

Maria Manuela Mendes (org.)

Ciganos/Roma e Educação

Investigação colaborativa
e práticas de coprodução de conhecimento



editora
MUNDOS
SOCIAIS

Ciganos/Roma e Educação

Investigação colaborativa e práticas de coprodução de conhecimento

Maria Manuela Mendes (coord.)

CIGANOS/ROMA E EDUCAÇÃO

INVESTIGAÇÃO COLABORATIVA E PRÁTICAS
DE COPRODUÇÃO DE CONHECIMENTO

Maria Manuela Mendes
Olga Magano
Pedro Caetano
Pedro Candeias
Susana Mourão
Sara Pinheiro



LISBOA, 2023

© Maria Manuela Mendes (coord.), 2023

Maria Manuela Mendes (coord.)

Ciganos/Roma e Educação. Investigação colaborativa e práticas de coprodução de conhecimento

Primeira edição: maio de 2023

ISBN: 978-989-8536-85-3

Depósito legal:

Composição em caracteres Palatino, corpo 10

Conceção gráfica e composição: Lina Cardoso

Capa: Lina Cardoso

Imagem da Capa:

Revisão de texto: Ana Valentim

Impressão e acabamentos: Europress, Ld.^a

Este livro foi objeto de avaliação científica

Reservados todos os direitos para a língua portuguesa,
de acordo com a legislação em vigor, por Editora Mundos Sociais

Editora Mundos Sociais, CIES-Iscte, Iscte – Instituto Universitário de Lisboa,

Av. das Forças Armadas, 1649-026 Lisboa

Tel.: (+351) 210 464 410

E-mail: editora.cies@iscte-iul.pt

Site: <http://mundossociais.com>

Capítulo 5

Investigação sobre os contextos de emprego e formação

*Pedro Candeias, Manuela Mendes, Olga Magano, Susana Mourão,
Sara Pinheiro e Pedro Caetano*

Introdução

Com este capítulo pretende-se dar a conhecer algumas das representações que profissionais dos Centros de Emprego e Formação Profissional (CEFP), bem como dos Centros Qualifica, possuem acerca das características de utentes ciganos/as, a sua relação com estes serviços e com o mercado de trabalho. Os CEFP estão enquadrados no Instituto de Emprego e Formação Profissional (IEFP), o serviço público de emprego nacional, que tem como objetivo promover o emprego e, por conseguinte, combater o desemprego. Os Centros Qualifica estão sob a alçada da Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho (DGERT), assentam na lógica de aprendizagem ao longo da vida e da transição ou reconversão para o mercado de trabalho. Focam-se na formação e no desenvolvimento de processos de Reconhecimento, Validação e Certificação de Competências (RVCC), quer a nível profissional, como escolar. Em suma, ambos podem assumir um papel importante na empregabilidade de pessoas ciganas, seja pela entrada direta no mercado de trabalho, pela formação, ou pelo reconhecimento formal de competências.

O presente capítulo encontra-se estruturado da seguinte forma: a primeira secção sintetiza alguma da literatura sobre a empregabilidade de pessoas ciganas e a sua relação com os Centros de Emprego e Formação Profissional (CEFP).¹ Na secção seguinte caracterizam-se os/as participantes das amostras inquiridas. Na terceira parte explora-se a empregabilidade de pessoas ciganas na perspetiva de profissionais dos CEFP, para posteriormente se replicar a mesma abordagem aos/as profissionais dos Centros Qualifica.

1 Sobre os Centros Qualifica não foi encontrada literatura científica que se debruçasse de forma específica sobre a abrangência dos serviços prestados.

A relação das pessoas ciganas com o trabalho, emprego e formação profissional

A possibilidade de desempenhar uma atividade profissional é dotada de uma centralidade incontornável, já que, além do evidente rendimento que permite a aquisição de bens e serviços, tem como consequência o aumento do autorrespeito e ajuda a definir uma identidade social (entre outros aspetos) (Strangleman e Warren, 2008). A população cigana não é uma exceção a este respeito. Os dados existentes sobre o exercício de atividade profissional por parte de pessoas ciganas são escassos e frequentemente remetem para a não assunção de um emprego ou para o não exercício de uma atividade por conta de outrem.² Seja em estudos sobre pessoas ciganas de carácter mais macro (Mendes, Magano e Candeias, 2014; Vicente, 2009), seja de nível mais micro localizado (Santos, 2013; Lopes, 2008; Silva, 2014; Pinto, 2017; Medinas, 2018) sobressaem expressivas taxas de desemprego entre a população cigana e a sua pouca escolaridade, sendo ainda frequentes casos de analfabetismo, estando estas duas dimensões fortemente interligadas, ou seja, níveis de escolaridade interligam-se com a (im)possibilidade de inserção no mercado de trabalho (Gomes, 2013). Outro aspeto relevante a considerar é a conceção de trabalho, que no caso das atividades desenvolvidas pelas pessoas ciganas tendem a não ser reconhecidas pela opinião pública e pelas entidades oficiais como exercício efetivo de uma atividade profissional, em virtude do carácter informal que muitas vezes esta tende a assumir (Mendes, Magano e Candeias, 2014), ou em virtude do desempenho de tarefas precárias, informais e “invisíveis” (Cernusakova, 2017).

De facto, as estatísticas disponíveis não são promissoras. De acordo com os dados recolhidos no âmbito do Estudo Nacional das Comunidades Ciganas (ENCC), apenas 9,5% da amostra tinha como principal fonte de rendimento direto o trabalho formal (Mendes, Magano e Candeias, 2014). As atividades laborais mais referidas neste mesmo estudo foram a venda ambulante (12,6%), agricultura (3%), serviços domésticos (1,1%), comércio em geral (0,7%) e construção civil (0,6%); 23% afirmaram trabalhar por conta própria sem empregados, enquanto 15,8% tinham o estatuto de assalariado. De referir ainda que 66,3% encontravam-se em situação de desemprego e não procuraram trabalho nas últimas três semanas porque “ninguém dá trabalho aos ciganos”, por “falta de tempo”, ou ainda por “não possuírem habilitações escolares suficientes/adequadas”. A tendência geral vai no sentido de as pessoas ciganas desempenharem trabalhos pouco qualificados, de natureza precária e/ou sazonal. Na verdade, estes resultados nacionais acompanham tendências gerais registadas em nove Estados membros (incluindo Portugal). Segundo a FRA

2 “Um emprego é um contrato explícito ou implícito (o contrato explícito ou implícito refere-se ao fornecimento de mão de obra, e não de um bem ou de um serviço) pelo qual uma pessoa se obriga a fornecer o seu trabalho (o trabalho significa aqui qualquer atividade tendente à produção de bens ou serviços no âmbito da produção. A legalidade do trabalho e a idade do trabalhador são, em princípio, irrelevantes), mediante uma remuneração (a remuneração deve aqui ser interpretada em sentido amplo de forma a abranger o rendimento misto dos trabalhadores por conta própria), a uma unidade institucional residente, por um determinado período ou até nova ordem”. <https://smi.ine.pt/Conceito/Detalhes/2047>, consultado em 20.04.2022.

(EU Agency for Fundamental Rights) (2018) quase dois terços (63%) dos jovens ciganos com idades entre 16 e 24 anos seriam jovens NEET (*Not in Education, Employment or Training*), isto é, não desempenhavam uma atividade profissional, nem se encontravam nos sistemas de educação ou formação.

O reduzido acesso das pessoas ciganas ao mercado formal de trabalho assenta em explicações com diversos níveis de análise, radizando em posições de um modelo de segregação étnica e racializado que separa analiticamente pessoas ciganas e não ciganas. Este modelo, quando aplicado às pessoas ciganas, foca-se basicamente em alguns traços que podem configurar os modos de educação tradicional cigana, assentes na relevância do sistema patriarcal e na centralidade das relações endogâmicas, mas também na socialização familiar voltada para um modo de vida ancorado no exercício de atividades ligadas ao comércio por contra própria, sendo evidente a preferência pela liberdade económica, enquanto garante de uma certa liberdade enquanto modo de vida (Mendes, 2005 e 2012). A reduzida empregabilidade formal de pessoas ciganas é justificada pelas próprias pelos baixos salários auferidos, a existência de supervisão, as longas jornadas de trabalho em contextos fechados e uma clara perceção da discriminação perpetrada pelos empregadores não ciganos (Casa-Nova, 2007; Mendes, 2012).

Se o foco incidir nos fatores que facilitam o acesso ao mercado de trabalho formal a um nível meso, os fatores evidenciados centram-se no contacto com pessoas não ciganas, na pertença a círculos de convivência etnicamente diversificados ou a relevância de relações conjugais mistas (Magano, 2010). O contexto familiar pode funcionar tanto como um fator de reforço e incentivo, como impactar no sentido contrário, desencorajando a entrada no mercado de trabalho formal ou a permanência no sistema de ensino como já foi referido para o contexto romeno por Ionescu e Cace (2006). No que diz respeito às características individuais, a literatura internacional aponta a escolaridade e a literacia como fatores relevantes para a empregabilidade das pessoas ciganas (Messing, 2014), contudo, é frequente o *descontro* entre as qualificações escolares e a inserção em contexto profissionais igualmente qualificados (Torotcoi, 2017). Existem outros fatores relevantes que podem agir como preditores ou mediadores para esta relação com o mercado de trabalho, como o género (Mendes, 2005, 2012; Drydakis 2011), ou a idade (FRA, 2018).

Na posição referente à maioria não cigana, a literatura internacional enfatiza a discriminação negativa por parte dos empregadores, nomeadamente a existência de empresas com políticas de recusa em empregar candidatos ciganos, tal como é evidenciado no estudo qualitativo da ERRC em cinco países da Europa de Leste (Hyde, 2006) ou o estudo do Institute of Financial Policy da Eslováquia com base em *curricula* fictícios a ofertas de emprego, o qual mostrou que as candidaturas com apelidos ciganos tinham metade das possibilidades de serem convocadas para uma entrevista em comparação com *curricula* de pessoas com as mesmas qualificações mas sem apelido cigano (Machlica, tŽúdel, e Hidas, 2014).

Perante este cenário, têm vindo a ser tomadas algumas iniciativas para mitigar esta situação, por exemplo, a Estratégia Nacional para a Integração das Comunidades Ciganas (ENICC) de 2013 contemplou a formação e o emprego como um dos eixos de intervenção. Também na revisão de 2018, este continuou a ser

considerado um dos eixos mais prioritários. Parte-se do pressuposto que a formação profissional é de extrema importância para a concretização dos objetivos da ENICC, quer por via da ligação entre emprego e formação, quer por a formação profissional ser um meio para atingir os fins (a integração no mercado de trabalho).

Como já foi referido, os serviços públicos de emprego podem ser importantes para estabelecerem a mediação entre pessoas ciganas e o mercado de trabalho. Na perspetiva das pessoas ciganas, alguma literatura internacional, como a etnografia institucional de Breimo e Baciú (2016) na Roménia, mostra que existe uma falta de esperança ou confiança nos serviços públicos de emprego, dado o reduzido número de conhecidos coétnicos que se tenham empregado por via destes serviços. Deste modo, a inserção no mercado de trabalho tende a ocorrer pela via informal. Os mesmos autores referem que da parte dos/as ciganos/as existem também reservas em recorrer aos serviços de emprego, uma vez que se veem forçados a expor os seus baixos níveis de literacia, por exemplo ao ter de preencher formulários longos e com questões de difícil compreensão. Em contexto português, os estudos que se focam em utentes de centros de emprego são reduzidos, sendo conhecido o trabalho de Almeida (2017) que identificou condicionantes (tanto facilitadoras, como dificuldades) para o acesso a medidas de formação profissional no Centro de Emprego da Figueira da Fo, assim como o estudo de caso de Isabel Pereira (2016), no Centro de Emprego e Formação Profissional de Entre Douro e Vouga, que procurou conhecer a relação entre este serviço, os seus utentes ciganos/as e os potenciais empregadores. Enquanto o primeiro estudo acentuou a posição da “procura” e dos utentes ciganos/as, o segundo aborda a posição da “oferta” e dos empregadores.

Na posição da oferta, o estudo de Pereira (2016) verificou que os/as utentes não se reviam nas propostas que lhes eram apresentadas em termos de formação e emprego, existindo um desajustamento entre estas e os desejos e expectativas dos/as potenciais candidatos/as. Não obstante, as ofertas de emprego eram praticamente inexistentes e a formação não se consubstanciava num aumento de técnicas úteis para a empregabilidade. Do lado dos técnicos e empregadores, existia um desconhecimento da cultura cigana e as ofertas não eram ajustadas ao perfil dos utentes (Pereira, 2016), além de serem praticamente inexistentes.

Não contraditando os resultados obtidos por Pereira, mas procurando-se outros efeitos advindos da frequência de cursos de formação, foi considerado por Almeida que haveria impactos positivos, uma vez que a sua frequência possibilitava a partilha de experiências de vida e costumes, o que, por consequência, reduzia a desconfiança em relação a este grupo (Almeida, 2017). Na Eslováquia, o estudo de Bednarik e colegas (2019) mostrou que a maioria dos/as desempregados/as ciganos/as participavam em programas de emprego promovidos por serviços e instituições estatais. Contudo, foi também verificado que estes programas não capacitavam os/as utentes com técnicas necessárias para escapar ao desemprego, tal como foi observado no estudo de caso de Pereira (2016). Na posição da procura, Almeida (2017) identificou três ordens de fatores para o acesso a medidas de formação profissional: i. motivacionais (afirmação dentro do endogrupo), ii. culturais (receio de contacto entre mulheres ciganas e homens não ciganos, casamentos interétnicos, propostas de emprego para mulheres que impliquem atendimento ao

público), e iii. económicos (receio de perder o RSI). Convém ressaltar que as medidas de formação profissional podem facilitar o acesso ao mercado de trabalho, bem como a medida que passa por contratar mediadores/as para estes serviços. Os constrangimentos que se colocam às pessoas ciganas passam, por um lado, pela ocultamento da sua etnicidade em contexto de entrevista de emprego e, por outro, pela dificuldade acrescida de inserção por parte das mulheres, devido à centralidade do seu papel polifuncional no seio da esfera familiar.

Procedimentos de recolha de dados e caracterização das amostras

Inquérito por questionário aos profissionais dos CEFP

O inquérito por questionário destinado a profissionais dos CEFP foi aplicado no formato *online* através da plataforma Qualtrics.³ Foi considerado como universo a inquirir os/as profissionais com cargos de direção, técnicos/as de emprego e técnicos/as de formação, a desempenhar funções nas áreas metropolitanas do Porto e de Lisboa. O processo de amostragem decorreu por conveniência, uma vez que não foi possível aceder a uma base de sondagem. Foi enviado o convite e pedido de participação a todos os CEFP, com o apoio do IIEFP. Para tal, foi criada uma listagem exaustiva de todas as unidades orgânicas (centros de emprego e/ou formação profissional) e serviços de proximidade/unidades locais associados. Previamente à divulgação, o conteúdo do inquérito por questionário foi apresentado e debatido com órgãos de direção desta instituição, obtendo a sua aprovação e colaboração. A recolha de dados decorreu entre outubro de 2019 e abril de 2020. O inquérito por questionário que foi aplicado encontrava-se dividido em cinco blocos: 1. Caracterização social e profissional dos/as inquiridos/as; 2. Conhecimento e formação dos/as inquiridos/as em minorias e diversidade cultural; 3. Experiência de trabalho com pessoas ciganas no centro de emprego; 4. Inserção de pessoas ciganas no mercado de trabalho; 5. Integração social de pessoas ciganas. Foram recolhidas 383 respostas, tendo sido consideradas válidas 252.

Caracterização dos/as inquiridos/as/as

A amostra dos CEFP, na sua composição por sexo, é em grande parte composta por mulheres (80%). Uma vez que não se tem conhecimento do *sex-ratio* nestas categorias profissionais, não é possível perceber o quanto esta amostra é reflexo de uma profissão ou contexto de inserção profissional mais feminizado, ou se estamos perante uma maior predisposição das mulheres para responder a inquéritos por questionário *online* (Smith, 2008). Em relação à idade, os dois escalões quinquenais entre os 45 e os 54 anos agregam mais de metade das respostas. Coerente com as

3 Para mais desenvolvimentos sobre a estratégia metodológica adotada, sugere-se a consulta das Notas Metodológicas no Anexo 1.

idades predominantes, o número de anos ao serviço do IEFP era, na sua maioria (56%), superior a 20 anos. Preeminente também foi a categoria profissional de técnico superior (73%). No que se refere às áreas de trabalho, a distribuição foi relativamente equitativa: 54% correspondiam à área da formação e 46% ao emprego. Quanto à distribuição geográfica, 82% das respostas concentram-se na AML. Dentro desta área, estavam mais representados os concelhos de Sintra (22%), Amadora (15%), Lisboa e Setúbal (12% cada), sendo estes também os concelhos com maior peso de população residente. Na AMP foram obtidas mais respostas nos concelhos do Porto (29%), da Maia (20%) e de Valongo (13%).

Inquérito aos/as profissionais dos Centros Qualifica

O inquérito aos Centros Qualifica cumpria objetivos e procedimentos semelhantes ao inquérito anterior. Foi considerado como universo as pessoas que ocupavam cargos de direção, bem como técnicos/as de emprego e técnicos/as de formação, atuantes nas duas áreas metropolitanas de Lisboa e Porto. Foi enviado, com o apoio do IEFP, por email, um convite à participação para todos os Centros Qualifica constantes de listagem disponibilizada pelos serviços do IEFP. Foram, ainda, enviados lembretes periódicos a reforçar o pedido de participação. O inquérito por questionário tinha a seguinte estrutura: 1. Caracterização social e profissional dos/as inquiridos/as; 2. Caracterização do Centro Qualifica; 3. Formação em diversidades culturais e mediação; 4. Centros Qualifica e pessoas ciganas; 5. Inserção no mercado de trabalho de pessoas ciganas; 6. Estratégia Nacional para a Integração das Pessoas Ciganas. Foram recebidas 69 respostas e destas, 67 foram validadas.

Caracterização dos/as inquiridos/as

A amostra recolhida junto dos Centros Qualifica, à semelhança do que observamos anteriormente, é bastante enviesada para o sexo feminino, uma vez que 85% dos/as inquiridos/as eram mulheres. Em termos da variável idade, há uma concentração no escalão etário entre os 44 e os 45 anos (quase um terço das respostas). As categorias profissionais que aderiram a este inquérito foram a de técnico/a de Reconhecimento e Validação de e Certificação Competências (RVCC) (42%) e de coordenador/a (34%). Em termos geográficos, as duas áreas metropolitanas encontram-se bem representadas, com uma ligeira maioria de inquiridos/as provenientes da AML (52%). Foi nas duas capitais (Lisboa e Porto) que se obtiveram um maior número de respostas (12 cada).

A empregabilidade de pessoas ciganas na perspetiva de profissionais dos Centros de Emprego e Formação

Nesta secção serão desenvolvidas quatro dimensões de análise principais. Em primeiro lugar, procurou-se aferir o conhecimento que os/as profissionais inquiridos/as possuem ou estariam dispostos/as a adquirir acerca de temas relacionados

com minorias étnicas, diversidade cultural, ou história e cultura cigana. A segunda dimensão refere-se à experiência direta de trabalho com pessoas ciganas. Na seguinte, exploram-se as relações das pessoas ciganas com o mercado de trabalho e, a terminar, aprofunda-se a perspectiva dos/as respondentes sobre como se processa esta relação, no que diz respeito à ação dos empregadores.

Conhecimento e formação em minorias e diversidade cultural

No âmbito do projeto, tornou-se importante perceber qual a familiaridade dos/as profissionais dos CEFP com temas relacionados com minorias étnicas (mais gerais) e sobre a história e/ou cultura cigana (mais específicos), pois esse conhecimento permitirá perceber o quanto formações desta natureza são recorrentes e/ou necessárias.

É possível constatar que a posse de conhecimentos mais gerais sobre minorias étnicas e diversidade cultural é recorrente, já que 61% dos/as inquiridos/as indicaram deter esses conhecimentos; já os conhecimentos mais específicos sobre história e cultura cigana apenas foram enunciados por 25% da amostra inquirida. Da parcela restante de 75% que não detém formações específicas relacionadas com pessoas ciganas, a maioria encontra-se disposta a frequentar formações nesta área. São de destacar como temas predominantemente procurados, por ordem decrescente, a história e a cultura cigana, a organização familiar, a educação informal e os papéis de género. Ou seja, embora os conhecimentos específicos sejam reduzidos, existe alguma predisposição para se conhecer melhor especificidades das pessoas ciganas.

Experiência de trabalho com pessoas ciganas no centro de emprego e/ou formação

Em relação ao contacto com pessoas ciganas durante o desempenho da atividade profissional, este parece ser quase uma constante, uma vez que 96% dos/as inquiridos/as já tinham tido esta experiência. O subgrupo de 80 técnicos/as de formação (cuja percentagem de atendimento de pessoas ciganas é de 94%) foi questionado sobre os tipos de formação em que mais pessoas se inscrevem ou estão inscritas (quadro 5.1), destacando-se as competências básicas em literacia (68%) e a vida ativa para pessoas desempregadas (66%).

Um conjunto de itens em escala tipo *Likert* avaliou o ajustamento das formações disponíveis nos CEFP com o perfil dos/as utentes ciganos/as em algumas componentes. Esta avaliação destaca-se como negativa no ponto referente às medidas e requisitos de formação, em que 46% consideram-nas desajustadas ou pouco ajustadas. Nas restantes, embora se verifique uma ligeira bipolaridade, no sentido em que as categorias mais frequentes tendem a corresponder a “pouco ajustadas” ou a “ajustadas”, a tendência geral é mais positiva que negativa. Pode concluir-se que, apesar de a oferta ser no geral adequada, esta não vai ao encontro das necessidades dos/as utentes ciganos/as.

Ao subgrupo de profissionais de formação (n.^o=80) foi pedido para avaliarem o absentismo e o sucesso de utentes ciganos/as (quadro 5.2). A tendência é para considerar o absentismo elevado (41%) ou muito elevado (30%); enquanto o sucesso é tendencialmente reduzido ou moderado (39% cada). Embora não seja objetivo estabelecer

Quadro 5.1 Tipos de formação em que estão inscritas pessoas ciganas

n.º		%
Competências básicas em literacia	5	67,5
Vida ativa para desempregados	53	66,3
B1 (4.º ano)	45	56,3
B2 (6.º ano)	45	56,3
EFA (Educação e Formação de Adultos)	39	48,8
Outros	6	7,5

Nota: questão de escolha múltipla, n.º=80.

Fonte: Projeto EduCig, 2020.

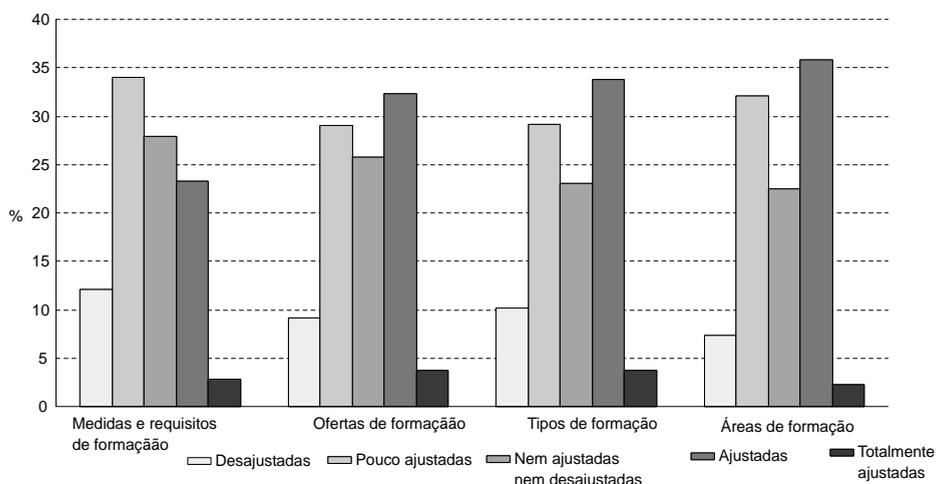


Figura 5.1. Avaliação do grau de ajustamento da formação em relação ao perfil de utentes ciganos/as (em %) Fonte: Projeto EduCig, 2020.

um mecanismo causal no sentido do absentismo prever o insucesso, existe de facto uma correlação negativa significativa entre os dois fatores.⁴

Equacionando a premissa de que o sucesso ou insucesso pudessem ser explicados por práticas de discriminação negativa por parte de profissionais da formação, procurou-se aferir com que frequência ocorre essa discriminação na opinião dos/as inquiridos/as (quadro 5.3). As respostas apontam para que esta discriminação ocorra “raramente” (44%) ou “nunca” (27%) no contexto dos CEFP. Uma subquestão foi

4 O coeficiente de correlação ordinal Rho de Spearman aponta para uma correlação negativa (-0,301) e significativa ($p < ,05$), isto é, as variáveis tendem a mover-se na mesma direção, sendo a correlação negativa, a valores elevados da variável absentismo tendem a corresponder valores baixos da variável sucesso, e vice-versa. O valor de -0,301 corresponde a uma correlação moderada.

Quadro 5.2 Avaliação do absentismo e do sucesso de utentes ciganos/as

Absentismo	Sucesso			
	n.º	%	n.º	%
Muito reduzido	6	8,6	15	21,4
Reduzido	5	7,1	27	38,6
Moderado	9	12,9	27	38,6
Elevado	29	41,4	0	0,0
Muito elevado	21	30,0	1	1,4
Total	70	100,0	70	100,0

Fonte: Projeto EduCig, 2020.

Quadro 5.3 Frequência com que ocorre discriminação de utentes ciganos/as por parte de formadores/as

	Raramente	De vez em quando	Frequentemente	Sempre	Total
n.º	58	95	47	17	217
%	26,7	43,8	21,7	7,8	100

Fonte: Projeto EduCig, 2020.

aplicada aos inquiridos/as que responderam “de vez em quando” ou “frequentemente” à pergunta anterior e que questionava sobre os principais motivos pelo qual essa discriminação acontecia, num formato de resposta aberta. As respostas mais salientes dizem respeito ao preconceito, ao desconhecimento e/ou desconfiança, às diferenças culturais e ao racismo.

O contacto entre serviços e pessoas ciganas pode ser facilitado através de esferas de mediação; de facto, a figura do/a mediador/a intercultural ao atuar em diversos serviços públicos tem como objetivo ajudar na inclusão de pessoas imigrantes e ciganas, fazendo a intermediação e facilitando a comunicação entre as partes. A atuação destes/as mediadores/as em contexto dos CEFEP é bastante reduzida, uma vez que apenas 7% referiram a existência de mediadores/as nos centros em que desempenhavam funções. Em contraste com esta realidade, está a opinião referente à importância atribuída à existência destes/as mediadores/as, sendo consensual a sua relevância (as opiniões importante e muito importante, totalizam 59% das respostas) (quadro 5.4).

A partir desta dimensão de análise, foi possível perceber que a predisposição para obter conhecimentos sobre a história e/ou a cultura cigana pode ser justificada por grande parte ter já experiência de atendimento de utentes ciganos/as ao longo da sua trajetória profissional. Além deste contacto relacionado com o atendimento entre técnicos/as e pessoas ciganas, procurou-se conhecer também a relação entre a oferta institucional em termos de emprego e formação e as necessidades dos/as utentes ciganos/as, sendo a avaliação ligeiramente positiva em termos médios. Menos bem

Quadro 5.4 Grau de importância atribuído à existência de mediadores/as ciganos/as nos Centros de Emprego e Formação Profissional

	Nada importante	Pouco importante	Indiferente	Importante	Muito importante	Total
n.º	22	21	52	96	42	233
%	9,4	9,0	22,3	41,2	18,0	100,0

Fonte: Projeto EduCig, 2020.

avaliada é o desempenho destes/as utentes, sendo o absentismo considerado elevado e o sucesso reduzido/moderado.

Inserção de pessoas ciganas no mercado de trabalho

No que se refere à questão sobre o conhecimento de pessoas ciganas inseridas com sucesso no mercado de trabalho, as respostas afirmativas foram efetivamente minoritárias (36%). Quem respondeu afirmativamente (n.º=89) foi questionado sobre quais eram as principais profissões, sendo que as respostas, em formato aberto, salientam as atividades não qualificadas e os trabalhos relacionados com serviços pessoais, de proteção, segurança e vendedores (grupos 5 e 9 da Classificação Nacional das Profissões).

No contexto da inserção de pessoas ciganas no mercado de trabalho, foi, ainda, solicitado aos/às inquiridos/as que avaliassem o grau de iniciativa de utentes ciganos/as para se integrarem no mercado de trabalho. A escala de quatro pontos ordenava as categorias fraco, insuficiente, suficiente e bom. A maioria das respostas aponta a fraca iniciativa (69%), seguindo-se a classificação de insuficiente (28,3%), sendo que as avaliações positivas são de carácter residual.

Do lado da oferta existente no mercado de trabalho, procurou-se perceber o quanto as ofertas de trabalho existentes para utentes ciganos/as eram adequadas ao seu perfil (quadro 5.5). As respostas convergem no sentido de uma avaliação negativa (pouco ajustadas) (34,4%) e no ponto central “nem ajustadas nem desajustadas” (33,5%).

A um subgrupo de técnicos de emprego (n.º=45) foi ainda perguntado quais os sectores e as atividades profissionais para as quais existia maior oferta. Entre as respostas obtidas destacam-se as indústrias transformadoras, as atividades de administração e serviços de apoio, o comércio por grosso ou a retalho e, ainda, a preparação de veículos automóveis e motociclos. Perante estes resultados, é notório que existe nesta perspetiva insucesso na inserção no mercado de trabalho por parte das pessoas ciganas. Procurou-se então conhecer quais os motivos apontados pelos participantes para esta situação (quadro 5.6). As explicações mais frequentes dizem respeito à baixa motivação para desempenhar um trabalho por conta de outrem (60,7%), e hábitos de trabalho e habilitações escolares e/ou académicas reduzidos (53,2% e 51,2%), ou seja, as justificações apresentadas remetem para uma responsabilização das pessoas

Quadro 5.5 Avaliação do grau de ajustamento das ofertas de emprego em relação ao perfil dos/as inscritos/as ciganos/as nos Centros de Emprego e Formação Profissional

	Desajustadas	Pouco ajustadas	Nem ajustadas nem desajustadas	Ajustadas	Totalmente ajustadas	Total
n.º	37	73	71	28	3	212
%	17,5	34,4	33,5	13,2	1,4	100

Fonte: Projeto EduCig, 2020.

Quadro 5.6 Razões apontadas para o insucesso na inserção de pessoas ciganas no mercado de trabalho

	n.º	%
Falta de motivação para trabalhar por conta de outrem	153	60,7
Falta de hábitos de trabalho	134	53,2
Falta de habilitações académicas	129	51,2
Desconhecimento e receio dos empregadores	94	37,3
Discriminação/recusa por parte dos empregadores	84	33,3
Falta de conhecimentos técnicos para o posto de trabalho	67	26,6
Falta de ofertas de trabalho adequadas ao perfil e interesses	45	17,9
Falta de ofertas de formação adequadas	20	7,9
Outras	23	9,1

Fonte: Projeto EduCig, 2020.

ciganas inscritas nos centros de emprego. Menos frequente, mas também referidos, são o desconhecimento e receio por parte dos empregadores (37,3%) ou a discriminação/recusa dos mesmos (33,3%), portanto, motivos exteriores às pessoas ciganas e que condicionam as suas reais possibilidades de inserção em meio laboral.

Em suma, a inserção bem-sucedida no mercado de trabalho por parte de pessoas ciganas tende a ser minoritária e especialmente focada em trabalhos não qualificados ou de serviços pessoais, segurança e vendas. As respostas dos/as participantes/as vai no sentido de avaliar de forma negativa a iniciativa de utentes ciganos/as para se integrarem no mercado de trabalho. Se mudarmos o foco e se este se centrar no lado da oferta, a avaliação do ajustamento entre o perfil dos/as utentes e as ofertas existentes posiciona-se num ponto negativo/neutro. As razões que são invocadas para esta difícil inserção incidem especialmente em características pessoais dos/as utentes ciganos/as (falta de motivação e hábitos de trabalho), mas também no desconhecimento, receio, discriminação ou recusa por parte de empregadores. Esta dimensão será explorada de forma mais detalhada de seguida.

Atitudes dos empregadores em relação às pessoas ciganas

Uma das questões colocadas exclusivamente a técnicos/as de emprego procurava saber com que frequência os empregadores rejeitam candidatos/as a emprego

Quadro 5.7 Frequência com que empregadores recusam candidatos por serem de origem cigana

	Raramente	De vez em quando	Frequentemente	Sempre	Total
n.º	1	11	21	4	37
%	2,7	29,7	56,8	10,8	100

Fonte: Projeto EduCig, 2020.

devido à sua pertença étnica. A tendência bem visível no quadro 5.7 aponta para uma maioria (56,8%) de respostas na categoria “frequentemente”.

Para estas atitudes contribuem certamente as representações que os empregadores ainda detêm sobre as pessoas ciganas. Segundo a opinião dos/as técnicos/as de emprego, as representações mais comuns são negativas, sendo relativamente consensuais atributos como “sem competências para os postos de trabalho” (n.º=31) e “não confiáveis” (n.º=29). Assumem, também, alguma preponderância, adjetivos negativos como “desmotivados”, “preguiçosos” e “irresponsáveis”. Embora tenham sido propostos adjetivos com uma conotação positiva, estes não foram observados em nenhuma das respostas abertas.

Representações dos profissionais dos Centros Qualifica sobre os/as utentes ciganos/as e sobre as ofertas formativas

Um outro inquérito por questionário foi aplicado a profissionais dos Centros Qualifica nas áreas metropolitanas de Lisboa e Porto, em que foram validadas 67 respostas.

Procurando conhecer a perspetiva dos/as profissionais dos Centros Qualifica sobre o contacto/atendimento disponibilizado às pessoas ciganas, são aqui explorados três níveis de análise: no primeiro, apresenta-se uma caracterização dos/as utentes ciganos/as que procuram estas instituições; no segundo, toma-se como enfoque a presença/ausência de mediadores/as interculturais neste organismo; por fim, dá-se a conhecer a experiência de trabalho dos/as técnicos/as dos Centros Qualifica com pessoas ciganas.

Características das pessoas ciganas inscritas nos Centros Qualifica

Procurando conhecer a razão mais frequente que pode levar pessoas ciganas a recorrer aos Centros Qualifica, aferiu-se que a mais apontada é a formação escolar (47,5%), seguida da formação profissional (18,6%). Outras situações de procura, mas menos indicadas são o Rendimento Social de Inserção (RSI) (7,5%) ou o encaminhamento do Instituto de Emprego e Formação Profissional (IEFP) (3%). A maioria das pessoas ciganas chega ou tem conhecimento dos Centros

Qualifica, em grande parte, através das equipas do Rendimento Social de Inserção (37,3%) e dos técnicos do IEFP (22,4%). De acordo com os/as respondentes, em traços gerais, há uma paridade em termos de género, tanto homens como mulheres (40,3% das respostas), maioritariamente em situação de desemprego (59,7%) e muitos/as com o primeiro ciclo de escolaridade (43,3%).⁵

Sobre a presença de mediadores/as nos Centros Qualifica

Quanto à colaboração de mediadores/as ciganos/as nos Centros Qualifica esta é, de acordo com os/as inquiridos/as, e tal como nos CEFP, inexistente. Não obstante a falta de mediadores/as, a perceção da maioria dos/as participantes é que a sua presença seria de crucial importância (quadro 5.8). Tendo em conta a sua relevância, procurou-se averiguar sobre as possíveis funções dos mediadores/as nos Centros Qualifica, destacando-se, por ordem decrescente, constituírem um elo de ligação entre a instituição e as famílias ou a comunidade, poderem ser motivadores para a inscrição de novos utentes, divulgarem informações junto de pessoas ciganas, fornecerem acompanhamento personalizado a formandos ciganos e, finalmente, intervirem na resolução de conflitos.

Quadro 5.8 Importância atribuída à existência de mediadores/as ciganos/as nos Centros Qualifica

	Muito importante	Importante	Indiferente	Pouco importante	Nada importante	Total
n.º	4	32	12	13	5	67
%	6,2	47,7	18,5	20	7,7	100

Fonte: Projeto EduCig, 2020.

Experiência de trabalho dos Centros Qualifica com pessoas ciganas

A experiência de atendimento de pessoas ciganas é menor nos Centros Qualifica (51%) do que nos CEFP (96%), o que não implica necessariamente que exista um menor número de pessoas ciganas a recorrer a Centros Qualifica, uma vez que este resultado pode radicar no facto de estas serem instituições mais recentes. Ainda assim, numa ótica de experiência de trabalho com pessoas ciganas, procurou-se conhecer quais as modalidades de educação e formação com maior procura por parte de candidatos/as ciganos/as e, por outro lado, quais as modalidades que mais frequentemente eram oferecidas a estes/as candidatos/as. A primeira constatação

5 É de ter conta que estas percentagens não dizem respeito aos utentes ciganos, mas à proporção de inquiridos que considera que esta é a característica predominante no Centro Qualifica onde desempenha funções.

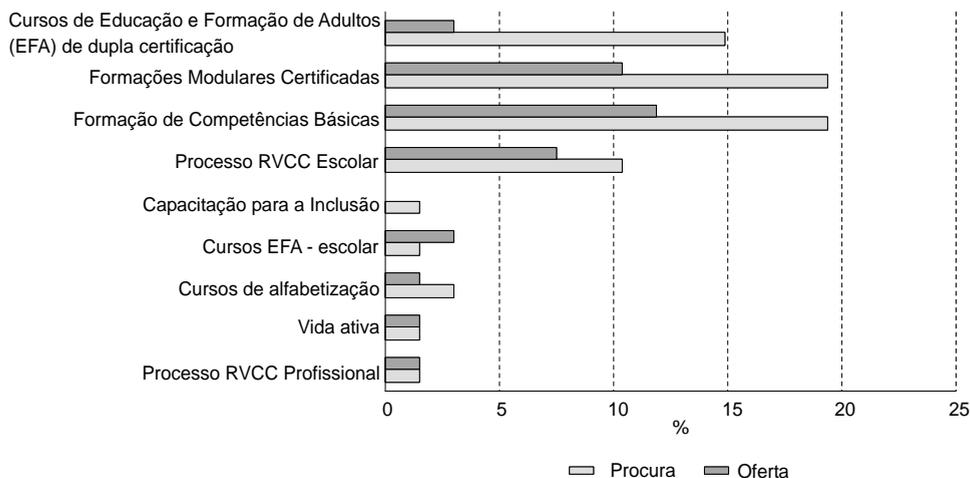


Figura 5.2 Modalidades com maior oferta e maior procura por parte de utentes ciganos/as (em %)

Nota: Ordenado pela diferença entre a oferta e a procura

Fonte: Projeto EduCig, 2020.

evidência que a procura e a oferta não estão niveladas, sendo a primeira superior em quase todas as categorias. Destacam-se especialmente os Cursos de Educação e Formação de Adultos de dupla certificação, as Formações Modulares Certificadas, a Formação de Competências Básicas e os processos de Reconhecimento, Validação e Certificação de Competências (RVCC) a nível escolar.

Procurou-se, também, identificar quais as principais dificuldades que os/as profissionais dos Centros Qualifica experienciam no atendimento (ou acompanhamento profissional) de pessoas ciganas (quadro 5.9). As dificuldades mais frequentemente referidas estão associadas a características pessoais, especialmente traços de personalidade (falta de motivação) e à sua condição socioeducacional (baixa escolaridade); fatores estruturais, exógenos aos/as utentes ciganos/as são menos referidos.

Procurou-se, ainda, conhecer de que modo era avaliada a assiduidade e a taxa de sucesso de utentes ciganos/as nos Centros Qualifica, sendo as respostas segmentadas entre os processos de RVCC, competências adquiridas ao longo da vida, e as restantes ofertas formativas. A assiduidade tende a ser baixa em ambas as categorias, embora esta tendência seja ainda mais acentuada nos processos de RVCC. No que respeita ao sucesso, este é tendencialmente reduzido, embora, mais uma vez, seja ainda mais baixo nos processos de RVCC. A existência de um elo causal entre as presenças e o sucesso é de equacionar, embora não tenhamos evidências que possam comprovar esse argumento.

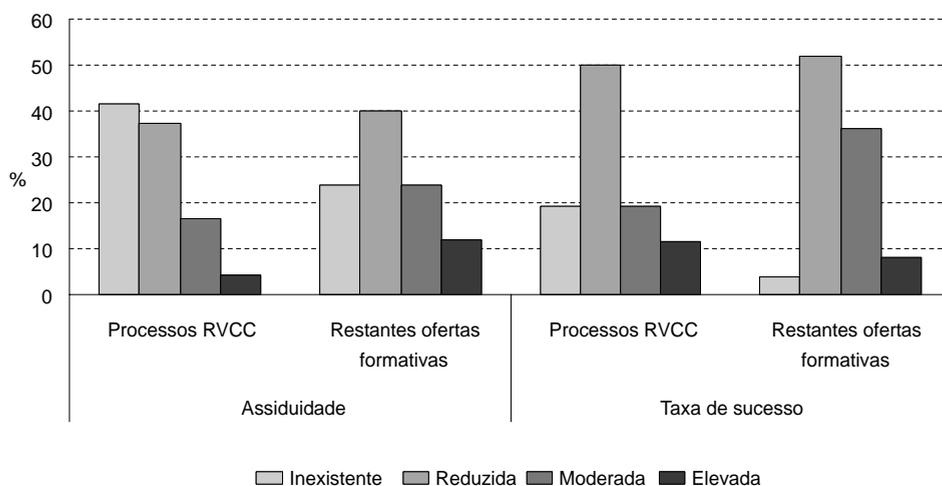
Dado o panorama de baixa adesão às ofertas formativas, procurou-se identificar quais poderiam ser as medidas a implementar para superar as dificuldades e limitações desta situação (quadro 5.10). Em primeiro lugar, a medida com maior adesão por parte dos/as inquiridos/as foi um melhor ajustamento das ofertas

Quadro 5.9 Maiores dificuldades sentidas no atendimento a pessoas ciganas

n.º		%
Falta de motivação dos/as utentes	23	34,3
Baixa escolaridade dos/as utentes	14	20,9
Falta de oportunidade de formação adequadas	12	17,5
Falta de oportunidades de emprego	7	10,4

Nota: Resposta múltipla.

Fonte: Projeto EduCig, 2020.

**Figura 5.3** Assiduidade e sucesso de pessoas ciganas em processos de RVCC e em outras ofertas formativas (em %)

Fonte: Projeto EduCig, 2020.

formativas aos interesses de candidatos/as ciganos/as; disparidade que já tinha sido evidenciada na interpretação da figura 5.2. Outras medidas que recolheram elevado consenso (mais de um terço da amostra) são a criação de formações em *co-design*, campanhas de divulgação mais eficazes e a mediação através de pessoas ciganas com notoriedade.

Quadro 5.10 Medidas para promover uma maior adesão das pessoas ciganas às ofertas formativas dos Centros Qualifica

	n.º	%
Ajustar ofertas formativas aos interesses dos/as candidatos/as ciganos/as	29	43,3
Criação de soluções de formação conjunta (exemplo: em família, grupo de amigos)	25	37,3
Melhorar as estratégias de divulgação	24	35,8
Mobilização de pastores ou outras pessoas com reconhecimento por parte das comunidades para a importância das formações	24	35,8
Oferecer uma compensação financeira aos/às utentes (por exemplo, bolsas)	20	29,9
Apoio às deslocações dos/as utentes	16	23,9
Oferecer condições para os pais poderem trazer os seus filhos durante as formações	11	16,4
Criar outras modalidades de formação (por exemplo, online)	3	4,5
Perda de rendimentos se não frequentar	1	1,5
Trabalhar na própria comunidade	1	1,5

Nota: Resposta múltipla.

Fonte: Projeto EduCig, 2020.

Notas conclusivas

Em termos conclusivos, na perceção dos/as técnicos/as dos Centros Qualifica, os/as utentes ciganos/as tendem a ser tanto homens como mulheres, com escolaridade ao nível do 1.º ciclo e em situação de desemprego, que procuram mais frequentemente formação escolar do que profissional. O contacto com os centros é feito sem o apoio de mediadores/as interculturais, embora a sua importância seja valorizada pelos/as técnicos/as. A experiência de trabalho com utentes ciganos/as é recorrente para a maioria dos/as inquiridos/as. Estes/as utentes tendem a procurar Formação em Competências Básicas e Formações Modulares Certificadas, sendo que a oferta mais frequente é também nestas duas modalidades. Os processos de RVCC são uma valência importante dos Centros Qualifica. Contudo, nesta oferta, mais do que nas restantes, a baixa assiduidade e o menor sucesso são acentuados. Os/as profissionais inquiridos apontam algumas dificuldades no trabalho com utentes ciganos/as, sendo as mais frequentes as associadas às características dos/as próprios/as utentes, e não tanto a fatores estruturais ou de outra ordem. As dificuldades poderiam ser superadas, na opinião dos/as inquiridos/as, por um maior ajustamento entre a procura e a oferta, pela construção de soluções em conjunto, por uma comunicação mais eficaz e pela mediação por parte de pessoas ciganas com notoriedade entre os/as ciganos/as.

Estes serviços públicos são de extrema relevância, uma vez que podem ser uma porta de entrada no mercado de trabalho, independentemente da pertença étnica dos/as inscritos/as. Todavia, e neste contexto de análise, falta entre os/as técnicos/as um entendimento mais holístico, compreensivo e multicausal do fracasso em termos de inclusão das pessoas ciganas no mercado de trabalho, o que implicaria a assunção de uma atitude autorreflexiva e de denegação de explicações monocausais centradas em fatores de ordem individual, fatalista, essencialista e de responsabilização das pessoas ciganas. Paralelamente, urge intervir na expansão e flexibilização das ofertas formativas (frequentemente desajustadas perante as qualificações escolares dos utentes) e encaminhar os/as inscritos/as para efetivas ofertas de emprego por via de ações de consciencialização/sensibilização e envolvimento dos empregadores.

Referências bibliográficas

- Almeida, Sancha (2017), *A Vida para Além das Feiras: a Importância das Medidas de Formação Profissional na Trajetória Profissional do Povo Cigano*, tese de mestrado em serviço social, Faculdade de Psicologia e Ciências da Educação da Universidade de Coimbra.
- Bednarik, Michaela, Slavomir Hidas e Gabriel Machlica (2019), "Enhancing the social integration of Roma in Slovak Republic", *OECD Economics Department Working Papers*, pp. 1-48, doi: dx.doi.org/10.1787/197eb309-en.
- Breimo, Janne Paulsen e Loreni Elena Baciú (2016), "Romanian Roma: an institutional ethnography of labour market exclusion", *Social Inclusion*, 4, pp. 116-126, doi: 10.17645/si.v4i1.539.
- Cernusakova, Barbora (2017), "Roma: the invisible workforce of Ostrava", *Race e Class*, 58 (4), pp. 98-105, disponível em <https://doi.org/10.1177/0306396816686275>.
- Casa-Nova, Maria José (2007), "Gypsies, ethnicity, and labour market: an introduction", *Romani Studies*, 17 (1), pp. 103-123.
- Drydakakis, Nick (2011), "Roma women in athenian firms: do they face wage bias?", *Ethnic and Racial Studies*, 35, pp. 2054-2074, doi: 10.1080/01419870.2011.634981.
- FRA (2018), *Transition from Education to Employment of Young Roma in Nine EU Member States*, Luxemburgo, European Union Agency for Fundamental Rights.
- Gomes, Maria do Carmo (2013), "Políticas públicas de qualificação de adultos e comunidades ciganas: movimentos inclusivos", em M. Manuela Mendes e Olga Magano (eds.), *Ciganos Portugueses: Olhares Plurais e Novos Desafios numa Sociedade em Transição*, Lisboa, Editora Mundos Sociais, pp. 81-91.
- Hyde, Ann (2006), "Systemic exclusion of Roma from employment", European Roma Rights Centre, doi: <http://www.errc.org/Roma-rights-journal/systemic-exclusion-of-Roma-from-employment>.
- Ionescu, Mariaea e Sorin Cace (2006), *Employment Policies for Roma*, Bucareste, The Expert Publishing House.
- Lopes, Daniel Seabra (2008), *Deriva Cigana: Um Estudo Etnográfico sobre os Ciganos de Lisboa*, Lisboa, Imprensa de Ciências Sociais.
- Magano, Olga (2010), "*Tracejar vidas normais*": *Estudo Qualitativo sobre a Integração Social de Indivíduos de Origem Cigana na Sociedade Portuguesa*, tese de doutoramento em sociologia, Universidade Aberta.
- Machlica, Gabriel, Branislav Źúdel e Slavomír Hidas (2014), "Bez práce nie sú koláče. Komentár k analýze Unemployment in Slovakia", *IFP Policy Paper*, pp. 1-6.
- Mannila, Simo, Anu Castaneda, Marianne Laalo e Hannamaria Kuusio (2021), "Participation in paid employment among the Finnish Roma", *International Journal of Roma Studies*, 3 (1), pp. 1-23.
- Medinas, Carlos (2018), *Ciganos e Literacia Digital: Estudo de Caso em Reguengos de Monsaraz*, dissertação de mestrado em relações interculturais, Lisboa, Universidade Aberta.
- Mendes, Maria Manuela (2005), *Nós, os Ciganos e os Outros: Etnicidade e Exclusão Social*, Lisboa, Livros Horizonte.
- Mendes, Maria Manuela (2012), *Identidades, Racismo e Discriminação: Ciganos da Área Metropolitana de Lisboa*, Casal de Cambra, Caleidoscópio.

- Mendes, Maria Manuela, Olga Magano, e Pedro Candeias (2014), *Estudo Nacional sobre as Comunidades Ciganas*, Lisboa, Alto Comissariado para as Migrações.
- Mendes, Maria Manuela, Olga Magano, e Pedro Candeias (2016), "Social and spatial continuities and differentiations among Portuguese Ciganos: regional profiles", *Studia UBB Sociologia*, 61, pp. 5-36, doi: 10.1515/subbs-2016-0001.
- Messing, Vera (2014), "Patterns of Roma employment in Europe", NEUJOBS Policy Brief.
- Pereira, Isabel (2016), "*Ninguém dá trabalho aos ciganos!*": estudo qualitativo sobre a (des)integração dos ciganos no mercado formal de emprego, tese de mestrado em relações interculturais, Universidade Aberta.
- Silva, Manuel Carlos (2014), *Sina Social Cigana. História, Comunidades, Representações e Instituições*, Lisboa, Edições Colibri.
- Smith, William G. (2008), "Does gender influence online survey participation?: A record-linkage analysis of university faculty Online Survey response behavior", ERIC Document Reproduction Service.
- Strangleman, Tim e Tracey Warren (2008), *Work and Society: Sociological Approaches, Themes and Methods*, Londres e Nova Iorque, Routledge.
- Torotcoi, Simona (2017), "Investing in our future: what work(s) for young Roma?", Bruxelas, European Roma Grassroots Organizations Network.
- Vicente, Maria José (2009), *As Comunidades Ciganas e a Saúde: Um Primeiro Retrato Nacional*, Porto, REAPN.