidos por beneficiários das prestações de desemprego, através da antecipação das prestações de desemprego, desde que os mesmos assegurem o emprego, a tempo inteiro, dos promotores subsidiados.” (IEFP, 2015). Ora, no caso das pessoas ciganas inscritas no Centro de Emprego, não existe o benefício de subsídio de desemprego para além de outras limitações ou constrangimentos de ordem organizativa e de desempenho profissional: fazer o quê? Com que objetivos?

À data da realização deste estudo, nenhuma das pessoas ciganas inscritas no Centro de Emprego e Formação Profissional de Entre Douro e Vouga pode candidatar-se a esta medida. "Neste momento não existe nenhum [processo de criação do próprio emprego por indivíduos de etnia cigana] " (T. Superior, Mulher, 42 anos). Portanto, embora em teoria seja considerado pelas técnicas como uma possibilidade, na prática não existe aplicação prática neste Centro de Emprego.

No caso de existirem ciganos beneficiários de prestações de desemprego para a concretização de apresentação de um projeto de criação do próprio emprego face às enorme exigências burocráticas, como é o casos de participar em sessões de esclarecimento sobre a medida que o centro de emprego realiza, preenchimento de formulários, inscrição nas finanças para dar início de atividade, acesso ao microcrédito, etc., seria necessário um grande apoio por parte do IEFP. Este apoio técnico é hoje possível para todos os inscritos nos centros de emprego beneficiários de subsídio de desemprego, através da medida Apoio Técnico à Criação e Consolidação de Projetos (ATCP)<sup>88</sup>, que consiste na prestação de apoio técnico a promotores de projetos de criação do próprio emprego ou empresa, no âmbito de medidas e programas de apoio ao empreendedorismo executados pelo IEFP. Tem como principais destinatários entidades privadas sem fins lucrativos ou autarquias locais que disponham de serviços de apoio ao empreendedorismo, credenciadas para o efeito pelo IEFP.

Sobre os ciganos de Lisboa, Lopes refere que “ (...) tanto o problema de habilitações dos beneficiários ciganos, como até o da sua resistência ao trabalho assalariado poderiam ser contornados, por exemplo através de uma formação profissional orientada para o desempenho de atividades por conta própria (a começar pela venda ambulante), ou até de

---

<sup>87</sup> Mais informações ver: <https://www.iefp.pt/en/empreendedorismo>

<sup>88</sup> Ver mais em: <https://www.iefp.pt/en/empreendedorismo>

atividades a partir de casa, como chegou a ser sugerida pela Comissão Nacional do Rendimento Mínimo” (Lopes, 2008: 353).

O IEFP não tem estas soluções alternativas, mas seria muito importante este tipo de formação orientada para a criação do próprio emprego, de acordo com as especificidades da cultura cigana, para aqueles que o desejassem fazer.

Não existindo condições para a criação do próprio emprego, depreende-se que não resta outra alternativa a todos os ciganos inscritos no centro de emprego, que não seja o trabalho por conta de outrem. No entanto, uma das técnicas entrevistadas questiona o tipo de abordagem que é feita às pessoas ciganas, no sentido de ir ao encontro das suas potencialidades.

“Eu penso é que eles [ciganos] se calhar têm potencialidades que não têm sido exploradas e não quer dizer, nós, às vezes temos a ideia que os temos de forçar a arranjar trabalho. Será que tem de ser assim? Se calhar quem está a errar é quem está a fazer a abordagem às pessoas, se calhar este público devia ter outro tipo de abordagem ou então quando nós o encaramos, devíamos encarar estas pessoas num leque mais alargado porque nós sabemos que tradicionalmente eles desenvolvem atividades voltadas para o comércio...”. (T. Superior, Mulher, 43 anos).

A medida CEI+, aparentemente, em teoria, parece ser a única onde poderiam existir alguns “resultados”, pela possibilidade de se ajustar a diferentes tipos de candidatos, com qualificações mais baixas e serem beneficiários de RSI.

"Nós conseguimos que eles estejam ocupados ao abrigo até da medida CEI+, conseguimos que eles façam algum trabalho quando tem a ver com atividades ligadas com jardinagem, animais, tudo o que diga respeito ao ar livre, de limpeza. (...) Portanto, a nível de resposta ainda a medida que vai permitindo a sua integração numa ocupação temporária sem dúvida são os CEI+. (...) [Em projetos CEI+]. [Mas] este ano, quer em 2014, quer em 2015 posso dizer que não integrou [esta medida] nenhum desempregado de etnia cigana.". (T. Superior, Mulher 41, anos).

Assim, mesmo apesar de serem encaminhados candidatos ciganos para estes projetos CEI+ pelos técnicos do IEFP, as entidades promotoras dão preferência aos candidatos não ciganos.

Também no que se refere à formação profissional há fortes limitações, atendendo às baixas habilitações das pessoas ciganas inscritas no centro de emprego e tipo de oferta formativa existente. Quase sempre existe um hiato entre a oferta e as qualificações dos candidatos. A maior parte dos cursos de formação profissional em que se podem enquadrar inscritos

ciganos não vão de encontro às expectativas dos formandos ciganos e são frequentados na maior parte das vezes devido à obrigatoriedade imposta pelas regras do RSI.

A qualificação das pessoas inscritas nos centros de emprego e formação profissional é uma das grandes preocupações do IEF, mas na opinião das técnicas entrevistadas não existem respostas adequadas para os adultos sem escolaridade. Em termos de formação profissional praticamente o que é possível oferecer, sobretudo às pessoas ciganas que não têm o 1º ciclo são os cursos de competências básicas.

"Aquilo que nós pretendemos com estas pessoas é dar-lhes o mínimo das competências básicas de literacia, de escrita, de leitura que nem sequer têm. (...) são muito poucos os ciganos que conseguem concluir os percursos até ao fim. Ou desistem, ou apresentam baixa, ou faltam. (...) E de facto existem muito poucas [formações] porque eles também não têm muitas condições para poder frequentar grande coisa. (...) a única coisa que nós lhes podemos oferecer é um curso de competências básicas, ponto final. Nem sequer formação prática temos para lhes oferecer, não há sequer, não existem medidas para, ao nível da formação ok? (...) Existem muito poucas [medidas de formação] porque eles também não têm muitas condições para poder frequentar grande coisa.". (T. Superior, Mulher, 40 anos).

Contudo, é de salientar que a frequência de ações de competências básicas não altera o nível de habilitação dos inscritos, são uma preparação para que possam mais tarde frequentar o 1º ciclo, o que leva a que muitas vezes sejam desvalorizados e considerados uma perda de tempo pelos formandos. O tempo de formação é tão curto e tão minimalista que não acrescenta mais qualificações em termos de níveis de ensino e de qualificação profissional.

"O IEF começa a pensar a repensar neste momento a oferta que tem porque está a esgotar a oferta que teve até este momento em termos de reforço de competências básicas e nós sabemos que as ações para a inclusão são muito curtas, 200 ou 300 horas no limite e a escolaridade não aumenta. Se entrarem com o 3º ano saem com o 3º ano, se entrarem com o 2º ano, saem com o 2º ano e se entram com o 4º ficam com o 4º". (T. Superior, Mulher, 43 anos).

Para as pessoas que têm o 6º ano de escolaridade as alternativas existentes, em termos de formações aumentam, mas são muito poucos os que conseguem chegar a esse patamar, não permitindo o desejo frequente dos homens ciganos em frequentarem curso de eletricidade ou de mecânico e as mulheres ciganas de fazerem o curso de cabeleireiro.

"Uma formação profissionalizante, não. É impensável, nessas áreas profissionais [cabeleireiro, eletricitista e mecânico] é impensável, pela pouca escolaridade que eles têm! Porque, por exemplo, para se ser cabeleireiro é preciso ter no mínimo o 6º ano. O 6º já é o mínimo dos mínimos e quando há percursos para pessoas que têm o 6º ano têm sempre que fazer

simultaneamente o 9º ano é o percurso de dupla certificação. Agora, por exemplo, para quem quer fazer só a parte profissional é no mínimo obrigatório ter o 9º ano”. (T. Superior, Mulher, 40 anos).

Pelo espartilho imposto pelas regras para a frequência de formação profissional é de facto complicado proporcionar às pessoas de etnia cigana formações que se adequem às suas aptidões e às suas aspirações. Por exemplo, uma técnica referiu que as mulheres manifestam muito interesse pela formação e as suas vontades são coartadas por diversos fatores e “Os homens gostam do “fazer”, não gostam do “aprender”.” (T. Superior, Mulher, 41 anos). Denota-se uma perspetiva preconceituosa em termos de género.

Não obstante os aspetos anteriormente referidos, alguns dos inscritos ciganos chegam a frequentar cursos de formação mas na sua grande maioria não são concluídos. As circunstâncias do agregado familiar levam a desistências, sobretudo no caso das mulheres.

“...a maior parte dos candidatos não concluem as ações de formação. Acabam por desistir no meio do percurso. (...) Se forem mulheres é muito complicado integrá-las em ações de formação, porque normalmente os maridos não deixam (...) Os homens acabam por desistir porque não conseguem estar muito tempo”. (T. Superior, Mulher, 42 anos);

“Depois, o difícil é colocar em prática e, como independentes, e concluí-la, porque depois têm outros problemas familiares, de acompanhamento familiar que poderão dificultar esta conclusão, mas como fazem, querem continuar, gostam de aprender. (...) Agora ao nível da formação são vários os beneficiários que têm concluído a sua etapa de qualificação profissional, sendo que entraram sem escolaridade e hoje já têm o 6º ano. Na aquisição das tecnologias temos alguns de etnia cigana que já têm bastante formação ao nível da informática também adquirido ao longo do ano passado e deste ano. (...) O primeiro passo é tentar dar-lhes formação, tentar criar alguns hábitos, para depois então tentarmos a integração no mercado de trabalho. Já que a intervenção direta é difícil, mesmo através da medida de estímulo não conseguimos, não é? Neste momento uma das grandes preocupações é a qualificação, porque o IEFP não tem resposta para os adultos sem escolaridade”. (T. Superior, Mulher, 41anos).

No entanto, algumas formações são bem aceites e procuradas pelos inscritos ciganos como é o caso da na área de informática em que os resultados são bastante favoráveis e existe um desejo de aprender mais nessa área, contudo, de um modo geral, existe um grande hiato entre as ofertas e as qualificações detidas para a sua frequência e os desejos/ motivações para essas frequências.

### **7.5 Percursos pós formação: a ausência de propostas de trabalho**

Tentando perceber se existem casos de integração no mercado de trabalho de pessoas ciganas após a frequência de formação profissional, as respostas de todas as técnicas

entrevistadas foram negativas, apesar de evidenciarem aspetos bastante positivos na sequência da frequência das ações de formação.

"...não me recordo de nenhum caso especial, de nenhum cigano que tenha sido integrado no mercado de trabalho depois de fazer formação (...) A pessoa não vai trabalhar, esqueçamos! (...) o facto de eles conseguirem estar 3, 4, 5 meses na formação cria-lhes hábitos de trabalho (...) nomeadamente a nível do desenvolvimento das competências pessoais, mais do que profissionais. (...) Se me perguntar em termos de eficácia do processo de formação ao nível de integração no mercado de trabalho, não há! (...) São visíveis nalguns casos ao nível pessoal, claro que sim. (...) não me recordo de nenhum caso especial, de nenhum cigano que tenha sido integrado no mercado de trabalho depois de fazer formação!" (T. Superior, Mulher, 40 anos);

"Ao encaminhá-los para a formação (...) vão adquirindo outros conhecimentos, o contacto com outras pessoas, acabam por estimular a aprendizagem e depois alguns conseguem através da medida CEI+ pelo menos uma ocupação. No fim da ocupação serem contratados ainda não houve nenhuma situação. (...) No âmbito da formação, na área da informática, claro que se vê o seu próprio efeito e posso dizer que pegando um bocadinho no grande exemplo [da instituição X numa freguesia do concelho de Santa Maria da Feira], neste momento tem à disposição de todos os desempregados, não só de etnia cigana, mas todos os outros, um posto para procura de emprego onde eles vão e através dos meios informáticos acedem às várias plataformas e aos vários sites de procura de emprego e procuram trabalho e têm que o fazer. A partir do momento em que nós damos o conhecimento da ferramenta eles vão conseguir fazê-lo com maior facilidade e fazemo-lo. No fundo é resultado positivo da formação dada." (T. Superior, Mulher, 41 anos).

O desenvolvimento de competências pessoais e a possibilidade de colocarem em prática o que aprenderam são os aspetos positivos mais evidenciados pelas entrevistadas na capacitação dos inscritos ciganos que frequentaram cursos de formação. Muito poucas pessoas ciganas conseguem alcançar um curso profissionalizante dentro de uma área que corresponda às suas expectativas.

Mesmo com alguma formação e com programas de emprego protetores de determinados grupos sociais, persistem as dificuldades de empregabilidade dos ciganos. Na perspetiva de McQuaid e Lindsay (2005) a empregabilidade das pessoas depende de vários fatores: fatores individuais, circunstâncias pessoais e fatores externos. Os ciganos mesmo quando realizam formação profissional e melhoram as suas competências e habilitações não conseguem ser inseridos no mercado de emprego. Fatores externos, como o recrutamento e seleção por parte dos empregadores, em que existe discriminação com base na etnia (McQuaid e Lindsay, 2005) são determinantes no (in) "sucesso" na integração laboral.

Na opinião das técnicas do Centro de Emprego e Formação Profissional de Entre Douro e Vouga entrevistadas, um dos grandes entraves na integração das pessoas ciganas no mundo laboral e nas medidas de emprego é a atitude das entidades empregadoras, que se mostram pouco ou nada recetivas.

"Ao nível das entidades empregadoras não há qualquer tipo de esforço, não há qualquer de empenho de integrar as pessoas de etnia cigana. [Temos utentes há 10, 15 anos] e que se formos a verificar no histórico deles, se calhar nunca foram apresentados a uma oferta de emprego, ou terão sido 2 ou 3 em 15 anos, o que é perfeitamente ridículo...". (T. Superior, Mulher, 40 anos).

Os poucos candidatos ciganos que são integrados em medidas de CEI+, após a finalização do projeto não são contratados efetivamente.

"Apresentaram e submeteram uma candidatura para 2 candidatos de etnia cigana. Ambos foram integrados, cumpriram com os 12 meses fizeram um trabalho excelente, sem faltas, sem problema algum, colaboram com a entidade ao fim de semana, em horas pós laboral, portanto não temos qualquer queixa, pelo contrário, só que depois, tratando-se da administração local, não há vagas, não há capacidade de contratação e portanto a pessoa no fim da sua atividade ficou sem qualquer resposta. Não há nenhuma outra entidade local que aproveitasse todo este trabalho e que acabasse por os integrar" (T. Superior, Mulher, 41 anos).

Algumas instituições sem fins lucrativos, pela proximidade da área de residência das pessoas ciganas, recebem candidatos ciganos encaminhados pelo centro de emprego, para projetos que apresentam, no entanto são preteridos pela instituição. O centro de emprego limita-se a encaminhar as pessoas ciganas mas não tem qualquer poder de decisão.

"Por norma a direção [de uma IPSS do concelho de Santa Maria da Feira] não aposta nos desempregados de etnia cigana (...) Não fica nenhum! Talvez haja aqui algum preconceito também pela própria direção porque quem decide e quem seleciona são pessoas que podem ter os seus preconceitos culturais e pronto, nós não podemos obrigar ninguém. (...) Simplesmente dizem ou a vaga está preenchida, ou não reúne os requisitos!" (T. Superior, Mulher, 41 anos).

Os ciganos quando são convocados para uma oferta de emprego, na maioria das vezes não são entrevistados. A entidade empregadora tendo conhecimento da etnia apresenta uma desculpa para a não concretização da entrevista.

"Uma entidade empregadora dificilmente aceita sequer para entrevista um utente de etnia cigana. Não gostam, não querem, aliás antes de os entrevistarem, se verificam que é um utente de etnia cigana já arranjam mil e uma desculpa para os mandarem embora. Já dizem que o lugar está preenchido, a pessoa está selecionada, já dizem que o Centro de Emprego já foi informado que já não precisam de ninguém, etc., mas não querem". (T. Superior, Mulher, 40 anos).

As pessoas ciganas têm muitas dificuldades em conseguir trabalho. Mesmo nos casos de ciganos integrados, em que há uma inserção no mercado de trabalho são frequentes as denúncias de situações de racismo em contexto de trabalho (Magano, 2014). Portanto,

“dar” trabalho aos ciganos é quase sempre entendido com reservas e muitas vezes colocada de parte à partida, logo que se sabe que o candidato é de origem cigana. No caso deste estudo, constata-se que as entidades promotoras e empregadoras ignoram os candidatos ciganos e nem sequer os convocam para pré-seleção. Há um desinteresse generalizado como podemos constatar pelas palavras de uma técnica:

"Os serviços desistem delas, os formadores desistem delas, as entidades empregadoras já desistiram delas e olham para as pessoas de etnia cigana, é pá, aquilo é um grupo à parte, não tem remédio, portanto, é deixá-los viver lá com a cultura deles. " (T. Superior, Mulher, 40, anos).

Por se tratar de um concelho extenso, com uma fraca rede de transportes públicos que cubra o território, a acessibilidade a redes de transporte público é um fator que limita as oportunidades de emprego às pessoas de etnia cigana, especialmente as que vivem no concelho de Santa Maria da Feira.

“Mas no concelho da Feira, o concelho é bastante grande temos vários centros empresariais, temos várias zonas industriais ao longo do concelho mas depois não conseguimos deslocar os desempregados para estas zonas para responder. Nós temos muitas vezes ofertas e temos desempregados e não conseguimos ligar as partes porque não há forma de deslocação.” (T. Superior, Mulher, 41 anos).

Para os ciganos que residem na freguesia onde se situam os dois bairros que concentram o maior número de residentes desta etnia, a falta de ligações rodoviárias e transportes públicos são barreiras que condicionam a frequência de formação profissional e o deslocamento para as zonas industriais do concelho de Santa Maria da Feira.

“A rede rodoviária já foi um assunto, e continua a ser um assunto debatido em NLI e também pelas CLAS, as comissões locais de acompanhamento, no qual também está representado o Instituto, (...) portanto, estes problemas sociais são debatidos e são discutidos com todos, porque nas CLAS também estão presentes, os bombeiros, a GNR e todas estas entidades não conseguem dar uma resposta.”. (T. Superior, Mulher, 41 anos).

Como conseguimos apurar, apesar de haver uma grande mobilização das entidades públicas e sociais não se consegue dar uma resposta eficaz às condições de mobilidade dos inscritos no Centro de Emprego, o que diminui as possibilidades da empregabilidade das pessoas ciganas. Este é um aspeto muito importante a ter em conta, uma vez que, por vezes, quando a oportunidade de proposta de trabalho surge, ela não pode ser aceite por ausência de questões materiais de existência que consigam corresponder à situação.

## 7.6 Parcerias do IIEFP e atitudes dos técnicos

O IIEFP tem parcerias no âmbito dos contratos de inserção com instituições intervenientes nas ações dos respetivos contratos. Estão normalmente envolvidos os coordenadores dos NLI<sup>89</sup> (Núcleo Local de Inserção), representantes da segurança social, da educação, da saúde e das autarquias locais. Existem também parcerias a nível da formação externa para desenvolver determinadas ações de formação.

"Vai tendo algumas parcerias, nomeadamente com a segurança social e com as IPSS, por força dos programas que estão em vigor ao nível da formação e ao nível do emprego. (...) Depois acontecem algumas parcerias esporádicas, à medida que, as IPSS's vão apresentado projetos do contrato de emprego e inserção, os Cei+" (T. Superior, Mulher, 40 anos).

Além destas existem outras parcerias a nível dos programas CLDS<sup>90</sup> e CLDS+<sup>91</sup>, em que o eixo do emprego, formação e qualificação é uma das áreas de intervenção. O foco de ação dos CLDS+, ainda que mantenha especial atenção nos territórios envelhecidos e nos territórios que sejam fortemente atingidos por calamidades, tem também em atenção a preocupação nuclear com os territórios especialmente afetados pelo desemprego e com os territórios marcados por situações críticas de pobreza, em especial a pobreza infantil (Seg. Social, 2015).

"O Centro de Emprego tem estabelecidas parcerias no âmbito do CLDS+ e aí sim, porque normalmente os ciganos são beneficiários de RSI's e aí há um plano, há uma estratégia de integração desses beneficiários, não só em ações de formação, acompanhamento dos contratos que eles celebram, para ver se estão a ser cumpridos ou não, sobretudo na situação dos filhos se

---

<sup>89</sup> NLI – Núcleos Locais de Inserção – São órgãos locais a quem compete a gestão processual continuada dos percursos de inserção dos beneficiários do Rendimento Social de Inserção. Compete-lhes a elaboração e aprovação dos programas de inserção, a organização dos meios inerentes à sua prossecução e ainda o acompanhamento e avaliação da respetiva execução. A constituição dos NLI integra a representação de organismos públicos, responsáveis na respetiva atuação pelos setores da segurança social, do emprego e formação profissional, da educação, da saúde e das autarquias locais. Pode também integrar representantes de outros organismos, públicos ou não, entidades sem fins lucrativos, que desenvolvem atividades na respetiva área geográfica, desde que para tal se disponibilizem, contratualizando com o Núcleo competente a respetiva parceria e comprometendo-se a criar oportunidades efetivas de inserção (cf. Decreto-Lei nº 42/2006, de 23 de fevereiro e a Lei nº 45/2005 de 29 de agosto).

<sup>90</sup> Os Contratos Locais de Desenvolvimento Social (CLDS) têm por finalidade promover a inclusão social dos cidadãos, de forma multissetorial e integrada, através de ações a executar em parceria, para combater a pobreza persistente e a exclusão social em territórios deprimidos.

<sup>91</sup> O Programa CLDS+ tem por finalidade promover a inclusão social dos cidadãos através de ações, a executar em parceria, que permitam contribuir para o aumento da empregabilidade, para o combate das situações críticas de pobreza, especialmente a infantil, da exclusão social em territórios vulneráveis, envelhecidos ou fortemente atingidos por calamidades. Tem igualmente especial atenção na concretização de medidas que promovam a inclusão ativa das pessoas com deficiência e incapacidade. Mais informação em <http://www4.seg-social.pt/contratos-locais-de-desenvolvimento-social-mais-clds>.

estão ou não a frequentar o ensino. Portanto, o IEFP tem os programas do CLDS+ que são programas de rede, com a rede social dos vários conselhos, e aí há um acompanhamento não só para os da comunidade cigana, mas para os beneficiários, para as pessoas que estão mais vulneráveis, que são de minorias e que têm uma maior dificuldade de integração no mercado de trabalho.” (T. Superior, Mulher, 42 anos);

Existem também parcerias a nível da formação externa para desenvolver determinadas ações de formação.

"Nós, IEFP não conseguimos responder também se não tivermos parceiros. Nós precisamos dos parceiros para trabalhar. Se os parceiros não estiverem disponíveis, não conseguimos executar."; "Assumimos um parceiro ao nível da formação externa, se queremos desenvolver uma determinada ação, que pode passar por desenvolver uma ação aos técnicos de auxiliares, portanto que fazem também o acompanhamento e vigilância dos nossos beneficiários". (T. Superior, Mulher, 41 anos).

Sousa et al. (2007) referem que as práticas profissionais e institucionais revelam um fraco conhecimento das necessidades e competências dos indivíduos e das famílias ciganas, o que pode dificultar a intervenção débil pelos poucos recursos humanos e pela debilidade em desenvolver parcerias.

As técnicas entrevistadas entendem que a integração das pessoas ciganas no mercado formal de emprego é muito difícil. Confirmam que os casos de integração são poucos, praticamente inexistentes, devido à discriminação dos empregadores e entidades promotoras, à falta de habilitações e baixo nível de qualificações e também devido à sua própria cultura.

O que nos foi permitido perceber é que o IEFP e os seus técnicos, na generalidade, não conhecem a cultura cigana. Em 2015 houve uma ação de sensibilização sobre a etnia cigana, para os interlocutores de cada centro de emprego (um interlocutor por cada centro) na Delegação Regional do Norte, mas essa iniciativa é manifestamente insuficiente para entender as questões mais importantes da cultura cigana bem como para promover as qualificações. Ou seja, para além de ser necessário haver um conhecimento mais aprofundado da cultura cigana é também necessário o próprio IEFP desenvolver e adaptar medidas que possam ser aplicadas a estas pessoas.

Em termos de representatividade estatística, os ciganos inscritos nos centros de emprego e formação profissional são uma minoria e talvez por este motivo não exista um maior empenho no acompanhamento de um grupo de pessoas tão reduzido.

“Os candidatos das minorias étnicas sempre foram falados mas considerados pouco prioritários, porque são poucas as pessoas. (...). Para que é que eu vou estar a investir num grupo de pessoas, se, ainda por cima, são pouquinhos, que ainda por cima dão um trabalho do caneco, que ainda por cima exigem persistência, obstinação, motivação, trabalho com afinco para se conseguir alguma coisa. E depois, ainda por cima, quando eu não dou formação aos meus técnicos, para que é me vou estar a preocupar”. (T. Superior, Mulher, 40 anos);

“(…) o trabalho exclusivo é difícil, é difícil porque nós não trabalhamos só com comunidade cigana, e o desemprego se formos a ver a nível de % é ínfimo, são pouquíssimas as pessoas face à % de etnia cigana em relação a todos os outros e nós temos que trabalhar todos em simultâneo, ainda que, em determinadas medidas eles também acabam por ser prioritários e acabam por ser trabalhados, mas não há um acompanhamento, é difícil haver algum Centro em que seja possível trabalhar só aquela comunidade”. (T. Superior, Mulher, 41 anos).

Assim, como se pode constatar pelos discursos das entrevistadas, a falta de disponibilidade para trabalhar com estes públicos por questões relativas à sua pouca representatividade numérica no seio dos inscritos dos centros de emprego e a falta de formação sobre a etnia cigana por parte dos técnicos são condicionantes.

Paiva, Pinto, Monteiro e Augusto (2015) mencionam que “a articulação das políticas de emprego e de inclusão social implica uma forte componente de individualização, implicando por isso recursos humanos que nem sempre são disponibilizados pelas entidades responsáveis do emprego e segurança social, o que tem necessariamente repercussões ao nível do acompanhamento e transforma o que devia ser mais individualizado em acompanhamentos de grupo, conduzindo em muitos casos à “simplificação” ou à ausência de processo negocial com o beneficiário, ao qual muitas vezes se impõe uma solução pré-definida de trabalho ou formação, sem ter em conta trajetórias e vontades individuais, defraudando-se expectativas legítimas e pondo em causa uma inclusão sustentável.” (p.83).

A falta de tempo e o desconhecimento da cultura cigana são apontados como obstáculos acrescidos para a execução de um trabalho individualizado. “ (...) era bom que também pudéssemos ter disponibilidade para trabalhar, se calhar, esses públicos com outro tempo. E, infelizmente, não existe”. (T. Superior, Mulher, 42 anos).

“ (...) estas pessoas são diferentes, pela cultura, pelos seus hábitos de vida, pelos seus princípios, necessariamente requerem cuidados especiais, requerem conhecimentos específicos no sentido de os atender. Atender uma pessoa de etnia cigana não é o mesmo que atender uma pessoa desempregada que sempre viveu em Portugal e que tem os mesmos hábitos e costumes que nós temos. Como é que se espera que o IEFP consiga bons resultados com estes públicos se não dá aos técnicos que estão no terreno formação para o efeito? (...) A maioria de nós não está preparada para trabalhar com estes públicos!” (T. Superior, Mulher, 40 anos).

Apesar das particularidades culturais e de os inscritos ciganos chegarem aos Centros de Emprego por imposição de regras de uma medida de política social, os técnicos que fazem atendimento não conhecem essas “particularidades” da cultura da etnia cigana, tendo por vezes comportamentos preconceituosos e, por outro lado, não existem medidas flexíveis que possam ser ajustadas a esta população pouco qualificada profissionalmente e muitas vezes sem qualquer nível de escolaridade.

“Eu poderei falar por mim, agora até que ponto é que todos os outros técnicos de emprego também não têm preconceitos, nós sabemos que os preconceitos existem, não vamos dizer que não, eles existem, e no próprio atendimento ainda que nós tenhamos formação e sabemos que não se pode distinguir ninguém, nem diferenciar ninguém pela sua própria cultura, nós sabemos que há colegas que, pronto quando vêm uma pessoa de etnia cigana ai, ai, ai, ai, que se pudesse sair e deixasse que outra pessoa o faça até agradecem, não é? É evidente que há colegas que não fazem com bom grado, fazem-no porque têm que o fazer, porque há já aquele preconceito que aquela pessoa que está à frente veio por dever e não por querer. Vem porque não vai querer nada. Não vai entender, muitas vezes, depois não sabe ler, não sabe escrever e depois vem com o acompanhante que normalmente vem com o marido, não é? E nós quando pedimos ao marido que aguarde e que se sente, nem sempre eles aceitam porque querem estar presentes. Pronto, nem sempre os colegas gostam destas situações, muitas vezes não entendem o porquê. O conhecer a própria cultura ajuda-nos também a fazer melhor trabalho. Grande parte das vezes as pessoas não sabe porquê: o homem não deixa a senhora; porque é que vêm todos, não entendem! Eu conheço a realidade, parte da cultura, os hábitos!” (T. Superior, Mulher, 41 anos).

Outra questão que assume alguma relevância é a ideia preconcebida de que as pessoas ciganas que se dirigem ao centro de emprego têm atividades paralelas e por essa razão mostram resistência em se dirigirem ao centro de emprego.

"Quando são chamados por nós, principalmente quando são chamados, quando vêm por iniciativa própria, não, mas quando são chamados isto acontece muitas vezes, principalmente quando nós se conversámos um bocadinho com eles apercebemo-nos que eles têm outras atividades em paralelo, isto é a realidade. Portanto, eles não estão completamente desempregados, eles vão tendo as suas próprias atividades e não querem deixar de o fazer. Quando são chamados, eles vão tentar fazer uso das suas formas de ser, e da sua forma de estar e se calhar demonstrar algum desmazelo, para que não sejam encaminhados ou não sejam chamados". (T. Superior 4, Mulher, 41 anos).

Deste modo, de alguma forma, no Centro de Emprego tenta-se imputar aos ciganos inscritos a responsabilidade da situação em que se encontram, ou seja, entende-se que são eles que manifestamente não querem aceder a um trabalho ou formação. “Os preconceitos que pesam sobre os ciganos estão carregados de referências a uma diferença cultural essencial, ao abuso das prestações do Estado-Providência, à marginalização ou ao crime. (...) Não sendo percebidos enquanto inferiores, são-no enquanto radicalmente diferentes e incompatíveis com a vida em sociedade (Marques, 2004: 85).

Em suma, os técnicos entrevistados salientam que não existem medidas específicas para as pessoas ciganas a nível do emprego e formação profissional, tanto mais que são um número com pouca relevância estatística. São praticamente inexistentes casos de sucesso na integração laboral após um percurso profissional. Referem que as entidades empregadoras têm a última palavra na aceitação ou não do candidato de etnia cigana, nos encaminhamentos para ofertas e medidas de emprego. A presença dos indivíduos ciganos no centro de emprego é justificada pela imposição da medida social RSI e não por iniciativa própria dos mesmos sendo-lhes imputada a responsabilidade da situação em que se encontram. Por último, referem que existe um desconhecimento da cultura cigana por parte dos técnicos, assim como falta de tempo, o que não permite um acompanhamento mais individualizado e conseqüentemente o sucesso na integração laboral.

## Capítulo VIII – Conclusões

Considerando as dificuldades de inserção no mercado de trabalho por parte de pessoas ciganas em Portugal, esta investigação teve como objetivo estudar os percursos dos ciganos enquanto utilizadores de um Centro de Emprego e como é feita a ligação com a formação profissional e encaminhamento para propostas de emprego. Para isso foi feito um enquadramento conceptual em torno de quatro principais eixos: i) pobreza, exclusão social e desqualificação social; ii) políticas públicas de emprego e formação profissional; iii) trabalho, emprego e desemprego e iv) Ciganos: de marginais, pobres e excluídos a desempregados.

Através de uma metodologia de carácter qualitativo, com recurso à combinação de alguns instrumentos de recolha de dados (recolha de informação no Centro de Emprego e aplicação de entrevistas a inscritos ciganos, representantes de entidades profissionais e técnicos) procurou-se cruzar nesta discussão as opiniões e justificações sobre a integração dos ciganos no mercado formal de emprego visto de diferentes ângulos.

Nesta triangulação de discussão tendo em conta as narrativas de vários atores seguimos de perto a perspectiva sistémica desenvolvida por Dubet (1996), a qual refere que a sociedade é constituída por três sistemas justapostos: o sistema de integração (comunidade); um sistema de competição (economia) e um sistema cultural, resultando cada experiência social de três lógicas de ação: a integração, a estratégia e a subjetivação em que cada ator, individual ou coletivo, adapta os três registos de ação que definem a orientação visada pelo ator e a maneira de conceber a relação com os outros. Então, tendo subjacente o resultado destas três lógicas de ação adotadas pelos diferentes atores será possível analisarmos contornos da (não) integração das pessoas ciganas no mercado formal de emprego, nos casos em que é percorrido um “caminho” institucional, com análise, “tratamento” e esperada resolução do problema de emprego das pessoas ciganas.

Em 31 de julho de 2015 existiam 103 pessoas ciganas inscritas (44 homens e 59 mulheres) no N-EFDV, em que mais de 50% têm menos de 30 anos de idade. 25 das 59 mulheres não têm o 4º ano de escolaridade. As mulheres têm menos habilitações que os homens. Estas pessoas de origem cigana estão distribuídas em termos de geográficos por três concelhos: São João da Madeira, Oliveira de Azeméis e Santa Maria da Feira, sendo este último o que concentra maior número de residentes. Um fator comum a todos é o facto de serem

beneficiários de RSI. Foram entrevistados 23 ciganos (16 mulheres e 7 homens) residentes nos concelhos acima mencionados, todos inscritos no Centro de Emprego e Formação Profissional de Entre Douro e Vouga. Os entrevistados são maioritariamente jovens (mais de 50% tem menos de 30 anos), com baixa escolarização (muito distanciados da escolaridade mínima obrigatória, sobretudo no caso das mulheres). Têm muito pouca (ou nenhuma) experiência profissional, em trabalhos por conta de outrem e até mesmo por conta própria. Habitam, de um modo geral, em habitações precárias, em espaços segregados, sem infraestruturas básicas. Todos os entrevistados, homens e mulheres são formalmente desempregados (com inscrição no Centro de Emprego) e são beneficiários do apoio social RSI. A inscrição no Centro de Emprego não surge por vontade individual, mas sim fortemente associado ao benefício do RSI que impõe essa inscrição, inscrevem-se por “ordens” dos assistentes sociais, ou seja, inscrevem-se por imposição de uma política social. Nos contratos de inserção assinados no âmbito do RSI a inserção no mercado formal de emprego é um dos objetivos definidos.

O número de ciganos inscritos neste centro tem pouca representatividade face ao total. Em termos práticos é-lhes exigido o cumprimento das regras a nível do plano pessoal de emprego (PPE) e do contrato de inserção por imperativo do RSI. O candidato desempregado cigano tem de estar disponível para trabalhar, compromete-se a participar ativamente nas ações constantes do PPE e tem de cumprir as várias ações do contrato de inserção. O Centro de Emprego compromete-se a apoiar na concretização dessas ações. Depois da assinatura do PPE e do contrato de inserção é exigida a “obrigação” no cumprimento das regras do jogo, ou seja, o indivíduo entra no sistema formal de assistência e para o ser tem de seguir determinadas regras, quase sempre rígidas e quase sempre incompreensíveis. O “desempregado” cigano é um produto do “sistema” e das imposições legais, que difere de outros tipos de desempregados inscritos nos centros de emprego.

Assumido o papel de “desempregados” é esperado que o IEFP e respetivos parceiros lhes apresentem propostas de formação profissional e de emprego adequadas às suas qualificações e condições de vida e que a Segurança Social, através do RSI os proteja da pobreza extrema. Esta situação acaba por ser um jogo de equilíbrio entre os ciganos, o IEFP e a Segurança Social, uma vez que, não é totalmente perceptível de que modo é que as

“soluções” possíveis em termos de regras e de “ofertas” são suficientes para ir de encontro a estes “desempregados”.

No ponto de vista das técnicas entrevistadas, as principais barreiras que se colocam à integração dos ciganos inscritos são imputadas sobretudo aos próprios ciganos: “eles” não querem trabalhar! São também salientados desajustamentos entre o tipo de ofertas de formação e de trabalho e as qualificações das pessoas ciganas inscritas. Para as pessoas ciganas as formações possíveis são de curta duração e não se traduzem na aprendizagem de uma atividade ou profissão. Para a frequência da maioria das formações e para o encaminhamento de propostas de trabalho são necessárias qualificações escolares mínimas que os inscritos não têm.

São conhecidas as dificuldades de uma pessoa cigana conseguir arranjar trabalho (Magano, 2014; Mendes, Magano e Candeias, 2014). Quase sempre são recusados tendo em conta a origem cigana, sendo referenciados sucessivos casos de discriminação. No caso deste estudo, vimos que as entidades empregadoras/promotoras são recetoras dos encaminhamentos efetuados pelo centro de emprego para ofertas de emprego, medidas de emprego e de formação profissional e nos casos das entrevistas realizadas constatou-se que de um modo ou outro, todas elas já tiveram contacto com pessoas ciganas com intermediação do IEFP.

Verificou-se também que de um modo geral, os ciganos estão inscritos no IEFP durante períodos longos (média de 8,6 anos) e constata-se que há poucos meios (e vontade), seja por parte do IEFP seja por parte das entidades para quebrar este ciclo vicioso.

Apesar dos imperativos estabelecidos dos contratos de inserção e que transitam, em parte, para a responsabilidade do IEFP de encaminhar para formação profissional e para emprego, o facto é que a colocação depende sempre das entidades empregadoras. Ora, o que vimos é que nenhum dos entrevistados conseguiu ser contratado! Quando se consegue encaminhar alguma pessoa cigana para uma proposta, nem sequer chega a ser entrevistado: as empresas recusam sistematicamente os candidatos de origem cigana. Perante um candidato de etnia cigana e outro candidato não cigano, a preferência recai no não cigano. A intermediação do IEFP e os apoios financeiros do Estado de pouco servem para ajudar a integração das pessoas ciganas num posto de trabalho ou numa medida de emprego.

O que se constata é que, por vezes, as entidades empregadoras/promotoras usam medidas ativas de emprego de forma abusiva para colmatarem dificuldades financeiras e

substituírem trabalhadores do quadro (por motivos de baixa médica e outro tipo de ausências) e poderem ter, deste modo, quem os substitua ou ter novos trabalhadores com subsídios do Estado, sem sobrecarregar os encargos com custos de pessoal, mesmo assim, os ciganos não são considerados possíveis trabalhadores!

Segundo os técnicos são feitos encaminhamentos para ofertas de emprego, mas cabe à empresa a decisão de contratar. Contudo, segundo estes mesmos técnicos há também aqui responsabilidade pelo insucesso por parte das pessoas ciganas: não manifestam interesse em arranjar trabalho (apresentam-se de forma pouco higiénica e sem modos nas entrevistas) e ocultam outras atividades paralelas (por exemplo, venda de sucata, feiras e biscates).

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 consequentemente o sucesso na integração laboral. Em 2015 existiu apenas uma ação de sensibilização sobre a cultura cigana para todos os centros do IEFP, mas onde estiveram presentes apenas um técnico por cada unidade local. Esta iniciativa é manifestamente insuficiente para entender as questões mais importantes da cultura cigana, bem como para promover as qualificações e derrubar o preconceito existente. No dia 29 de dezembro de 2015, na página do IEFP foi divulgada em notícias<sup>92</sup> a campanha “Corta o Preconceito”, com um vídeo<sup>93</sup> associado, integrada no projeto “SIM” financiado pelo ACM. Se “a campanha pretende ser um contributo partilhado e coletivo para a desconstrução de estereótipos com forte enraizamento histórico e cultural na nossa sociedade” (IEFP, 2015), é incompreensível que os técnicos tenham desconhecimento desta campanha, o que denota um grande desfasamento existente entre o que é a “promoção” formal e institucional e o que é a “prática” profissional.

As formações profissionais mais frequentadas pelos inscritos ciganos são as de Competências Básicas, dado que a maior parte das pessoas ciganas, em particular as mulheres, não têm o 1º ciclo escolar completo ou nunca andaram na escola. A frequência de ações de competências básicas não altera o nível de habilitações, o que leva a que muitas vezes sejam considerados uma perda de tempo pelos formandos. O tempo de formação é tão curto e tão minimalista que não acrescenta mais qualificações em termos de

---

<sup>92</sup> Ver <https://www.iefp.pt/en/noticias?item=5447193>

<sup>93</sup> Ver <https://www.youtube.com/watch?v=FYrGHJUjlBE>

níveis de ensino e de qualificação profissional. As faltas e desistências cometidas pelos formandos ciganos são justificadas pelos próprios atendendo à necessidade de dar apoio à família, por falta de motivação associada à obrigatoriedade imposta e desajuste das suas preferências vocacionais (cabeleireiro, mecânico, eletricista) com a exigência de habilitações, pela distância dos locais onde decorrem a formação e inexistência de transportes públicos com horários compatíveis e por motivos de saúde.

Independentemente do número de formações frequentadas com sucesso, a qualificação profissional obtida pelas pessoas ciganas deste estudo não altera os níveis de escolaridade e são praticamente inexistentes casos de sucesso na integração laboral, após um percurso profissional. Quer num caso quer no outro estamos perante situações de desigualdade social, racismo e discriminação. As entidades empregadoras, mesmo as que supostamente se enquadram na área da economia social, de um modo geral, não estão interessadas em candidatos ciganos e, pelo seu lado, os técnicos têm poucas propostas a fazer pelo rígido enquadramento regulamentar de competências exigidas para formação e para emprego.

De um modo geral, as entidades empregadoras não contratam trabalhadores ciganos. Para os responsáveis das entidades o enfoque da questão está nos indivíduos ciganos que são entendidos como responsáveis pela não integração, ilibando-se de qualquer responsabilidade nesse processo. Na prática é evidente a ausência de propostas de trabalho para as pessoas ciganas, consequência da desconfiança, descrédito e desconhecimento da cultura desta etnia, por parte dos empregadores. Para as entidades empregadoras/promotoras os ciganos são vistos como parasitas sociais que vivem de explorar o Estado (Bastos, 2012: 348).

Não existem medidas de emprego e formação profissional específicas para as pessoas ciganas. As políticas existentes são consideradas como adequadas para a integração das pessoas ciganas inscritas no centro de emprego. No entanto, note-se, as que podem ser mobilizadas, quase nunca podem abranger ou envolver pessoas ciganas, devido à falta de requisitos básicos como as baixas habilitações e falta de outras condições, como, nomeadamente, a resistência das entidades promotoras e empregadoras em flexibilizar ou promover outras formas de acesso ao mercado de trabalho, mesmo no caso do mercado social de emprego. O IEFP não tem resposta para os adultos sem escolaridade e a oferta nem sempre se adequa aos perfis dos públicos e as áreas com perspetivas de integração (Paiva et al., 2015: 175).

As políticas ativas de emprego não são devidamente flexíveis e não conseguem retirar as pessoas ciganas da situação de desemprego de longa duração, havendo pouco ajustamento entre medidas e o perfil dos inscritos no Centro de Emprego. O desinteresse é generalizado: os técnicos do centro, com pouco conhecimento da cultura cigana tentam enquadrar os ciganos nas medidas de emprego e formação profissional, muito limitadas e desajustadas face às “características” destas pessoas; as entidades empregadoras/promotoras de forma subtil, com um sentimento de desconfiança e descrédito generalizado negam a empregabilidade às pessoas ciganas, ou seja, estamos perante situações de racismo institucional e institucionalizado. As autarquias locais e outras entidades competentes não resolvem a questão da habitação/segregação espacial nem a melhoria da rede rodoviária que permita o deslocamento das pessoas para a frequência da formação profissional e para as zonas industriais (concelho de Santa Maria da Feira). No caso é o concelho com maior número de desempregados inscritos com menos de 35 anos e com desempregados há mais de um ano (DLD). Os bairros Verde e Castanho de Sanguedo, Santa Maria da Feira são constituídos por famílias marginalizadas sem capital social, localizadas em áreas onde o desemprego é estruturalmente elevado, pelo que a procura de emprego é desanimadora.

O racismo institucional é manifestado como sistema de efeitos, ou seja, manifesta-se em situações em que os grupos não são ostensivamente confrontados com a racialização no discurso, mas tornam-se racializados, devido aos efeitos das estruturas (Miles e Brown, 2003: 69 in Mendes, 2007). O IEFP através de práticas não intencionais e processos de consequências não expectáveis, sem qualquer responsabilização na solução dos problemas das pessoas ciganas inscritas «prática» racismo institucional.

O RSI tem cada vez mais importância na vida destes desempregados ciganos, como quase exclusiva forma de ter acesso a um rendimento, quando deveria ser um apoio social de transição. Acaba por se desenvolver uma dependência por longos períodos sem solução à vista a curto prazo. Sofia Santos (2012) e Fernando Diogo (2007) em estudos realizados, respetivamente, no concelho de Faro com beneficiários ciganos de RSI e com uma comunidade açoriana de beneficiários do RMG, concluíram que se o RMG/RSI é para responder às dificuldades do dia a dia, então aqueles que são pobres sentem legitimidade para o requerer e para o auferir, sem que isso possa constituir um estigma.

Os ciganos entrevistados nesta investigação não demonstraram nenhum sentimento de vergonha por beneficiarem deste apoio social, estão completamente inseridos no papel de “assistidos”, sem que haja espaço para o desenvolvimento de outras atividades. Vivem uma espécie de aprisionamento em relação ao RSI, mas que através deste estudo não vemos formas de criação de autonomia: pelo contrário, vemos a reprodução de situação de dependência em relação às entidades institucionais e uma ausência total do exercício de qualquer atividade ocupacional, o que em termos de desenvolvimento geracional é preocupante, uma vez que, a maior parte dos progenitores ainda exerceram alguma atividade, ainda que precária e a geração atual é quase totalmente subsídio-dependente e distanciada de qualquer prática profissional.

Entendemos que os ciganos que são pobres e estão afastados do mercado de trabalho e das instituições oficiais, isso não se deve a desinteresse pelos valores da sociedade global, mas sim por falta de rendimento estável, de poder de instrução e por saberem que têm as suas probabilidades de promoção social comprometidas e que estão condenados a viver, dentro de um prazo mais ou menos longo, num quadro cultural no limite da exclusão social (Paugam, 2003: 27). A fraca motivação para o trabalho de que são acusados explica-se pela consciência que têm das possibilidades muito reduzidas para se inserirem no mercado de trabalho, sendo praticamente inatingível. Não acreditam que o Centro de Emprego lhes arranje trabalho, porque esta instituição nunca os colocou numa oferta de emprego. Consideram que as entidades empregadoras são “racistas” ou porque os evitam entrevistar ou quando os entrevistam são sempre preteridos em relação aos candidatos não ciganos (o sobrenome e a morada denunciam, em caso de dúvida, a origem étnica). Preocupante é a manifestação por parte dos homens ciganos entrevistados (mais habilitados) de quase total descrédito em relação às habilitações obtidas ou a pretensão de desejarem alcançar maiores níveis de escolaridade, dado que ter o 6º ano, o 9º ano ou 12º ano não lhes proporcionam maiores oportunidades de emprego.

As expectativas pessoais e profissionais destes ciganos, em relação a um futuro melhor são muito poucas ou inexistentes, o que é compreensível atendendo a que neste estudo, os ciganos, com ou sem habilitações, com mais ou menos encaminhamentos para ofertas de trabalho, com formação profissional ou sem ela, sendo homem ou mulher, nenhum dos entrevistados foram colocados numa oferta de emprego.

O presente estudo apresenta algumas limitações atendendo às características exploratórias desta temática e pelo facto de a “amostra” ser referente apenas a um centro de emprego. Consideramos que esta investigação consiste no levantar de uma ponta do véu para uma realidade pouco explorada em estudos anteriores, na área do emprego, e que pode assumir contornos diferentes de acordo com os padrões de inserção sócio territorial.

Esperamos contribuir para a desmistificação da ideia pré-concebida segundo a qual os indivíduos ciganos não pretendem trabalhar. As expectativas em relação à possibilidade de encontrarem trabalho por parte de homens e mulheres ciganos são, contudo reduzidas de acordo as barreiras existentes evidenciadas neste estudo.

Apontamos algumas pistas para continuar a aprofundar esta linha de investigação. Em menos de 5 anos estaremos no ano 2020. O que acontecerá aos ciganos inscritos neste Centro de Emprego? Estarão a trabalhar ou estarão ainda aprisionados nos históricos do “sistema” do IEFP? Dado existir um sistema informático em rede em todos os centros de emprego e formação profissional em Portugal continental, seria um desafio ambicioso projetar este estudo micro, para um estudo a nível nacional, de forma a avaliar a eficácia das medidas de emprego e formação profissional existentes para integrar os ciganos no mercado laboral, para se descobrirem novos caminhos, novas e eficazes soluções políticas. A principal conclusão deste estudo é que as pessoas ciganas estão enredadas nestas políticas sociais, mas elas não lhes trazem o esperado empoderamento! Sem emprego, habilidades competitivas e um acesso justo ao mercado de trabalho, muitos ciganos não possuem ferramentas para ter sucesso e avançar economicamente (Ferré, 2016). Considerando os vários ângulos de análise conclui-se que “Ninguém dá emprego aos ciganos!”



## Bibliografia

- BANCO MUNDIAL (2013). *World Development Report 2013: Jobs*. Washington, DC,
- BAPTISTA, Isabel (2011). *Portugal: Promoting Social Inclusion of Roma – A Study of National Policies*. Lisboa: CESIS – Centro de Estudos para a Intervenção Social. [Consultado em 07-04-2016]. Disponível em <http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=8982&langId=en>.
- BARDIN, Laurence (2009). *Análise de Conteúdo*. Lisboa: Edições 70
- BASTOS, José Pereira (org.). (2012). *Portugueses e ciganos e ciganofobia em Portugal*. Lisboa: Edições Colibri.
- BASTOS, José; CORREIA, André e RODRIGUES, Elsa (2007). *Sintrenses Ciganos. Uma abordagem estrutural – dinâmica*. Lisboa: Câmara Municipal de Sintra e ACIDI.
- BENNINGTON, Lynne e WEIN, R. (2000). “Anti-discrimination legislation in Australia: fair, effective and efficient or irrelevant”. *International Journal of Man Power*, 21: 21-33. [Consultado em 08-04-2016]. Disponível em <http://www.emeraldinsight.com/doi/abs/10.1108/01437720010319435>.
- BLANES, Rui L. (2006). *Aleluia. Música e identidade num movimento Evangélico cigano na Península Ibérica*. Lisboa: Instituto de Ciências Sociais.
- BLANES, Rui L. (2007). *Contacto, conhecimento e conflito. Dinâmicas culturais e sociais num movimento evangélico cigano na Península Ibérica*. *Etnográfica*. maio de 2007. 11 (1): 29-54.
- BOGDAN, Robert e BIKLEN, Sari (1994). *Investigação Qualitativa em Educação – Uma Introdução à Teoria e aos Métodos*. Porto: Porto Editora.
- BRANCO, Francisco (2003). “Os ciganos e o RMG: Direitos sociais e direitos à diferença”. *Intervenção Social*, 27. junho 2003. Lisboa. pp.119-139.
- BRINCA, Ana (2009). *Os Ciganos gostam de dar nas vistas, serem falados e gabados: Exibição e manejo do segredo como estratégia de representação de portugueses ciganos*”. Dissertação de mestrado, Lisboa: Faculdade de Ciências Sociais e Humanas – Universidade de Lisboa.
- BROWN, Rupert (2010). *Prejudice, it's Social Psychology*. John Willey & Sons: Sussex.

- BRUTO da Costa, A. (2007). *Exclusões Sociais*. Lisboa: Gradiva.
- BRUTO da COSTA, A.; BAPTISTA, Isabel; PERISTA, Pedro e CARRILHO Paula (2008). *Um Olhar sobre a Pobreza. Vulnerabilidades e exclusão Social no Portugal Contemporâneo*. Lisboa: Gradiva.
- CABECINHAS, Rosa e AMÂNCIO, Lígia (2004). “Dominação e exclusão”. V Congresso Português de Sociologia. *Sociedades contemporâneas: reflexividade e ação*. Braga. Associação Portuguesa de Sociologia [consultado em 07-04-2016]. Disponível em <http://hdl.handle.net/1822/1987>.
- CAETANO, António (2007). *Avaliação da Formação – estudos em organizações portuguesas*. Lisboa: Livros Horizonte.
- CAPUCHA, Luís (2005). *Desafios de Pobreza*. Oeiras: Celta Editora.
- CAPUCHA, Luís (2010). *Qualificar as pessoas, abrir as sociedades: prioridades para a erradicação da pobreza*, “Sociedade e Trabalho, 41. Lisboa. GEP-MTSS. pp. 41-58.
- CARMO, Hermano e FERREIRA, Manuela (2008). *Metodologia da Investigação Guia para Auto-Aprendizagem*, 2ª edição. Lisboa: Universidade Aberta.
- CASA-NOVA, Maria José (2009). *Etnografia e produção de conhecimento. Reflexões críticas a partir de uma investigação com ciganos portugueses*, Lisboa: ACIDI.
- CASTEL, Robert (1991). “De l’indigence à l’exclusion, la désaffiliation” in DONZELOT, J. (ed.), Face à l’exclusion, le modèle français. Paris: Éditions Esprit, pp.137-168.
- CASTEL, Robert (2000). “A Precariedade de Transformações Históricas e Tratamento Social”. in Soulet, Marc-Henry (ed.). *Da Não-Integração*. Coimbra. Quarteto. pp.21-38.
- CASTRO, Alexandra (1995). “Ciganos e habitat: entre a itinerância e a fixação”, *Sociologia – Problemas e Práticas*, 17. pp. 97-111. [Consultado em 07-04-2016]. Disponível em <http://sociologiapp.iscte.pt/pdfs/23/229.pdf>.
- CASTRO, Alexandra (2004). “Ciganos e itinerância - realidades concelhias e formas de hospitalidade”. *Cidades, Comunidades e Territórios*, 9. pp. 55-70.
- CASTRO, Alexandra (2012). *Ciganos e desigualdades sociais: contributos para a inflexão de políticas públicas de cariz universalista*. Fórum Sociológico nº 20, pag.11-19 [Online],

posto online no dia 05 setembro 2012; DOI: 10.4000/sociologico.139. [consultado a 07-04-2016]. Disponível em <http://sociologico.revues.org/139>.

COELHO, Adolfo (1995 [1892]). *Os ciganos de Portugal. Com um Estudo sobre o Calão*. Lisboa: Publicações D. Quixote.

COMISSÃO PARLAMENTAR DE ÉTICA, SOCIEDADE E CULTURA (CPESC) (2009). Subcomissão para a Igualdade de Oportunidades e Família, *Relatório das audições efetuadas sobre Portugueses Ciganos no âmbito do Ano Europeu para o Diálogo Intercultural*. Lisboa: Assembleia da República.

COMISSÃO EUROPEIA, AGÊNCIA DA UNIÃO EUROPEIA PARA OS DIREITOS FUNDAMENTAIS, Programa de Desenvolvimento das Nações Unidas, Banco Mundial (2013). *The Situation of Roma in 11 EU member states. Survey results at a glance*. Luxembourg: Publications Office of the European Union. [Consultado em 07-04-2016]. Disponível em <http://fra.europa.eu/en/publication/2012/situation-roma-11-eu-member-states-survey-results-glance>.

CONSELHO DA EUROPA (2012). *Human rights of Roma and Travellers in Europe*. Strasbourg: Council of Europe Publishing. [Consultado em 07-04-2016]. Disponível em [https://www.coe.int/t/commissioner/source/prems/prems79611\\_GBR\\_CouvHumanRightsOfRoma\\_WEB.p](https://www.coe.int/t/commissioner/source/prems/prems79611_GBR_CouvHumanRightsOfRoma_WEB.p).

CORTESÃO, Luiza, STOER, Stephen, CASA-NOVA, Maria José e TRINDADE, Rui (2005). *Pontes para outras viagens - Escola e Comunidade Cigana: representações recíprocas*. Lisboa: ACIME.

COSTA, Elisa M. Lopes da (2001) “O Povo Cigano - memória histórica, presente e futuro” in AA./VV. - Que sorte, Ciganos na nossa escola! Lisboa: Centre de Recherches Tsiganes. Secretariado Entreculturas. pp.1-17.

DENZIN, Norman (1989). *The research act, Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall*.

DIAS, Eduardo Costa; ALVES, Isabel; VALENTE, Nuno; AIRES, Sérgio (2002). *Comunidades Ciganas: Representações e dinâmicas de exclusão/integração*. Coleção Olhares nº 6. Lisboa; Alto Comissariado para a Imigração e Minorias Étnicas.

DIAS, Mónica Costa e VAREJÃO, José e (2012). *Estudo de avaliação das políticas ativas de emprego – Relatório Final*. Porto. Faculdade de Economia-Universidade do Porto.

Estudos e Sondagens (ESFEP) e Centro de Economia e Finanças da UP. [Consultado em 07-04-2016]. Disponível em <http://www.observatorio.pt/download.php?id=838>.

DUARTE, Ana Maria (1998) “Vivências de Desemprego, Estratégias de Reinserção Profissional e Reconstrução de Identidades – o caso dos mineiros de Pejão”. Dissertação de Mestrado. Porto: Faculdade de Letras da Universidade do Porto.

DUBET, François (1996). *Sociologia da experiência*. Lisboa: Instituto Piaget.

ECRI (2007). *Third Report on Portugal. European Commission against Racisms and Intolerance*. Strasbourg: European Commission against Racism and Intolerance. Consultado em [07-04-2016]. Disponível em [http://www.integration.ie/website/omi/omiwebv6.nsf/page/AXBN-7X8KEM14503427-en/\\$File/ECRI%20Third%20report%20on%20Ireland.pdf](http://www.integration.ie/website/omi/omiwebv6.nsf/page/AXBN-7X8KEM14503427-en/$File/ECRI%20Third%20report%20on%20Ireland.pdf).

ENICC - ESTRATÉGIA NACIONAL PARA A INTEGRAÇÃO DAS COMUNIDADES CIGANAS. Resolução do Conselho de Ministros nº 25/2013. Diário da República, 1.ª série — N.º 75 — 17 de abril de 2013. [Consultado em 05-01-2016]. Disponível em [http://www.acm.gov.pt/documents/10181/52642/RCM\\_ENNIC.pdf/8384c0f4-7c96-4979-90ba-73e5f565fd0b](http://www.acm.gov.pt/documents/10181/52642/RCM_ENNIC.pdf/8384c0f4-7c96-4979-90ba-73e5f565fd0b).

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.

ESTANQUE, Elísio (2008). “Classes, precariedade e ressentimento: mudanças do mundo laboral e novas desigualdades”. *Configurações: Desigualdades Sociais, 1*. pp.1-20.

ESTANQUE, Elísio e MENDES, José M. (1998). *Classes e desigualdades sociais em Portugal. Um estudo comparativo*. Porto. Edições Afrontamento/Centro de Estudos Sociais.

FALCÃO, José (2013), “Discriminação da comunidade cigana”, in Olga Magano e Manuela Mendes (orgs.), *Ciganos Portugueses: olhares cruzados e interdisciplinares em torno de políticas sociais e projetos de intervenção social e cultural* (e-book). Lisboa. Universidade Aberta. pp.133-153.

FERNANDES, António Teixeira (1995). *Etnicização e racização no processo de exclusão social*. Sociologia - Serie I. Vol. 5. pp.7-67.

FERRÉ, Celine (2016). “Accessing Productive Employment” in Roberta Gatti, Sandor Karacsony, Kosuke Anan, Celine Ferré and Carmen de Paz Nieves. “*Being Fair, Baring Better. Promotion Equality of Opportunity for Marginalized Roma*”. World Bank Group. 97-140. [consultado em 12-02-2016]. Disponível em: [http://www-wds.worldbank.org/external/default/WDSContentServer/WDSP/IB/2016/01/27/090224b084103a5f/2\\_0/Rendered/PDF/Being0fair00fa0or0marginalized0Roma.pdf](http://www-wds.worldbank.org/external/default/WDSContentServer/WDSP/IB/2016/01/27/090224b084103a5f/2_0/Rendered/PDF/Being0fair00fa0or0marginalized0Roma.pdf).

FIALHO, Joaquim; SILVA, Carlos Alberto e SARAGOÇA, José (coord.) (2013). *Formação Profissional - Práticas organizacionais, políticas públicas e estratégias de ação*. Lisboa: Edições Sílabo.

FLICK, Uwe. (2005). *Métodos Qualitativos na Investigação Científica*. Edição Monitor. Lisboa.

FODDY, William H. (1996). *Como perguntar. Teoria e prática na construção de perguntas em entrevistas e questionários*. Oeiras: Celta Editora.

FREIRE, João (2001). *Sociologia do Trabalho: Uma Introdução*. Porto: Edições Afrontamento.

FREIRE, João (2009). *Trabalho, emprego e cidadania*. Pág. 213-226, [consultado em 12-10-2015]. Disponível em <https://repositorio.iscte-iul.pt/bitstream/10071/5605/1/Freire%2c%20Jo%C3%A3o%20%282009%29%2c%20Sociologia%2c%20Revista%20do%20Departamento%20de%20Sociologia%20da%20FLUP%2c%20Vol.%20XIX%2c%20p%C3%A1g.%20213-226%20.pdf>.

FSG – Fundação Secretariado Gitano (2007). *Guia para intervenção com a comunidade cigana nos serviços de saúde*. [Consultado em 07-04-2016]. Disponível em [http://ec.europa.eu/health/ph\\_projects/2004/action3/docs/2004\\_3\\_01\\_manuals\\_pt.pdf](http://ec.europa.eu/health/ph_projects/2004/action3/docs/2004_3_01_manuals_pt.pdf).

FSG – Fundação Secretariado Gitano (2011). “*Población Gitana, Empleo e Inclusión Social – Um Estudio Comparado: Población Gitana Española y del Este de Europa*”. Consultado em [07-04-2016]. Disponível em [https://www.gitanos.org/upload/60/99/empleo\\_e\\_inclusion\\_social.pdf](https://www.gitanos.org/upload/60/99/empleo_e_inclusion_social.pdf).

FSG – Fundação Secretariado Gitano (2012). Dossier “*Gytanos y empleo – Población Gitana, Empleo e Inclusión Social – Um Estudio Comparado: Población Gitana Española y del Este de Europa*”. Revista trimestral da FSG nº 63 – outubro 2012. [Consultado em 07-04-2016]. Disponível em <http://www.gitanos.org/revista/n63/index.html>.

FSG – Fundação Secretariado Gitano (2012a). *Políticas de Inclusión Social y Población Gitana en España: El modelo Español de Inclusión Social de la población Gitana*. Constanta: Editura. Dobrogea.

GAMELLA, Juan Francisco (2013). *Sangre y costumbres* In Manuela Mendes e Olga Magano, (org.). *Ciganos Portugueses: Olhares Plurais e Novos Desafios numa sociedade em transição*. Lisboa. Editora Mundos Sociais. pp.17-35.

GARRIDO, Albert (1999). *Entre Gitanos e Payos: Relación de Prejuicios y Dsacuerdos*, Barcelona: Flor Del Viento.

GIDDENS, Anthony (2009). *Sociologia*. Lisboa: Fundação Calouste Gulbenkian.

GLASER, Barney e STRAUSS, Anselm (1967). *The Discovery of Grounded Theory: Stratagies for Qualitative Research*. New York: Aldine.

GÓIS, Carla (2012). *A Europeização das Políticas de Emprego. Impactos e Implicações no Caso Português*. Dissertação de Doutoramento em Sociologia. Coimbra: Faculdade de Economia da Universidade de Coimbra.

GOMES, M<sup>a</sup> Carmo (2013). *Políticas públicas de qualificação de adultos e comunidades ciganas. Movimentos inclusivos*. In Manuela Mendes e Olga Magano (orgs.). *Ciganos Portugueses: Olhares plurais e novos desafios numa sociedade em transição*. Lisboa: Editora Mundos Sociais. pp.81-91.

IEFP (2015). [Consultado em 04-01-2016]. Disponível em <https://www.iefp.pt/en/>.

INE - Instituto Nacional de Estatística [Em linha]. [Consultado em 05-11-2014 2014 e 15-03-2015]. Disponível em [https://www.ine.pt/xportal/xmain?xpgid=ine\\_main&xpid=INE](https://www.ine.pt/xportal/xmain?xpgid=ine_main&xpid=INE)

INE – Sistema de Metainformação: Conceitos in <http://smi.ine.pt/>.

INSTITUTO DA SEGURANÇA SOCIAL (2010). *Guia Prático. Rendimento Social de Inserção*. Lisboa. Instituto de Segurança Social. [Consultado em 07-04-2016]. Disponível em [http://www.seg-social.pt/documents/10152/15010/rendimento\\_social\\_insercao](http://www.seg-social.pt/documents/10152/15010/rendimento_social_insercao).

INSTITUTO per la RICERCA SOCIAL, CREPALDI, Chiara (coord.) et al (2008). *The social situation of the Roma and their access to the labour market in the EU*. Study of Policy Department Economic and Scientific Policy (IP/A/EMPL/FWC/2006-05/SC4)/ PE 408.582. [Consultado em 07-04-2016]. Disponível em

<http://www.europarl.europa.eu/document/activities/cont/201106/20110620ATT21867/20110620ATT21867EN.pdf>.

KAUFMANN, Jean-Claude (1996). *L'Entretien Compréhensif*. Paris : Éditions Nathan.

LALLEMENT, Michel (2003). *Temps, Travail et Modes de Vie*. Paris: Puf.

LESSARD-HÉBERT, Michelle, GOYETTE, Gabriel e BOUTIN, Gérald (1990). *Investigação qualitativa: fundamentos e práticas*. Lisboa: Instituto Piaget.

LOPES, Daniel S. (2006). “Deriva cigana. Uma etnografia impressionista”. Departamento de Antropologia. Lisboa: Universidade Nova de Lisboa. Faculdade de Ciências Sociais e Humanas.

LOPES, Daniel S. (2008). *Deriva cigana: um estudo etnográfico sobre os ciganos de Lisboa*. Lisboa. Imprensa de Ciências Sociais.

MAGANO, Olga (2009). *A (re)produção das desigualdades sociais dos ciganos em Portugal*. [Consultado em 08-04-2016]. Disponível in <http://conferencias.iscte.pt/viewabstract.php?id=166&cf=3>.

MAGANO, Olga (2014). *Tracejar Vidas «Normais». Estudo Qualitativo sobre a Integração dos Ciganos em Portugal*. Lisboa: Editora Mundos Sociais.

MAGANO, Olga e MENDES, M<sup>a</sup> Manuela (Orgs.) (2013). *Ciganos Portugueses: olhares cruzados e interdisciplinares em torno de políticas sociais e projetos de intervenção social e cultural*. CEMRI. Lisboa: Universidade Aberta.

MAGANO, Olga e SILVA, Luísa (2000). *A integração/ exclusão social de uma comunidade cigana residente no Porto*. V Congresso da Associação Portuguesa de Sociologia. [Consultado em 07-04-2016]. Disponível em [http://www.aps.pt/cms/docs\\_prv/docs/DPR462dc7e530d4e\\_1.PDF](http://www.aps.pt/cms/docs_prv/docs/DPR462dc7e530d4e_1.PDF).

MARQUES, Ana Paula (2000). “Repensar o mercado de trabalho: emprego vs desemprego” in *Sociedade e Cultura 1. Cadernos do Noroeste*, Série Sociologia. Vol. 13 (1). 2000.pp.133-155.

MARQUES, João Filipe (2001). *Racismo, etnicidade e nacionalismo. Que articulação?* Revista Crítica de Ciências Sociais, nº 61. Coimbra. pp.103-133.

- MARQUES, João Filipe (2004). *Os dois racismos dos portugueses*. Atas dos ateliers do Vº Congresso Português de Sociologia, Sociedades Contemporâneas: Reflexividade e Ação. Atelier: Migrações e Etnicidades. Porto: Universidade do Porto. [Consultado em 07-04-2016]. Disponível em [http://www.aps.pt/cms/docs\\_prv/docs/DPR4628e42e3f7b8\\_1.pdf](http://www.aps.pt/cms/docs_prv/docs/DPR4628e42e3f7b8_1.pdf).
- MARQUES, João Filipe (2013). *O Racismo contra as coletividades ciganas em Portugal – Sequelas de uma modernização*, In Manuela Mendes e Olga Magano (orgs.). *Ciganos Portugueses: Olhares plurais e novos desafios numa sociedade em transição*. Editora Mundos Sociais. pp.111-121.
- MARQUES, Sofia Delgado (2005). *O Trabalho e o Acesso ao Rendimento entre os Ciganos Virtualidades e Limitações das Leituras da Noção de Exclusão Social na Compreensão da Situação dos Ciganos*. *Cidades – Comunidades e Territórios*. Jun. 2005. nº10. pp.73-89.
- MARTINS, M. “A etnia cigana e a cultura” in *Reflexões: Revista Científica da Universidade Lusófona do Porto*. N. 2 (2007).P.285-300.
- MCQUAID, Ronald W. and LINDSAY, Colin Dale (2005). *The concept of employability*. *Urban Studies*. pp. 197-219. ISSN 0042-0980. [Consultado em 15-07-2015] in [http://eprints.whiterose.ac.uk/50721/1/Concept\\_of\\_Employability\\_FINAL.pdf](http://eprints.whiterose.ac.uk/50721/1/Concept_of_Employability_FINAL.pdf).
- MENDES, Mª Manuela (2005). *Nós, Os Ciganos e os Outros. Etnicidade e Exclusão Social*. Lisboa: Livros Horizonte.
- MENDES, Mª Manuela (2007). *Representações face à discriminação: Ciganos e Imigrantes Russos e Ucrânicos na Área Metropolitana de Lisboa*. Tese de Doutoramento em Ciências Sociais (Sociologia Geral). Lisboa: Universidade de Lisboa – Instituto de Ciências Sociais.
- MENDES, Manuela; MAGANO, Olga e CANDEIAS, Pedro (2014). *Estudo Nacional sobre as Comunidades Ciganas*. Lisboa: Alto Comissariado para as Migrações.
- NETO, Mª Manuela e MONTEIRO, Ileana (2012). *Emprego e discriminação social nas empresas algarvias*. Book of Proceedings – Tourism and Management Studies. University of the Algarve, Portugal.

- NICOLAU, Lurdes (2010). *Ciganos e Não Ciganos em Trás-Os-Montes: Investigação de um Impasse Interétnico*. Tese de Doutoramento em Ciências Sociais. Vila Real. Universidade de Trás-Os-Montes e Alto Douro: Pólo de Chaves. Chaves: Portugal.
- NICOLAU, Lurdes (2012). “Os Ciganos Transmontanos: contributo para o conhecimento dos ciganos em Portugal”. VII Congresso Português de Sociologia, 19 a 22 de junho 2012. Universidade do Porto, Faculdade de Letras. Faculdade de Psicologia e Ciência da Educação. [Consultado em 07-04-2016]. Disponível em [http://www.aps.pt/vii\\_congresso/papers/finais/PAP0625\\_ed.pdf](http://www.aps.pt/vii_congresso/papers/finais/PAP0625_ed.pdf).
- NICOLAU, Lurdes (2013). “A população cigana do noroeste transmontano” In Manuela Mendes e Olga Magano (orgs.). *Ciganos Portugueses: Olhares plurais e novos desafios numa sociedade em transição*. Editora Mundos Sociais. pp. 207-221.
- OIT (Organização Internacional do Trabalho). [Consultado em 18-04-2015]. Disponível em <http://www.cplp.org/id-2728.aspx>.
- OLIVEIRA, Luísa e CARVALHO, Helena. (2010). *Regulação e Mercado de Trabalho – Portugal e a Europa*. Edições Sílabo: Lisboa.
- PACHECO, Vanda (2009). *Entre a fobia da cigarra e a apologia da formiga: a Inclusão Ativa e os Esquemas de Rendimento Mínimo na Europa*. Dissertação de Mestrado em Políticas Locais e Descentralização. Coimbra: Faculdade de Economia da Universidade de Coimbra.
- PAIVA, Júlio; PINTO, Liliana; MONTEIRO, Alcides e AUGUSTO, Nuno (2015). *Empregabilidade na Economia Social – O papel das políticas ativas de emprego*. Porto: Cadernos EAPN, 21.
- PATTON, Michael Q. (1990). *Qualitative Evaluation and Research Methods*. Newbury Park. Cal. Sage Puvlications. pp.67-89 e 187-189.
- PAUGAM, Serge (2003). *Desqualificação social – Ensaio sobre nova pobreza*. Porto: Porto Editora.
- PEDROSO, Paulo (Coord.); Ferreira, António et al., (2005). *Acesso ao emprego e mercado de trabalho – Formulação de Políticas Públicas no horizonte de 2013: Relatório Final*. Coimbra: Faculdade de Economia Universidade de Coimbra.

PEREIRA, Alexandre e POUPA, Carlos (2012). *Como escrever uma tese, monografia ou livro científico usando o word*. Lisboa: Edições Sílabo.

PEREIRA, Álvaro e REBELO, Margarida (2013). “Habitação e integração social. Que desafios lançam os grupos étnicos minoritários?” In Maria Manuela e Magano, Olga, *Ciganos Portugueses. Olhares plurais e novos desafios numa sociedade em transição*. Lisboa. Editora Mundos Sociais. pp. 61-70.

PIMPÃO, Adriano (2005). *Estratégia de Lisboa: Parecer de Iniciativa. Conselho Económico e Social*. Lisboa. [consultado em 31-01-2016]. Disponível em <http://www.ces.pt/download/85/EstratLisboa.pdf>.

PINTO, M<sup>a</sup> de Fátima (2000). *A Cigarra e a Formiga – Contributos para a Reflexão Sobre o Entrosamento da Minoria Étnica Cigana na Sociedade Portuguesa*. Porto: REAPN.

PLATAFORMA EUROPEIA CONTRA a POBREZA e a EXCLUSÃO SOCIAL: um quadro europeu para a coesão social e territorial. (2011). Luxemburgo: Serviço das Publicações da União Europeia.

PNAI (2008). *Plano Nacional de Ação para a Inclusão Social 2008-2010*. Lisboa.

POIRIER, Jean, CLAPIER-VALLADON, Simone e RAYBAUT, Paul (eds.) (1995). *Histórias de vida. Teoria e prática*. Oeiras: Celta Editora.

PORDATA, [Consultado em 05-02-2016]. Disponível em: <http://www.pordata.pt/>.

QUIVY, Raymond; CAMPENHOUDT, Luc. V. (2005). *Manual de Investigação em Ciências Sociais*. 4<sup>a</sup> Edição. Lisboa: Gradiva.

REAPN (2008). *A Inclusão Social das Comunidades Cigana - documento de apoio N<sup>o</sup> 17 – dezembro 2008 – Gabinete de Investigação e Projetos*. [consultado em 08-04-2016] Disponível em [www.eapn.pt/download.php?file=1491](http://www.eapn.pt/download.php?file=1491).

REBELO, Glória (2004). *Flexibilidade e precariedade no trabalho: Análise e Diagnóstico*. Lisboa: Fundação Para a Ciência e Tecnologia. Format. APA. MLA.

RIBEIRO, José da Silva (2003). *Métodos e Técnicas de investigação em Antropologia*. Lisboa: Universidade Aberta.

RODRIGUES, Eduardo (2000). *O Estado-Providência e os processos de Exclusão Social: considerações teóricas e estatísticas em torno do caso português*. Revista da Faculdade de

Letras: Sociologia, 10, 173-200. [consultado em 20-12-2015]. Disponível em <http://ler.letras.up.pt/uploads/ficheiros/1477.pdf>.

RODRIGUES, Eduardo (2010). *Escassos Caminhos. Os Processos de Imobilização Social dos Beneficiários do Rendimento Social de Inserção*. Porto: Edições Afrontamento.

RODRIGUES, Elsa (2012). “Associativismo cigano no feminino e o seu papel de regulação das disfuncionalidades da tradição cigana: um estudo de caso na AMUCIP” in BASTOS (org.) (2012). *Portugueses Ciganos e Ciganofobia em Portugal*. Edições Colibri. Lisboa pp.89-128.

RODRIGUES, Tatiana Joy (2010a). *Percepções dos Recrutadores e Empregadores Acerca de Desempregados de Longa Duração*. Dissertação de Mestrado em Psicologia Social das organizações. Lisboa: ISCTE-IUL Instituto Universitário de Lisboa.

ROSÁRIO, Edite; SANTOS, Tiago e LIMA Sílvia. (2011). *Discursos do racismo em Portugal: Essencialismo e inferiorização nas trocas coloquiais sobre categorias minoritárias*. Lisboa: ACIDI.

SÁ, Vitor de (1980). “Evolução do movimento operário e do sindicalismo em Portugal” in *Revista Técnica do Trabalho n.º 4, de abril – junho de 1980*.

SANTOS, Boaventura (1991). *State, Wage Relations and Social Welfare in the Semiperiphery: The Case of Portugal*, *Oficina do CES*. Coimbra: CES. [Consultado em 12-10-2015]. Disponível em: <http://www.ces.uc.pt/publicacoes/oficina/ficheiros/23.pdf>.

SANTOS, Boaventura de Sousa (1990). *Introdução a uma ciência pós-moderna*. Porto: Edições Afrontamento.

SANTOS, Rosa (coord.) (2009). *Metodologias de Intervenção e Formação com a População Cigana*. Projeto Coimbra – Cidade de Todos. Coimbra: Câmara Municipal de Coimbra.

SANTOS, Sofia Aurora e MARQUES, João Filipe (2013). *O rendimento Social de Inserção e os Beneficiários Ciganos: o caso do Concelho de Faro*. Dissertação de Mestrado em Educação Social. Faro: Universidade do Algarve.

SANTOS, Tiago; OLIVEIRA, Catarina. R.; Rosário, Edite; et al. (2009). *Research survey on migrant's experience of racism and xenofobia in Portugal*. Porto Salvo: NÚMENA.

- SCHNAPPER, Dominique (2000). *A compreensão sociológica*, Lisboa: Gradiva.
- SCHNAPPER, Dominique (2007). *Qu'est-ce que l'intégration?*. Paris : Éditions Gallimard: folio actuel Inédit.
- SCHNAPPER, Dominique. (1998). *Contra o fim do trabalho*. Terramar Editores: Lisboa.
- SERRANO, Gloria Pérez (1994). *Investigación Cualitativa. Retos e Interrogantes. II. Técnicas y Análisis de Datos*. Madrid: Editorial La Muralla.
- SILVA, Luísa Ferreira. (2005). *Saúde/Doença é questão de cultura-Atitudes e comportamentos de saúde materna nas mulheres ciganas em Portugal*. Lisboa: ACIDI.
- SILVA, Manuel C. e PINTO, Maria Goretti (2004). “Clivagens interétnicas latentes: um estudo de caso no concelho de Barcelos”, V Congresso Português de Sociologia. *Sociedades Contemporâneas: Reflexividade e Ação*, Braga. Associação Portuguesa de Sociologia. [Consultado em 06-04-2016]. Disponível em [http://www.aps.pt/cms/docs\\_prv/docs/DPR4628e4bc2712f\\_1.pdf](http://www.aps.pt/cms/docs_prv/docs/DPR4628e4bc2712f_1.pdf).
- SILVA, Manuel Carlos e SILVA, Susana (2002). “Práticas e representações sociais face aos ciganos. O caso de Oleiros”, Vila Verde. *Revista Antropológica* nº 6. 2002. pp.58-86. [Consultado em 06-04-2016]. Disponível em <http://revistas.rcaap.pt/antropologicas/article/view/884>.
- SOUSA, Liliana; HESPANA, Pedro; RODRIGUES, Sofia; e GRILO, Patrícia. (2007). *Famílias Pobres: Desafios à Intervenção Social*. Coleção sistemas, famílias e terapias, 11. Lisboa: Climepsi Editores.
- STRAUSS, Anselm L. (1987). *Qualitative Analysis for Social Scientists*. Cambridge: University Press.
- TAGUIEFF, Pierre-André (2002). *O racismo*. Lisboa: Instituto Piage.
- TARNOVSCHI, Daniela (coord.) (2012). *Los gitanos de Rumania, Bulgaria, Italia y España, entre la inclusión social y la migración – Informe Comparative – Eu-Inclusive*. Bucaresti, 2012. [consultado em 07-04-2016]. Disponível em [https://www.gitanos.org/upload/19/58/Roma\\_in\\_Romania\\_Bulgaria\\_Italy\\_and\\_Spain\\_between\\_Social\\_Inc](https://www.gitanos.org/upload/19/58/Roma_in_Romania_Bulgaria_Italy_and_Spain_between_Social_Inc).

UGT (2006). Políticas ativas de emprego: propostas de alteração da UGT ao documento apresentado pelo Governo “Bases para o acordo sobre a reforma das políticas ativas de emprego – 13 outubro 2006. [Consultado em 02-12-2015]. Disponível em [http://www.ugt.pt/parecer\\_10\\_01\\_2008.pdf](http://www.ugt.pt/parecer_10_01_2008.pdf).

VALA, Jorge (2004) “Processos identitários e gestão da diversidade” in ACIME (ed.), *I Congresso Imigração em Portugal – Diversidade-Cidadania-Integração*. Porto: ACIDI. pp. 48-72.

VALA, Jorge. BRITO, Rodrigo e LOPEZ Diniz. (1999), *Expressões dos Racismos em Portugal*, Perspetivas Psicossociológicas, Lisboa: Instituto de Ciências Sociais.

WEBSTER, Frank (2002). *Theories of the Information Society*. London: Routledge.

YIN, Robert (1994). *Case Study Research: Design and Methods* (2ª Ed) Thousand Oaks, CA: SAGE Publications.

## Anexo nº 1

### Guião de entrevista aos utentes ciganos

Entrevista nº \_\_\_\_\_ realizada em \_\_\_\_\_ local \_\_\_\_\_

1 – Identificação do entrevistado:

- Nome
- Idade
- Residência
- Habilitações Literárias
- Profissão
- Experiência profissional
- Filhos
- Profissão dos pais
- Profissão Cônjuge

2 – Há quanto tempo está inscrito no Centro de Emprego e em que profissão se inscreveu?

3 – Porque se inscreveu no Centro de Emprego?

4 – O Centro de Emprego, na sua opinião é importante para resolver os problemas que o trouxeram até ele?

5 – É beneficiário de RSI? Se sim: há quanto tempo?

6 – Alguma vez foi chamado pelo Centro de Emprego para frequentar ações de formação?

7 – Que ações de formação frequentou? Se sim:

- Qual foi a sua duração?
- Concluiu essas ações?
  - Sim: Foram úteis para si?
  - Não: Explique o motivo.

8 – Que formação gostaria de ter? Em que áreas? E porquê?

9 - Foi chamado pelo Centro de Emprego para algum emprego? Sim ou não. Para que tipo de trabalho?

10 – Já alguma vez conseguiu trabalho através do Centro de Emprego?

11 – Se não, porque acha que será?

12 - Se sim, em que ocupação? O que fazia?

- 13 - Como entende que se poderia resolver o seu problema? O que gostaria de fazer?
- 14 - O que gostaria que os seus filhos fizessem no futuro em termos profissionais?
- 15 – Alguma vez lhe disseram no Centro de Emprego que não respondeu a cartas que lhe foram enviadas ou que não esteve presente numa sessão de esclarecimentos ou que o seu RSI foi “cortado” e, por um desses motivos teve de fazer nova inscrição?
- 16 – Acha que é bem atendido no Centro de Emprego?
- 17 – Já alguma vez teve algum problema? Qual?
- 18 – Pensa que é útil vir cá? Resolvem o seu problema?
- 19 – Os Técnicos do Centro de Emprego que falaram consigo foram claros a dar informação?
- 20 – Nas sessões de esclarecimento em que esteve presente entendeu tudo o que foi falado pelos Técnicos?
- 21 – Acha que por ser cigano, o tratam de forma diferente? Explique porquê.
- 22 - Aconselha aos seus amigos e familiares irem ao Centro de Emprego?

Obrigada pela colaboração!

## **Anexo nº 2**

### **Guião de entrevista entidades empregadoras/promotoras**

Entrevista nº \_\_\_\_\_ realizada em \_\_\_\_\_ local \_\_\_\_\_

- 1 – Identificação do entrevistado.
- 2 – Qual é a principal atividade da empresa?
- 3 – Quantos trabalhadores têm na empresa?
- 4 – Qual é a sua função na empresa?
- 5 – Já tiveram trabalhadores de etnia cigana?
- 6 – Conhece empresas que tenham trabalhadores ciganos?
- 7 – Já receberam algum candidato (a) de etnia cigana enviado (a) pelo centro de emprego para alguma oferta de emprego ou medida de emprego?
- 8 – Como foi a experiência? Ficou integrado? Explique porquê.
- 9 – Estaria disponível para receber candidatos ciganos?

10 - O que conhece da etnia cigana e o que pensa sobre a sua integração no mercado de trabalho?

Obrigada pela colaboração!

### **Anexo nº 3**

#### **Guião de entrevista aos técnicos do centro de emprego e formação profissional**

Entrevista nº \_\_\_\_\_ realizada em \_\_\_\_\_ local \_\_\_\_\_

1 – Identificação do entrevistado:

- Nome
- Idade
- Anos de Serviço
- Local de trabalho
- Área de emprego e/ou formação profissional

2- Percurso académico

- Especificar se estudou temáticas como a diversidade cultural e minorias étnicas.

3 – Percurso profissional (especificar a atualidade e se exerce cargo de dirigente/chefia)

4 – No seu percurso profissional, já atendeu ou atende ciganos?

5 – Qual é na sua opinião, a principal motivação que traz o utente cigano ao Centro de Emprego e Formação Profissional?

6 – São os homens ciganos ou as mulheres ciganas que recorrem mais ao Centro de Emprego?

7 – A afluência tem aumentado nos últimos 10 anos? Porquê?

8 – Qual a sua opinião sobre a integração dos ciganos no mercado formal de emprego.

9 – É frequente dizer-se que existe uma forte relação dos elementos desta etnia com os apoios sociais, nomeadamente, o RSI (Rendimento social de inserção). Considera esta medida uma ajuda na integração laboral?

10 – Considera que o Centro de Emprego tem medidas adequadas para oferecer aos utentes de etnia cigana? Porquê?

11 – Conhece casos de sucesso de integração em ofertas de emprego e em resultados de formações profissionais? Especifique.

12 – Nesses casos de sucesso, o que terá sido mais importante: o empenho do Centro de Emprego na resolução da situação ou ficou a dever-se ao empenho do candidato ou do empregador?

13 – Da sua experiência, quais são as medidas de emprego/formação que mais se adequam aos utentes ciganos e respetiva cultura. Exemplifique por favor.

15 – Quando as ações de formação frequentadas pelos indivíduos ciganos terminam, são visíveis aspetos positivos dessa frequência? Se não, quais são os principais motivos, na sua opinião?

16 – Conhece a Estratégia Nacional para a Integração da Comunidade Cigana (ENICC)? Sabe quais são as medidas relacionadas com o eixo do emprego?

17 – Neste momento o IEFP implementou alguma medida enunciada no âmbito da Estratégia?

18 – Frequentou alguma formação de sensibilização sobre a cultura e problemas da etnia cigana? Achou útil?

19 – As entidades empregadoras que fazem pedidos de candidatos para as suas empresas, ao receberem ciganos inscritos do Centro de Emprego, alguma vez contestaram/reclamaram essa situação?

20 – Dar emprego aos ciganos, é, ou alguma vez foi tema de discussão, por parte das entidades empregadoras?

21 – Existe algum mediador cigano a trabalhar com o Centro de Emprego, de forma a fazer a ponte entre a Instituição e os indivíduos de etnia cigana?

22 – O Centro de Emprego que tipo de parcerias tem com as diversas entidades dos concelhos abrangentes, no sentido de melhorar a integração dos utentes ciganos?

23 – Como Técnico do Centro de Emprego e Formação Profissional, o que acha que pode ser melhorado, para que a integração desta etnia? Tem alguma sugestão que queira apresentar?

Obrigada pela sua colaboração!