

EMPREGO - UCRANIA

Здійснення професійної діяльності імігрантом є однією з найбільших проблем, пов'язаних з проблемами іміграції. Насправді більшість імігрантів, які вирішили розпочати міграційний процес, роблять це з метою покращення якості життя, що обов'язково передбачає і поліпшення умов праці.

Будь-який іноземний громадянин, який постійно перебуває в Португалії, може почати працювати. Однак, слід дотримуватися певних припущень.

Вимоги:

- а) мати робочу візу або дозвіл на проживання.
- б) Не бути засуджений до позбавлення волі на термін більше 6 місяців.
- в) Не може бути занесене ім'я в інтегровану інформаційній системі SEF.

Після виконання цих припущень імігранти виконують умови для початку своєї професійної кар'єри в Португалії, маючи в своєму розпорядженні численні способи отримання доступних пропозицій роботи. Між ними:

- Оголошення про роботу на сайтах вакансій;
- центри зайнятості (див. Контакти: IEFEP);
- Асоціації імігрантів або асоціації, які надають послуги з підтримки імігрантів;
- Родина та друзі;
- GIPs - Професійні бюро з надання консультацій по працевлаштуванню;

- Рекрутингові та селекційні компанії;
- Місцеві муніципальні Ради, Супермаркети та інші громадські місця;

Консультуючись через оголошеннями про роботу, можна дізнатись, які потреби існують на ринку праці щодо набору робітників, що необхідно для подання заявки на роботу.

Зазвичай в оголошеннях про роботу вказано, яку форму відповіді вони хочуть. Як правило, потрібно надіслати автобіографію разом із супровідним листом. Резюме - це формальний інструмент, який використовується для отримання співбесіди та служить особистою презентацією, яка викликає у роботодавця почуття цікавості.

В резюме має бути:

- адаптуючись до передбачуваної функції, намагайтеся не надсилати одне і те ж у декілька місць, оскільки професійні дані, які бажають компанії, можуть бути різними;
- Чітка та пряма інформація;
- Візуальність;
- Аргументованість та підтвердження ;
- Грамотне написання ;
- Дата та підпис.

Готуючи свою біографію, ви повинні враховувати певні аспекти:

- “Інформаційне позиціонування”: позиціонування може бути синонімом організації.
- “Максимальна інформація”: це найважливіша частина автобіографії, тому вона повинна включати кваліфікацію, підготовку та якості, які відповідають критеріям відбору компанії.
- Особистість. Цей аспект стосується особистої сфери і є одним з основних елементів для показу вашого образу.
- Професіоналізм. Ваша біографія - це ваша рекламна брошура. Щоб підкреслити ваш професіоналізм, зробіть так, щоб ваша біографія закріпила вашу ідею.

З іншого боку, супровідний лист - це офіційний документ, який має на меті коротко пояснити інформацію, що міститься у звіті, висловити з боку суб'єкта бажання подати заявку та пояснити причину надсилання автобіографії. Ви повинні згадати ідентифікацію кандидата на роботу, на яку ви претендуєте та надсилання автобіографії для більш детального аналізу та висловлення готовності до можливої співбесіди.

Супровідний лист повинен: - бути простим і коротким;

- Бажано від руки;
- На білому гладенькому аркуші формату А4.

Зразок супровідного листа:



Порто, 12 березня 2019 р

Тема: Заявка на вакансію працівника складу. Посилання: 535 (за наявності)

Я, Сонія Сільва Перейра, подаю заявку на пропозицію про роботу працівника складу у вашому закладі, опубліковану в журналі YYYUY від 11 березня 2007 року, оскільки я вважаю цю можливість великим інтересом для розвитку моєї професійної кар'єри.

Як ви можете бачити з мого резюме, яке я надсилаю в додатку, я закінчила середню освіту в Бразилії в 1995 році. Під час моєї академічної та професійної підготовки я отримала теоретичні та практичні знання на різних рівнях, а також компетенції з точки зору організаційних можливостей, відповідальна, вмію та люблю працювати в команді, що, на мою думку, має важливе значення. Наразі я готова прийти на співбесіду з надією на те, що будучи прийнята до вас на роботу, я зможу додати вашому закладу надійного та старанного працівника

З повагою та найкращими побажаннями. (Підпис)

Як тільки інтерес роботодавця буде викликаний, роботодавець може призначити співбесіду. Важливо виділити деякі запобіжні заходи, які слід враховувати:

Основними цілями співбесіди є:

Для допитуваного:

- Продавати свої послуги (а саме, просуваючи свій імідж);
- Переконати роботодавця, що ви ідеальний кандидат на посаду / компанію;
- Переконайтеся, що робота відповідає вашим інтересам.

Для інтерв'юера:

Уточніть своє враження після прочитання Вашої біографії;

- Перевірте, чи підходить ваш профіль на цю посаду;
- Зберіть іншу інформацію та зробіть інші оцінки, які дозволять вам завершити образ, який ви самі побудували

Перед співбесідою важливо:

- Підготуватися, оскільки чим більше ви стурбовані, тим менше шансів на успіх;
- Робіть симуляції (використовуючи дзеркала або відео для тренувань);
- Оцінити свої вміння, а також свої сильні та слабкі сторони;
- Подумати над питаннями, які можна задати, готуючись відповісти на них;
- Оцінити своє навчання, а також свої вміння та навички, проаналізувавши, як вони співвідносяться з роботою, на яку ви претендуєте;
- Шукати інформацію про те, що компанія потребує / шукає, а також про культуру відповідної організації;
- Подбати про свою презентацію;
- Підготувати документацію, яку, на вашу думку, може знадобитися представити на співбесіді (сертифікати, рекомендаційні листи, дипломи тощо);
- На співбесіду йти відпочившим, намагаючись добре виспатися напередодні ввечері;
- Не ризикуйте запізнюватися! Однак не прибувайте занадто рано. Спробуйте приїхати за 10 хвилин до призначеного часу для співбесіди.

Під час співбесіди важливо:

- Скласти гарне враження і, якщо це можливо, отримати інформацію про те, що вимагається на відповідну роботу (тобто, що компанія шукає); перше враження створюється по суті невербальною поведінкою (а саме під час первинного виконання);
- Намагатися забути, що ти береш інтерв'ю. Розслабитись та спробувати перетворити інтерв'ю на приємну розмову;
- Не скидати кваліфікацію;
- Розкрити енергію, динамізм та мотивацію. Якщо роботодавцю доводиться вибирати між двома кандидатами в однаковій ситуації, він вибере того, хто найбільше захопився;
- Проявляти впевненість у собі. Не хвалитися, а виявляти впевненість у своїх силах;
- Не монополізувати розмову;

- Демонструвати технічний інтерес, беручи до уваги, що роботодавці шукають людей, яким подобається сфера, в якій вони працюють;
- Бути відкритим у своїх заявах, навіть якщо це суперечить очікуванням компанії (намагаючись не суперечити собі);
- Уникати фраз або модних слів - оцінюється ваша здатність міркувати;
- Уникати довгих речень;
- Звернути увагу на мову тіла та міміку;
- Використовувати позитивні фрази, уникаючи вживання слова «ні».

На заключному етапі співбесіди важливо:

- Уточнити всі залишені сумніви;
- Підкреслити свої сильні сторони, які не були висвітлені під час співбесіди;
- Зрештою, подякувати інтерв'юеру та сердечно попрощатися, висловивши задоволення, що врешті побачились з вами;
- Запитати, коли буде прийнято рішення, і коли ви зможете зателефонувати.

П'ять типових помилок:

1. Нехай інтерв'ю зосереджується виключно на Вашій біографії.
2. Поговоріть спочатку про переваги, які може принести вам робота.
3. Широко відповідайте на кожне запитання. Будьте лаконічними та точними.
4. Надмірно скромне ставлення, ніби ця робота є вашою останньою альтернативою;
5. Бути надмірно впевненим в собі і зарозумілим.

ПРИМІТКА

Іноземці іноді мають досвід роботи та навчальний план, що може бути дуже доречним. Однак зазвичай вони стикаються з деякими труднощами при усвідомленні можливості передачі отриманих знань та досвіду на бажану роботу. Оскільки досвід роботи є більш-менш передавальним, завжди захищаючи

необхідність рівнозначності назв, важливо довести, що вони завжди є додатковою вартістю в межах функцій, які можуть виконуватись.

RESUMO

Estudos anteriores realizados com nacionais de países terceiros (NPTs), evidenciam que no percurso migratório, a aprendizagem da língua portuguesa não constitui um problema, que a rede social é muito utilizada pelos imigrantes, que as habilitações académicas não são reconhecidas em Portugal . Tendo como base o estudo nacional “Diagnóstico da população imigrante em Portugal: desafios e potencialidades”, este estudo pretende aferir as expectativas dos Ucrânios antes de imigrar para Portugal relativamente as dificuldades de integração social e laboral. Os imigrantes percebem vir a conseguir uma boa integração em Portugal, o reagrupamento familiar não é considerado uma das dificuldades de integração, sendo que existe uma relação positiva entre estar integrado e arranjar emprego.

Palavras-chave: Diagnóstico país de origem, necessidades dos imigrantes, Ucrânia,

ABSTRACT

Previous studies carried out with third country nationals, show that in the migratory route, learning the Portuguese language is not a problem, that the social network is widely used by immigrants, that academic qualifications are not recognized in Portugal. Based on the national study: Diagnosis of the immigrant population in Portugal. Challenges and potentialities, this study aims to assess the expectations of Ukrainians before immigrating to Portugal. The results show that among the reasons for choosing Portugal, family reunification and health care are important factors. Immigrants perceive as greater difficulties not knowing anyone, health care, legalization, integration in the labor market and obtaining equivalence.

Key words: diagnosis country of origin, needs of immigrants, Ukraine.

INTRODUÇÃO

A integração dos imigrantes nas sociedades de acolhimento é um processo complexo e multifacetado. A integração do imigrante, do ponto de vista do próprio imigrante, segundo Vala (2004), exprime uma estratégia que consiste em manter aspetos importantes da identidade cultural de origem e ao mesmo tempo desenvolver relações com a sociedade de acolhimento e adotar comportamentos e valores dessa sociedade. Por seu turno, a integração do imigrante, do ponto de vista da comunidade de acolhimento, “...corresponde a uma estratégia que associa o respeito pela identidade dos imigrantes e a aceitação de que estes adotem os valores nucleares da comunidade de acolhimento. (Vala, 2004: 51).

Demetrios Papademetriou (in Fonseca, 2004) define integração como o processo de interação, ajustamento e adaptação mútua entre imigrantes e a sociedade de acolhimento, pelo qual ao longo do tempo, as comunidades recém-chegadas e a população dos territórios de chegada formam um todo integrado. Na mesma linha de pensamento, Rinus Penninx (in Fonseca, 2004), considera a integração como o processo de aceitação dos imigrantes pela sociedade recetora, como indivíduos e como grupos. Os dois autores enfatizam a diversidade de intervenientes no processo de integração: imigrantes, governos, instituições e comunidades locais (Fonseca, 2004).

Quando falamos de integração de imigrantes, estamos a assumir que há um esforço conjunto a fazer neste processo, esta situação está muito presente no Governo Português nas múltiplas iniciativas previstas que se encontram plasmadas no Plano Estratégico para as migrações 2015-2020. Este plano evidencia a necessidade de adaptação aos novos perfis migratórios, adoptando-se uma perspectiva não só associada ao mercado laboral mas também económica e social. Os Planos Municipais elaborados por vários municípios de Portugal, constituem uma das evidências desta situação no seu conjunto de metas e indicadores, por exemplo o plano Municipal do Município de Vila Nova de Gaia.

Concluimos, assim, que não é só aos imigrantes que cabe a tarefa de esforço de adaptação e inserção, mas também compete à sociedade portuguesa, proporcionar a integração dos seus imigrantes. As ações a desenvolver devem articular os interesses das várias comunidades de imigrantes com o todo nacional. O caminho deve ser a inclusão e não a exclusão ou a marginalização (Duarte B., 2004). Uma política de imigração, uma vez

enunciada, tem que assentar em princípios e objetivos concretizáveis, sempre com vista a proporcionar e facilitar a verdadeira integração do imigrante.

A população imigrante é considerada desfavorecida e particularmente em risco de exclusão social, principalmente no que concerne as mulheres imigrantes (Oliveira B., et al., 2011). De facto, estatísticas e pesquisas a nível europeu, referentes ao panorama da Imigração na Europa, revelam resultados e factos para a situação desfavorável em que se encontra a população imigrante, situação vista na maioria dos setores da sociedade que se reflete a nível social, político, educacional, no acesso aos serviços (saúde, habitação, proteção social) e, principalmente, no setor económico e laboral (Esteves, Aline et al., 2017).

No estudo diagnóstico da população imigrante no concelho de VNG – desafios e potencialidades para o desenvolvimento local (2011), relativamente a integração, os imigrantes se consideraram no geral integrados, embora não de forma plena, aspetos tais como ter a família em Portugal, ter os filhos na escola, falar bem português e estar empregado, é referido pela maioria dos imigrantes como muito importante para se sentir integrado em Portugal. p. 124.

Em Portugal aspetos mais sociais tais como a reunificação familiar é encarada como uma tendência com uma importância crescente. Esta situação encontra-se presente em relatórios tais como o MIPEX, nos quais Portugal surge em primeiro lugar com as melhores políticas de integração de imigrantes na vertente da reunificação familiar e do acesso à nacionalidade, e como o segundo melhor país analisado na vertente da integração no mercado de trabalho. (Marques et al., 2014).

Por outro lado, dados obtidos a partir das estatísticas de imigração 2019, no relativo a análise dos títulos de residência atribuídos em (2017 e 2018) mostra que entre as principais razões de entrada de estrangeiros no país estiveram os seguintes fatores: estudo, reagrupamento familiar e aspetos associados a reforma. Do total de novos títulos emitidos neste período, 45,5% foram para estudo, 19,5% de títulos foram para situações de reagrupamento familiar e 16,4% de títulos foram para reformados.

Ao nível laboral, as mesmas estatísticas referem que persistem desequilíbrios nas remunerações base médias, observando-se que globalmente os trabalhadores estrangeiros continuam a ter remunerações médias mais baixas que os trabalhadores portugueses (-

2,6% em 2017) embora nos últimos anos tenha diminuído gradualmente a discrepância remuneratória (era -9,4% em 2011).

Tendo em consideração os objectivos deste estudo que passam por aferir as expectativas dos Ucrânicos antes de imigrar para Portugal relativamente às dificuldades de integração social e laboral, se formulam as seguintes hipóteses:

H1 – Os imigrantes Ucrânicos, esperam conseguir uma boa integração em Portugal

H2- Os imigrantes ucranianos consideram o reagrupamento familiar como um aspeto importante para a sua integração.

H3 – Existe uma relação positiva entre as expectativas de integração e as expectativas de empregabilidade em Portugal.

MÉTODOS

Participantes

Este estudo envolveu 63 pessoas da Ucrânia, 43 mulheres (68,3%) e 20 homens (31,7%). Relativamente ao estado civil, a maior parte dos inquiridos são casados (79,4%), sendo que a situação de separado é o segundo estado civil que mais caracteriza a amostra (7,9%). O número de inquiridos que caracteriza a amostra, tem um nível de ensino profissional (50,8%), seguido de Licenciatura (17,5%).

Procedimento

Todos os questionários foram preenchidos seguindo um efeito de bola de neve, entre março e julho de 2019, respeitando a participação voluntária.

Instrumento

O instrumento utilizado na recolha de informação foi um inquerito por questionário baseado num estudo prévio realizado intitulado “Diagnóstico da população imigrante em Portugal: desafios e potencialidades”, a sua proposta foi alvo de uma análise por parte de um grupo de ucranianos que se encontram a residir em Portugal. Na atividade estiveram envolvidas 10 pessoas membros de associação de imigrantes ucranianos (Amizade –

Associação de imigrantes de Gondomar). Nesta sessão foram registados comentários tais como a duração do inquerito, compreensão das questões, e importância das temáticas abordadas. (ver questionário em anexo).

Aplicação do inquerito por questionário

O inquerito foi aplicado mediante entrevista e por mail, as entrevistas foram realizadas no país de origem, de forma aleatória na rua, na casa do entrevistador/ra, em horários diferentes no fim de semana e ao final da tarde.

As maiores dificuldades encontradas estiveram associadas a encontrar pessoas com a expectativa de imigrar para Portugal, a duração do preenchimento do questionário foi de aproximadamente de 40 min.

Análise de dados

A análise de dados segue uma lógica quantitativa, que consistiu num cálculo de frequências absolutas e relativas para cada pergunta. Posteriormente de acordo com os dados recolhidos foi feita a relação entre os resultados e a literatura.

RESULTADOS

H1- Os Ucrrianos/nas tem a expectativa de uma boa integração em Portugal.

Tabela 1. Teste de uma amostra

	T	gl	Sig. (bilateral)	Diferença média	95% Intervalo de Confiança da Diferença	
					Inferior	Superior
Expectativa de integração	16,541	62	,000	1,36508	1,2001	1,5301

A maioria dos ucranianos que participaram no estudo têm a expectativa de ficar integrados em Portugal. Em termos estatísticos a maioria espera ficar muito integrado ou plenamente integrado, uma vez que se rejeita a hipótese de se sentirem apenas integrados (se considerarem os casos em que os inquiridos apresentavam a expectativa de ficarem muito

integrados ou plenamente integrados). Confirma-se assim a hipótese H1, como vimos anteriormente na análise da tabela 1.

H2- Os imigrantes ucranianos consideram o reagrupamento familiar como um dos aspetos mais importantes para a sua integração

Tabela 2 - Para sentir-se integrado acha que é importante n =63

		Correlações		
		Expetativa de integração	Estar integrado importância da família	Estar integrado importância de ter os filhos na escola
Expetativa de integração	Correlação de Pearson	1	,133	,191
	Sig. (bilateral)		,297	,162
	N	63	63	55
Estar integrado importância de ter a família	Correlação de Pearson	,133	1	-,030
	Sig. (bilateral)	,297		,826
	N	63	63	55
Estar integrado importância de ter filhos na escola	Correlação de Pearson	,191	-,030	1
	Sig. (bilateral)	,162	,826	
	N	55	55	55

Os ucranianos consideram importante ter a família nas expectativas de integração bem como ter os filhos na escola. No entanto, os resultados não são estatisticamente significativos, pelo que rejeitamos a hipótese H2.

H3:- Existe uma correlação positiva entre a expectativa de estar integrado e arranjar emprego.

Tabela 3 - Correlações: Integração/importância de estar empregado

		Importancia de estar integrado	Expectativa de integração
Integração – imp de estar empregado	Correlação de Pearson	1	,254*
	Sig. (bilateral)		,044
	N	63	63
Integração- expectativa de integração	Correlação de Pearson	,254*	1
	Sig. (bilateral)	,044	

N	63	63
---	----	----

*. A correlação é significativa no nível 0,05 (bilateral).

A hipótese 3 confirma-se, existe uma correlação positiva estatisticamente significativa entre a variável integração e a expectativa de arranjar emprego em Portugal.

CONCLUSÕES E RECOMENDAÇÕES

Quando estudamos as migrações não podemos centra-nos apenas numa visão puramente económica. É necessário articular o aspeto económico com as componentes sociais, culturais e políticas. Plano estratégico das migrações (2015-2020).

Com este trabalho pretendemos apoiar as investigações e medidas previstas nos planos de ação para a integração de imigrantes em Portugal, nomeadamente promovendo uma parceria entre entidades assente na cooperação, neste sentido, um dos principais objetivos de este estudo exploratório e do projeto é a promoção de novas formas de cooperação em matéria de integração de nacionais de países terceiros apoiados por este Fundo (OE2-ON C4).

Os resultados do estudo diagnóstico realizado sobre as principais áreas de integração e expectativas dos potenciais imigrantes da Ucrânia, que tem intenção de escolher Portugal como um país de destino, permitem-nos aferir as seguintes conclusões:

- a) Os Ucrânicos/nas tem uma expectativa muito positiva em relação à sua integração em Portugal;
- b) O reagrupamento familiar não apresenta resultados estatisticamente significativos que permitam afirmar que os ucranianos consideram esta área como um dos aspetos mais importantes para a sua integração;
- c) Existe uma correlação positiva entre a expectativa de estar integrado e arranjar emprego.

Assim, este trabalho empírico validou 2 das 3 hipóteses colocadas.

Contudo, uma das limitações deste estudo é a dimensão reduzida da amostra. Esta dificuldade surge, principalmente, pelo facto apenas entrevistarmos pessoas que tem a expectativa de vir para Portugal nos próximos anos.

Apesar dessa limitação, salienta-se o aspeto desafiante deste estudo, pelo facto de optar por uma amostra de potenciais emigrantes da Ucrânia recolhida no país de origem e cujo país de destino seria Portugal, procurando explorar os significados e perceções dos mesmos em relação ao processo migratório e às expectativas em relação a Portugal como país de acolhimento.

Apesar de não revelar resultados significativos consideramos que aspetos como o reagrupamento familiar necessitam de melhorias ao nível da sua aplicação prática, com o aumento de solitações de títulos de reagrupamento torna-se importante implementar procedimentos que permitam agilizar a sua tramitação espedita.

Uma das grandes dificuldades dos imigrantes quando chegam a Portugal é não terem uma rede de contactos/ suporte ou alguém que conheçam. Neste aspeto, o papel das associações de imigrantes, dos Centros Locais de Atendimento ao Imigrante (CLAII) ou até mesmo de um serviço de tutoria e aconselhamento será útil para potenciar a integração deste público alvo, assim como, a promoção de atividade interculturais que permitem uma maior interação entre as diferentes culturas de forma a promover um maior conhecimento mútuo.

A trajetória dos imigrantes ao nível do seu percurso socioprofissional poderá também ser um aspeto importante a explorar, atendendo ao facto das razões económicas e as oportunidades de emprego serem muitas vezes a principal razão de saída do país de origem e de, no país de acolhimento, frequentemente se verificarem barreiras que dificultam essa integração e progressão ao nível profissional.

Na promoção da integração no mercado de trabalho, no que diz respeito às medidas de apoio à contratação e inserção no mercado laboral, apesar da existência de Gabinetes de inserção profissional específicos para imigrantes (Gips imigrantes), a população imigrante poderia ser considerada como público específico nos apoios dirigidos à criação do próprio emprego.

No mercado do trabalho, um aspeto digno de salientar é o facto dos imigrantes enfrentarem situações de desemprego e precariedade dos vínculos laborais que devem ser

tidas em consideração para efeitos prova de meios de subsistência, condição indispensável para residir legalmente em Portugal, pois há uma dificuldade na obtenção de contratos de trabalho e vínculos laborais estáveis, particularmente, por parte desta população.

No que respeita as linhas de investigação futuras, seria necessário apostar em metodologias de investigação complementares para o estudo do fenómeno migratório bem como dos significados que o mesmo representa para as pessoas que deixam o seu país de origem. Isto forneceria uma visão mais abrangente do fenómeno, daí resultando uma melhor compreensão das suas dinâmicas.

Por outro lado, realizar o “*upgrade*” da investigação realizada em 2011 Diagnóstico de imigrantes em Vila Nova de Gaia, poderia fornecer-nos informações úteis que permitiriam analisar as semelhanças existentes entre as expectativas de integração desde o país de origem e a situação que estas pessoas encontram quando chegam a Portugal.

Em suma, este estudo, pretende essencialmente, dar novas pistas para a investigação nesta área, particularmente, pelo facto de a sua amostra ser constituída por pessoas que ainda estão no país de origem e pretendem imigrar para Portugal, tendo criado uma imagem e expectativas em relação o que poderia ser a sua integração, desta forma, este estudo foca-se no momento anterior à entrada destas pessoas no país de acolhimento neste caso Portugal e nos significados que as mesmas atribuem a este processo de mobilidade.

BIBLIOGRAFIA

Duarte, F. B. (2004). Intervenção de Feliciano Barreiras Duarte. *I Congresso de Imigração em Portugal: diversidade, cidadania, integração*. 1-209.

Esteves, A., Estevens, A., Amilcar, A., McGarrigle, J., Malheiros, J., Moreno, L., Fonseca, M. L. & Pereira, S. (2017), Condições de vida e inserção laboral dos imigrantes em Portugal: efeitos da crise de 2007-2008. Lisboa: Alto Comissariado para as Migrações

Fonseca, M. L. (2004). “Dinâmicas de integração dos imigrantes: estratégias e protagonistas”. *I Congresso de Imigração em Portugal: diversidade, cidadania, integração*. 1-209.

Marques, J. C.; Góis, P.; Morais e Castro, J. (2014), Impacto das políticas de reagrupamento familiar em Portugal, Lisboa: ACIDI. ISBN 978-989-685-057-9.

The Migrant Integration Policy Index (MIPEX). <http://www.mipex.eu/what-is-mipex>

Oliveira, B., Soares, V., Sanchez, S. & Parente, C. (2011). Diagnóstico da população imigrante no concelho de Vila Nova de Gaia: desafios e potencialidades para o desenvolvimento local - 1ª ed. ISBN 978-989-685-027-2.

Oliveira, C.; Gomes N., (2019) Indicadores de Integração de Imigrantes. Relatório Estatístico Coleção Imigração em Números Observatório das Migrações Lisboa: ACM, IP ISBN 978-989-685-106-4p.

Resolução do Conselho de Ministros n.º 12-B/2015. Plano Estratégico para as Migrações 2015-2020. Diário da República, 1.ª série — N.º 56 — 20 de março de 2015. Presidência do Conselho de Ministros.

Vala, J. (2004). “Processos identitários e gestão da diversidade”. *I Congresso de Imigração em Portugal: diversidade, cidadania, integração*. 1-209.