

## "NOBODY GIVES EMPLOYMENT TO GYPSIES!": (DIS)INTEGRATION OF GYPSIES IN THE FORMAL LABOR MARKET

Isabel Pereira, Centro de Emprego e Formação Profissional de Entre Douro e Vouga  
lebasi1947@live.com.pt

Olga Magano, CIES-IUL and CEMRI/ Universidade Aberta (Author of contact)  
Delegação Regional do Porto da Universidade Aberta  
Rua do Amial, 752  
4200-055 Porto  
olga.magano@uab.pt

### 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 Roma people, 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 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” 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 our main conclusion is that nobody gives employment to Gypsies!

Keywords: Gypsies, Social Integration, Inequalities, Employment policies, Vocational Training.

## Introdução

O objetivo deste artigo é apresentar os resultados de uma investigação desenvolvida no âmbito da dissertação de mestrado em relações interculturais<sup>1</sup> sobre as relações que se estabelecem entre ciganos e trabalho. Pretende-se contribuir para o debate sobre a inclusão dos ciganos no mercado formal de trabalho e apreender os contornos da problemática associada aos processos de integração no mercado de trabalho.

A inserção socioprofissional constitui um pilar essencial nos processos de integração e diferenciação social dos indivíduos. Do exercício de uma atividade laboral depende não só o acesso ao rendimento, mas também a uma identidade e a um estatuto social. No sentido de apreender os mecanismos sociais que dificultam a inserção laboral das pessoas ciganas foi realizado um estudo de caso exploratório foram analisados os perfis dos desempregados ciganos inscritos no Centro de Emprego e Formação Profissional de Entre Douro e Vouga e também foram entrevistadas pessoas ciganas inscritas no Centro de Emprego e Formação Profissional, a empregadores e a técnicos do Centro de Emprego.

### 1. Enquadramento teórico: ciganos, pobreza, exclusão e desqualificação social

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). Para a maioria das famílias a principal fonte de rendimento advém do trabalho. 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) são importantes para o exercício da cidadania e para a inclusão na sociedade (Costa et al., 2008:67). A exclusão social 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. De que forma é que as pessoas ciganas são excluídas nos diferentes domínios que atrás referimos? O Estado-Providência em Portugal adotou, à semelhança

---

<sup>1</sup> “Ninguém dá trabalho aos ciganos”: estudo qualitativo sobre a (des)integração dos ciganos no mercado de emprego. Mestrado em Relações Interculturais. Lisboa: Universidade Aberta, 2016.

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 falta de acesso ao mercado de trabalho leva a que recorram ao apoio do estado e iniciem o seu estatuto de assistido (no sentido desenvolvido por Serge Paugam, 2003). Dentro da tipologia dos assistidos o autor distingue três experiências distintas que denomina de assistência diferida, assistência instalada e assistência reivindicada. 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 (Idem).

No caso da maioria das pessoas e famílias 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”. O facto é que os ciganos portugueses (e de outros países europeus) continuam a ser muito vulneráveis à pobreza e à exclusão social, sendo os mais pobres, com piores condições habitacionais, menos escolarizados e o principal alvo de racismo e discriminação (Mendes et al., 2014: 19).

Para fazer face aos problemas sociais de desemprego e de falta de rendimentos há várias medidas nacionais e europeias de integração do mercado de trabalho. Em 1996 foi criado o Mercado Social de Emprego<sup>2</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 et al. 2014: 36). No mesmo ano foi implementado o Rendimento Mínimo Garantido (RMG), designado desde 2003 por Rendimento Social de Inserção (RSI). O RSI pretende garantir os mínimos sociais necessários para sobreviver com dignidade. Também os

---

2 [http://portal.iefp.pt/portal/page?\\_pageid=277,145922&\\_dad=gov\\_portal\\_iefp&\\_schema=GOV\\_PORTAL\\_IEFP](http://portal.iefp.pt/portal/page?_pageid=277,145922&_dad=gov_portal_iefp&_schema=GOV_PORTAL_IEFP)

PNAI (Plano Nacional de Ação para a Inclusão) foram instrumentos de construção de uma estratégia europeia no plano social.

Segundo o relatório do IRS (2008) a exclusão das pessoas ciganas no emprego deve-se à baixa ou à falta de qualificações educacionais e uma elevada taxa de analfabetismo, à falta de estatuto legal, à dependência dos benefícios sociais, ao preconceito e discriminação no mercado de trabalho.

Os ciganos em Portugal têm dificuldade de inserção profissional devido a 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 o apoio da família (33,8%) e o RSI (33,5%) (Mendes et al., 2014). 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 et al., 2014: 185-187). A União Europeia solicitou aos Estados membros a elaboração de estratégias nacionais para a integração das comunidades ciganas (ENICC, 2013: 15-16). Em Portugal, com a Resolução do Conselho de Ministros nº 25/2013 é aprovada a Estratégia Nacional para a Integração das Comunidades Ciganas (ENICC, 2013) (2013-2020). 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).

Segundo um 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 (Conselho da Europa, 2012).

O Instituto de Emprego e Formação profissional (IEFP<sup>3</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. Compete-lhe 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, entre outros objetivos.

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. O IEFP 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.

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. 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.

---

<sup>3</sup> Informação mais detalhada ver site do IEFP in <https://www.iefp.pt>. Decreto-Lei n° 143/2012, de 11 de julho, define a orgânica do IEFP e Portaria n° 319/2012, de 12 de outubro, define a organização interna do IEFP

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 a 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 et al., 2014: 36). Estas obrigações e exigências justificam 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 et al., 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%).

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 (Idem). 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 RSI e de não se esforçarem para trabalhar nem para se inserirem na sociedade” (Santos e Marques, 2013: 6).

Em 2004 existiam 31.063 famílias portuguesas com processamento RSI (dados ISS<sup>4</sup> 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 €.

---

<sup>4</sup> <http://www4.seg-social.pt/estatisticas>

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.

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). 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).

Atualmente o conceito de emprego completa ou mesmo se sobrepõe ao conceito de trabalho, 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. (Marques, 2000: 137). Outros autores questionam 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).

O principal objetivo da Organização Internacional do Trabalho (OIT)<sup>5</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 (OIT: 2010). Também a Declaração Universal dos Direitos do Homem de 1948 defende que 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.

Mas nem todo o trabalho é realizado em situação de emprego com um regime contratual /institucional/proteção social, sendo esta a principal distinção entre trabalho e emprego. No caso da maioria dos ciganos a situação mais frequente 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.

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). 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.

---

<sup>5</sup> OIT Lisboa in

[http://www.ilo.org/public/portugue/region/eurpro/lisbon/html/portugal\\_visita\\_guiada\\_02\\_pt.htm](http://www.ilo.org/public/portugue/region/eurpro/lisbon/html/portugal_visita_guiada_02_pt.htm), 15 de dezembro de 2010



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>6</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>7</sup>. Para a Organização Internacional do Trabalho (OIT) o conceito de 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.

O novo modelo de trabalho emergente valoriza os chamados *knowledge workers* – saberes baseados no trabalho intelectual – a formação escolar de base é exigida (Oliveira e Carvalho, 2010). 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 (Idem).

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

---

<sup>6</sup> [www.ine.pt](http://www.ine.pt)

<sup>7</sup> [www.iefp.pt](http://www.iefp.pt)

integrados sem problemas na produção, hoje “saltam” de estágio em estágio, de “pequeno trabalho” em “pequeno trabalho” (Castel, 2000).

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. 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>8</sup>. Portugal e Grécia são os países com maior incidência de *working poor* (cerca de 15%) (Pedroso et al., 2005).

Na perspetiva 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 dicotómica 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?

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). 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

---

<sup>8</sup> Disponível em

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

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.

## 2. Ciganos e trabalho

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). As atividades tradicionalmente exercidas pelos ciganos caíram em desuso e as oportunidades de trabalho e emprego são escassas no mercado formal de emprego. Pesam, por um lado, as baixas habilitações literárias e a pouca tradição de relação com o trabalho por conta de outrem e, pelo outro lado, a falta de reconhecimento das suas atividades como trabalho efetivo e a falta de oportunidades de emprego por parte de as entidades empregadoras que rejeitam quase sempre os trabalhadores ciganos.

Estamos perante pessoas jovens e 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 percebida mais frequentemente nos sujeitos mais escolarizados, mais novos e residentes na zona de Lisboa e Vale do Tejo). (Mendes et al., 2014).

No Estudo Nacional sobre as Comunidades Ciganas (Mendes et al., 2014) em que foram inquiridos 1.599 indivíduos ciganos a nível nacional, concluiu-se que as principais fontes de subsistência são o apoio da família (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, estão desempregados (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 et al. 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 indicarem 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 participação apenas é obrigatória em situações de trabalho por conta de outrem (Mendes et al., 2014: 193).

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).

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 por parte das entidades empregadoras (Santos, 2009: 8), defendendo a necessidade 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 (Idem).

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 et al., 2014). Ou seja, a obrigatoriedade de inscrição no centro de emprego e da atribuição estatuto formal de desempregado não revela uma postura individual de procura efetiva de trabalho.

### 3. Metodologia

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. A aplicação de entrevistas ocorreu 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. As questões de partida foram as seguintes: i) Se são frequentes as críticas de que pessoas ciganas 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?

Para 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 semiestruturadas em profundidade a pessoas ciganas, técnicos e responsáveis de entidades empregadoras.

O Centro de Emprego e Formação Profissional Entre Douro e Vouga é um Centro que pertence à Delegação Regional do Norte do IEFP. 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.

Através dos técnicos do Centro de Emprego e da base de dados designada por “Sigae”<sup>9</sup> aferiu-se em que concelhos residiam os ciganos inscritos. Assim, para este estudo foram considerados os concelhos de Oliveira de Azeméis, Santa Maria da Feira e São João da Madeira.

---

<sup>9</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.

#### 4. Resultados

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.

Através do sistema informático do IEFP foi possível filtrar informação sobre o número de utentes de etnia cigana inscritos neste Centro de Emprego através da pesquisa de sobrenomes comuns 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 1 - Idades dos utentes de etnia cigana inscritos no Serviço de Emprego de São João da Madeira a 31-07-2015

Escalões Etários	Homens	Mulheres	n
<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 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 inscritos no Centro. 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 têm menos de 30 anos (mais de 50%). 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.

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 et al., 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).



#### 4.1 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>10</sup>: dois na freguesia de Sanguedo, o bairro Verde e o bairro Castanho. Em São João da Madeira os bairros Norte e Sul. 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 as habitações em que vivem os ciganos inscritos no Centro de Emprego não têm condições de salubridade e sem acesso aos serviços públicos mais básicos. 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).

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 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 expectativas 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.

---

<sup>10</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.

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.

Em termos de entidades empregadoras, participaram 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. As principais dimensões analisadas com os representantes das entidades empregadoras 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.

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>11</sup>. Foram realizadas 4 entrevistas a a técnicas superiores do Centro de Emprego, com idades compreendidas entre os 41 e os 43 anos e que trabalham no IEFP há mais de

---

<sup>11</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.

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.

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.

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 IEFP, 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.

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.

#### 4.2 Os ciganos inscritos no Centro de Emprego

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.

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.

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.

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>12</sup>

---

<sup>12</sup> Este valor foi calculado de acordo com os valores obtidos nas entrevistas.

(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 € (Pordata)<sup>13</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.

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.

Desde a data da 1ª inscrição até ao ano de 2015, os 23 utentes inscritos mantêm-se nos ficheiros do IEF, 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 IEF 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

---

<sup>13</sup> Ver <http://www.pordata.pt/Portugal/Limiar+de+risco+de+pobreza-2167>

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).

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.

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.

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.

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). 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>14</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).

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.

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.

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 não contratação: porque têm baixos níveis de escolaridade, não têm conhecimentos

---

<sup>14</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](https://www.iefp.pt/documents/10181/190837/Ficha+Sintese++CEI%2B%20%202014-03-27+NtlfCC.pdf/2be75069-d2c0-40c7-ae2b-07827b99d583)



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.

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>15</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 e passam a ser controlados pelos mecanismos de fiscalização de aplicação das regras formais. A falta de poder reivindicativo, a sua formação desadaptada e o medo de perderem a sua principal fonte de rendimentos (RSI)

---

<sup>15</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>

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.

Para todos os entrevistados empregadores, 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.

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 IIEFP 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.

Na perspetiva das técnicas do IIEFP 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.

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. 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.

Mesmo com alguma formação e com programas de emprego protetores de determinados grupos sociais, persistem as dificuldades de empregabilidade dos ciganos. 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.

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 e há um desconhecimento das “particularidades” da cultura 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.

## Conclusões

Os ciganos inscritos no Centro de Emprego são desempregados sem nunca terem estado empregados: são desempregados por força do benefício do RSI. Nessa condição têm de estar disponível para trabalhar e para fazer formação profissional. Por seu lado, é competência do Centro de Emprego apoiar a concretização de colocação de emprego e de aumentar as qualificações profissionais. A assinatura do contrato de inserção obriga a cumprir as regras do IEFP e do RSI. Assumindo o papel de “desempregados” é esperado que o IEFP apresente 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”. O que se constata é que 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.

Na prática é salientada a ausência de propostas de trabalho para as pessoas ciganas, consequência da desconfiança, descrédito e desconhecimento da cultura desta etnia, por parte dos empregadores. Os ciganos, com ou sem habilitações, com mais ou menos encaminhamentos, sendo homem ou mulher, nenhum dos entrevistados foram colocados numa oferta de emprego. Para as entidades empregadoras/promotoras os ciganos são vistos como parasitas sociais que vivem de explorar o Estado (Bastos, 2012: 348).

As políticas existentes embora consideradas como adequadas para a integração das pessoas ciganas inscritas no centro de emprego mas raramente as envolvem 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. Por outro lado, 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 perspectivas de integração (Paiva et al., 2015: 175). Assiste-se na prática a um racismo institucional 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.

A principal conclusão deste estudo é que as pessoas ciganas estão enredadas nas 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,  
Bastos, J. P. (org.). (2012). *Portugueses e ciganos e ciganofobia em Portugal*. Lisboa: Edições Colibri.

Bastos, J.; Correia, A.; Rodrigues, E. (2007). *Sintrensens Ciganos. Uma abordagem estrutural – dinâmica*. Lisboa: Câmara Municipal de Sintra e ACIDI.

Bennington, L.; Wein, R. (2000). “Anti-discrimination legislation in Australia: fair, effective and efficient or irrelevant?”. *International Journal of Man Power*, 21: 21-33.

Branco, F. (2003). “Os ciganos e o RMG: Direitos sociais e direitos à diferença”. *Intervenção Social*, 27 junho 2003. Lisboa. pp.119-139.

Brown, R. (2010). *Prejudice, it's Social Psychology*. John Willey & Sons: Sussex

Costa, A. B. (2007). *Exclusões Sociais*. Lisboa: Gradiva.

Costa, A. B.; Baptista, I.; Perista, P. e Carrilho P. (2008). *Um Olhar sobre a Pobreza. Vulnerabilidades e exclusão Social no Portugal Contemporâneo*. Lisboa: Gradiva.

Capucha, L. (2005). *Desafios de Pobreza*. Oeiras: Celta Editora.

Capucho, L. (2010). *Qualificar as pessoas, abrir as sociedades: prioridades para a erradicação da pobreza*, “Sociedade e Trabalho, 41. Lisboa. GEP-MTSS. pp. 41-58

Carmo, H. e Ferreira, M. (2008). *Metodologia da Investigação Guia para Auto-Aprendizagem*, 2ª edição. Lisboa: Universidade Aberta

Casa-Nova, M. J.é (2009). *Etnografia e produção de conhecimento. Reflexões críticas a partir de uma investigação com ciganos portugueses*, Lisboa: ACIDI.

Castel, R. (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, R. (2000). “A Precariedade de Transformações Históricas e Tratamento Social”. in Soulet, M.-H. (ed.). *Da Não-Integração*. Coimbra. Quarteto.pp.21-38

Castro, A. (2012). *Ciganos e desigualdades sociais: contributos para a inflexão de políticas públicas de cariz universalista*. Fórum Sociológico nº 20,pag.11-19 [Em linha],. URL: <http://sociologico.revues.org/139>; DOI: 10.4000/sociologico.139 [acesso 4 de maio 2016.

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.

CONSELHO DA EUROPA (2012). *Human rights of Roma and Travellers in Europe*. Strasbourg: Council of Europe Publishing.

Dias, E. C.; Alves, I.; Valent, N.; Aires, S. (2002). *Comunidades Ciganas: Representações e dinâmicas de exclusão/integração*. Coleção Olhares nº 6. Lisboa; ACIME.

Duarte, A. M. (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.

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.

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. acesso em 4 de maio 2016. [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)

Ferré, C. (2016). “Accessing Productive Employment” in Gatti, R. et al. “*Being Fair, Baring Better. Promotion Equality of Opportunity for Marginalized Roma*”. World Bank Group. 97-140. [acesso em 12-02-2016]. Disponível em: [http://www.wds.worldbank.org/external/default/WDSContentServer/WDSP/IB/2016/01/27/090224b084103a5f/2\\_0/Rendered/PDF/Being0fair0fa0or0marginalized0Roma.pdf](http://www.wds.worldbank.org/external/default/WDSContentServer/WDSP/IB/2016/01/27/090224b084103a5f/2_0/Rendered/PDF/Being0fair0fa0or0marginalized0Roma.pdf)

Fialho, J.; Silva, C. A. e Saragoça, J. (coord.) (2013). *Formação Profissional - Práticas organizacionais, políticas públicas e estratégias de ação*. Edições Sílabo: Lisboa.

Freire, J. (2001). *Sociologia do Trabalho: Uma Introdução*. Porto. Edições Afrontamento

Freire, J. (2009). *Trabalho, emprego e cidadania*. Pág. 213-226, Em linha <https://repositorio.iscte-iul.pt/bitstream/10071/5605/1/Freire%2c%20Jo%C3%A3o%20282009%29%2c%20Sociologia%2c%20Revista%20do%20Departamento%20de%20Sociologia%20da%20FLUP%2c%20Vol.%20XIX%2c%20p%C3%A1g.%20213-226%20.pdf> Acesso em 12.05.2015

FSG – Fundação Secretariado Gitano (2007). *Guia para intervenção com a comunidade cigana nos serviços de saúde*, Madrid: FSG

FSG – Fundação Secretariado Gitano (2011). “*Población Gitana, Empleo e Inclusión Social – Um Estudio Comparado: Población Gitana Española y del Este de Europa*”]. Em linha <http://www.gitanos.org/publicaciones/empleo%20e%20inclusion/index.html>  
Acesso em 04-05-2016

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

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, J. (2013). *Sangre y costumbres* In Mendes, M. e Magano, O. (org.). *Ciganos Portugueses: Olhares Plurais e Novos Desafios numa sociedade em transição*. Lisboa. Editora Mundos Sociais. pp.17-35.

Garrido, A. (1999). *Entre Gitanos e Payos: Relación de Prejuicios y Dsacuerdos*, Barcelona: Flor Del Viento.

Giddens, A. (2009). *Sociologia*. Lisboa: Fundação Calouste Gulbenkian.

Góis, C. (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> C. (2013). *Políticas públicas de qualificação de adultos e comunidades ciganas. Movimentos inclusivos*. In Mendes, M.; Magano, O. (orgs.). *Ciganos Portugueses: Olhares plurais e novos desafios numa sociedade em transição*. Lisboa: Editora Mundos Sociais.pp.81-91

IEFP (2015). [04.05.2016]. Disponível em <https://www.iefp.pt/en/>

INE - Instituto Nacional de Estatística [Em linha]. [04.05.2016]. 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

INSTITUTO per la RICERCA SOCIALE, CREPALDI, C. (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

Lopes, D. S. (2006). “Deriva cigana. Uma etnografia impressionista”. Departamento de Antropologia. Lisboa: Universidade Nova de Lisboa. Faculdade de Ciências Sociais e Humanas.

Lopes, D. S. (2008). *Deriva cigana: um estudo etnográfico sobre os ciganos de Lisboa*. Lisboa. Imprensa de Ciências Sociais.

Magano, O. (2009). *A (re)produção das desigualdades sociais dos ciganos em Portugal*. Em linha. acesso em 04.05.2016 <http://conferencias.iscte.pt/viewpaper.php?id=166&cf=3>

Magano, O. (2014). *Tracejar Vidas «Normais». Estudo Qualitativo sobre a Integração dos Ciganos em Portugal*. Lisboa: Editora Mundos Sociais.

Magano, O; Mendes, M. M. (Orgs.) (2013). *Ciganos Portugueses: olhares cruzados e interdisciplinares em torno de políticas sociais e projetos de intervenção social e cultural*. CEMRI. Lisboa: Universidade Aberta.

Marques, A. P. (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, J. F. (2001). *Racismo, etnicidade e nacionalismo. Que articulação?* Revista Crítica de Ciências Sociais, nº 61. Coimbra. pp.103-133.

Marques, J. F. (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.

Marques, J. F. (2013). *O Racismo contra as coletividades ciganas em Portugal – Sequelas de uma modernização*, In Mendes, M; Magano, O. (orgs.). *Ciganos Portugueses: Olhares plurais e novos desafios numa sociedade em transição*. Editora Mundos Sociais. pp.111-121.



Marques, S. D. (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

Mcquaid, R. W. ; Lindsay, C. D. (2005). *The concept of employability*. *Urban Studies*. pp. 197-219. Acesso 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, M<sup>a</sup> M. (2007). *Representações face à discriminação: Ciganos e Imigrantes Russos e Ucrânicos na Área Metropolitana de Lisboa*. Tese de Doutoramento em Ciências Sociais. Lisboa: Universidade de Lisboa – Instituto de Ciências Sociais

Mendes, M.; MAGANO, O.; Candeias, P. (2014). *Estudo Nacional sobre as Comunidades Ciganas*. Lisboa: Alto Comissariado para as Migrações.

Nicolau, L. (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, L. (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.

Nicolau, L. (2013). “A população cigana do noroeste transmontano” In Mendes, M.a e Magano, O. (orgs.). *Ciganos Portugueses: Olhares plurais e novos desafios numa sociedade em transição*. Editora Mundos Sociais. pp. 207-221

OIT (Organização Internacional do Trabalho) in <http://www.cplp.org/id-2728.aspx>

Oliveira, L. e Carvalho, H.. (2010). *Regulação e Mercado de Trabalho – Portugal e a Europa*. Edições Sílabo: Lisboa.

Pacheco, V. (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, J. et al. (2015). *Empregabilidade na Economia Social – O papel das políticas ativas de emprego*. Porto: Cadernos EAPN, 21.

Paugam, Serge (2003). *Desqualificação social – Ensaio sobre nova pobreza*. Porto: Porto Editora.

Pedroso, P. (Coord.); Ferreira, A. 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.

Pinto, M<sup>a</sup> F. (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.

PORDATA, Disponível em: <http://www.pordata.pt/>

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 27-02-2015] Disponível em [www.eapn.pt/download.php?file=1491](http://www.eapn.pt/download.php?file=1491).

Rodrigues, E. (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, 3-200.. Em linha <http://ler.letras.up.pt/uploads/ficheiros/1477.pdf> acesso em 20-06-2015

Rodrigues, E. (2010). *Escassos Caminhos. Os Processos de Imobilização Social dos Beneficiários do Rendimento Social de Inserção*. 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, S. A.; Marques, J. F. (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, T. et al. (2009). *Research survey on migrant's experience of racism and xenofobia in Portugal*. Porto Salvo: NÚMENA.

Schnapper, D.. (1998). *Contra o fim do trabalho*. Terramar Editores: Lisboa.

Sousa, L. et al., (2007). *Famílias Pobres: Desafios à Intervenção Social*. Coleção sistemas, famílias e terapias, 11. Lisboa: Climepsi Editores.