

VAMOS FALAR SOBRE
INTEGRAÇÃO
DE PESSOAS
MIGRANTES

ÍNDICE

01. O QUE É A MIGRAÇÃO?

02. O QUE PODE LEVAR ALGUÉM A MIGRAR?

03. O QUE INFLUENCIA A ESCOLHA DO PAÍS DE DESTINO?

04. IMIGRAÇÃO REGULAR OU IRREGULAR: QUAL É A DIFERENÇA?

05. COMO PODEMOS REAGIR À MIGRAÇÃO?

5.1. AS PESSOAS MIGRANTES

5.2. AS PESSOAS DO PAÍS DE DESTINO

06. PORQUE É QUE A IMIGRAÇÃO É UM TEMA POLARIZADOR?

07. O QUE É A INTEGRAÇÃO DAS PESSOAS MIGRANTES?

08. COMO POSSO AJUDAR PESSOAS MIGRANTES A INTEGRAREM-SE?

8.1. NA COMUNIDADE LOCAL

8.2. NO LOCAL DE TRABALHO

8.3. NA ESCOLA

09. SOU UMA PESSOA MIGRANTE, COMO ME POSSO INTEGRAR MAIS FACILMENTE?

9.1. NA COMUNIDADE LOCAL

9.2. NO LOCAL DE TRABALHO

9.3. NA ESCOLA

CONTACTOS ÚTEIS

RECURSOS IMPORTANTES

O QUE É A MIGRAÇÃO?

01

[VOLTAR AO ÍNDICE](#)

VAMOS FALAR SOBRE INTEGRAÇÃO DE PESSOAS MIGRANTES

O QUE É A MIGRAÇÃO?

A migração é o movimento de pessoas de um lugar para outro, com o objetivo de estabelecerem a sua vida, temporária ou permanentemente, nesse outro lugar.

Para além deste princípio, a migração pode ser expressa em **diferentes modalidades**:

Migração de curta duração, quando as pessoas se deslocam temporariamente, por exemplo, para estudar, trabalhar sazonalmente, cumprir um contrato de curta duração ou procurar asilo de algo que as obrigou à emigração. Geralmente, voltam ao seu país de origem, ou emigram para outro país, quando cumprem os seus objetivos pessoais ou

quando a situação que as levou a emigrar se resolve (por exemplo, quando a guerra termina).

Migração de longa duração, refere-se a situações em que as pessoas migrantes, decidem permanecer vários anos no país de destino, frequentemente reunindo ou constituindo família, com a perspetiva de construir um novo projeto de vida e alcançar uma integração estável. Por vezes, algumas pessoas migrantes concebem inicialmente a migração como algo temporário, mas acabam por permanecer vários anos, devido a uma vasta possibilidade de fatores, tais como a estabilidade alcançada, às oportunidades de vida encontradas e/ou aos laços afetivos e sociais criados.

ESTATÍSTICAS | MIGRAÇÕES

44.7
MILHÕES
PESSOAS IMIGRANTES
NA EUROPA

Estima-se que cerca de **10% da população** a residir na União Europeia (UE) seja imigrante, o que corresponde a cerca de 44.7 milhões de pessoas.

1.8
MILHÕES
PORTUGUESES
EMIGRANTES

Estima-se que cerca de **1.8 milhões de pessoas portuguesas eram emigrantes em 2024**, a maioria (72%) a residir noutros países da EU. Entre 2017 e 2024, o **número de imigrantes em Portugal quase quadruplicou**, passando de cerca de 420 mil para 1.5. milhões – sendo um dos países da UE onde mais aumentou o número de imigrantes face à população residente.

1.6
MILHÕES
POPULAÇÃO IMIGRANTE
EM PORTUGAL

Estima-se que, em 2025, a **população imigrante em Portugal ultrapasse os 1.6 milhões**, ou seja, cerca de 15% da população portuguesa.

8/10
PESSOAS

8 em cada 10 são provenientes de países de fora da Europa, sendo os restantes oriundos de países europeus.

15%
IMIGRANTES
PROVENIENTES DE
DIFERENTES PAÍSES

Entre os imigrantes provenientes da Europa, 6% são do Reino Unido, 4% de Itália, mas também da Roménia e da Ucrânia, 3% de Espanha e, entre outros, 2% dos Países Baixos.

18,5%
POPULAÇÃO
PORTUGUESA ENTRE
OS 18–74 ANOS
TINHA BACKGROUND
MIGRATÓRIO

Em 2023, cerca de **18,5% da população portuguesa entre os 18 e os 74 anos tinha background migratório**: 12,5% eram imigrantes de primeira geração, 4,8% de segunda geração (nascidos em Portugal, mas filhos de pais estrangeiros) e 1,2% de terceira.

Entre os imigrantes que chegam de fora da Europa, **29% são provenientes do Brasil**, 5% de Cabo Verde, 4% da Índia, mas também de Angola, 3% do Nepal, mas também de Guiné-Bissau e China e, entre outros, 2% do Bangladesh.

O QUE PODE LEVAR ALGUÉM A MIGRAR?

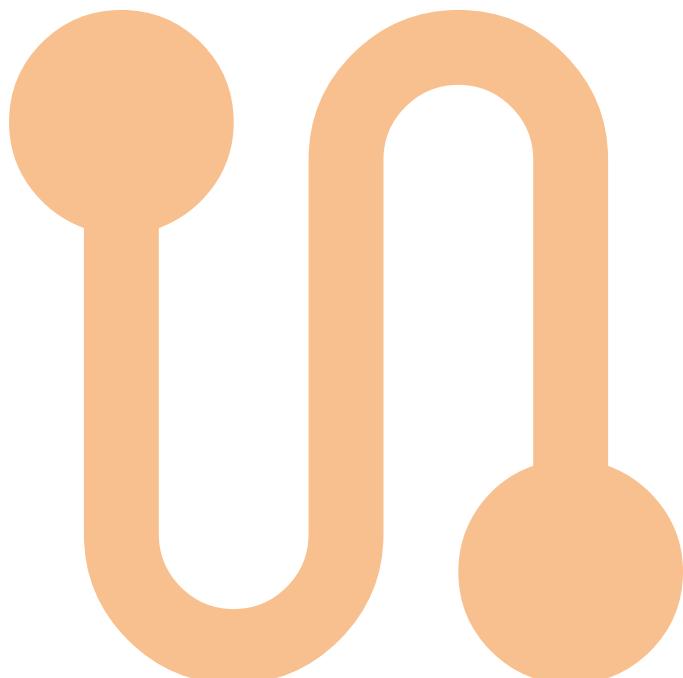
02

[VOLTAR AO ÍNDICE](#)

As pessoas migram por motivos diversos. Algumas pessoas saem do seu país de origem por decisão pessoal, outras fazem-no porque as circunstâncias tornam impossível ou perigoso permanecer no país de origem.

Razões frequentemente associadas à decisão voluntária:

- **Oportunidades de emprego.** Muitas pessoas migram em busca de melhores perspetivas de emprego e salários mais alto, para assegurar uma maior estabilidade financeira e melhores condições de vida para si e/ou para a família.
- **Acesso à educação.** Muitas pessoas migram para obter ensino superior ou formação especializada que pode não estar disponível nos seus países de origem, em busca de melhores oportunidades educativas para si ou para os seus filhos.
- **Reunificação familiar.** Muitas pessoas migram para se juntar a familiares que já se estabeleceram noutro país.
- **Melhoria dos padrões de vida.** Muitas pessoas migram por aspirarem a uma melhoria geral da qualidade de vida, incluindo maior segurança, maior acesso a serviços de Saúde e de Educação ou, entre outros, maior liberdade de expressão.
- Pordesejarem explorar novas realidades culturais e vivências diferentes das experienciadas nos países de origem.



No entanto, nem sempre a decisão de migrar é livre. Há pessoas que se vêm forçadas a sair do seu país de origem por razões que ameaçam a sua sobrevivência, dignidade ou liberdade, incluindo:

- **Conflitos armados, guerra ou violência generalizada** que ameaçam a vida das pessoas que vivem nesse local ou país.
- **Perseguição ou violações dos Direitos Humanos**, relacionadas com etnia, religião, nacionalidade, orientação sexual, opinião política ou pertença a um determinado grupo social.
- Por **catástrofes naturais e crises ambientais**, como inundações, secas, erupções vulcânicas ou outros desastres ambientais que tornam impossível ou muito difícil permanecer no local de origem.

De acordo com a Convenção de Genebra estabelecida pela Organização das Nações Unidas (ONU), as pessoas que são forçadas a emigrar podem ter o **Estatuto de Refugiado** que garante asilo e proteção internacional a quem não pode regressar ao seu país de origem pelos motivos acima referidos.



O QUE INFLUENCIA A ESCOLHA DO PAÍS DE DESTINO?

03

[VOLTAR AO ÍNDICE](#)

Há vários fatores (i.e., pessoais, familiares, económicos, estruturais) - que aumentam probabilidade de determinados países se tornarem destinos preferenciais. Por exemplo:

Proximidade geográfica. Os países vizinhos são frequentemente escolhidos por estarem mais próximos, tornando a viagem mais acessível, rápida e menos dispendiosa. A proximidade também pode facilitar as visitas ao país de origem e a manutenção de laços familiares.

Proximidade linguística e cultural. Partilhar a mesma língua ou ter tradições culturais semelhantes pode facilitar a adaptação. Por exemplo, muitas pessoas oriundas do Brasil escolhem Portugal pelo facto de termos uma língua comum e haver proximidade cultural.

Políticas migratórias e requisitos legais. As regras de entrada (por exemplo, necessidade de visto, requisitos financeiros), de permanência e acesso a autorizações de residência, influenciam a escolha. Os países com políticas mais abertas (por exemplo, programas de reunificação familiar, facilidade de obtenção de vistos de trabalho ou até da nacionalidade) tendem a ser mais procurados.

Programas e incentivos administrativos. Alguns países oferecem programas que facilitam a entrada e permanência de migrantes, como vistos especiais para estudantes, investidores/as ou profissionais altamente qualificados/as. Os chamados “*vistos gold*”, por exemplo, permitem a residência a quem investe determinado valor em imóveis ou negócios.

Oportunidades no Mercado de Trabalho. Quando a economia nacional cresce, tende a existir maior oferta e consequente procura por mão de obra em determinados setores do mercado de trabalho, sobretudo quando a população local não consegue suprir essa necessidade.

Percepção das condições laborais e de vida. A percepção de que é possível ter melhores salários e oportunidades de emprego, maior segurança, melhor acesso a serviços de Saúde e Educação, liberdade individual e estabilidade económica e política pode atrair pessoas para determinado país — mesmo que esta percepção nem sempre corresponda à realidade.

Comunidades migrantes já estabelecidas. Quando já existem redes sociais, familiares ou grupos culturais presentes no país de destino, existe maior probabilidade de novos/as migrantes escolherem esse destino. Tal pode dever-se ao facto de se poderem sentir mais seguros/as e próximos/as de pessoas com uma semelhança percebida, com as quais podem contar ou com as quais pensam poder identificar-se mais ou mais facilmente para se adaptarem à realidade de emigrante e ao novo país.

Diferentes grupos de migrantes são atraídos por diferentes fatores, **dependendo das suas motivações pessoais, das condições do país de origem e das oportunidades percebidas no país de destino**. Para uns, a principal razão pode ser o emprego; para outros, a segurança ou, ainda, o reencontro com a família. Tais razões, porém, parecem influenciar a forma como decorre o processo de integração da pessoa que migra, devendo, pois, ser tomadas em consideração em cada situação.

IMIGRAÇÃO REGULAR OU IRREGULAR: QUAL É A DIFERENÇA?

04

[VOLTAR AO ÍNDICE](#)

A principal diferença está no estatuto administrativo, isto é, em ter ou não a entrada, permanência e atividade no país reconhecidas e autorizadas pelas leis e autoridades nacionais.

IMIGRAÇÃO REGULAR

Também conhecida por imigração legal, refere-se às situações em que as pessoas entram e permanecem num país de acordo com as leis e regulamentos nacionais. Por exemplo, quando alguém obtém um visto de trabalho ou de estudo, quando pede autorização de residência, quando é aceite num programa de reunificação familiar ou, por exemplo, quando lhe é atribuído estatuto de refugiado.

Na Europa, existe **livre circulação de pessoas dentro do espaço da União Europeia**, o que significa que cidadãos/ãs dos Estados-Membros podem viver, trabalhar, estudar ou procurar emprego noutro país europeu sem necessidade de vistos ou autorizações adicionais.

Em Portugal, para que **as pessoas oriundas de fora da União Europeia** regularizem a sua situação para permanecer no país por períodos superiores ao permitido para estadias de curta duração, como as viagens para fins turísticos, é necessário que a entrada, permanência e atividade estejam autorizadas pelas entidades competentes, como a [**AIMA \(Agência para a Integração, Migrações e Asilo\)**](#).

Quando têm a sua situação regularizada, as pessoas migrantes podem mais facilmente aceder a serviços básicos, como Saúde e a Justiça, assim como trabalhar num regime que lhes permite contribuir e usufruir de apoios da Segurança Social.



IMIGRAÇÃO IRREGULAR

Do ponto de vista do país de destino, este tipo de migração ocorre quando uma pessoa entra num país sem a devida autorização ou permanece nele após expirar o visto, sem renovar a autorização de permanência ou sem regularizar a autorização de residência. Apesar de vulgarmente conhecida como imigração ilegal, o termo irregular é preferido por organizações internacionais, incluindo a ONU.

Entre as razões que podem potenciar a situação de irregularidade, surgem:

As condições de entrada regular são complexas, com requisitos difíceis de cumprir em termos de documentação a apresentar, elevados custos financeiros tempos de espera, muitas vezes associados a burocracias difíceis de ultrapassar.

Nem sempre existem vias de entrada claras e rápidas para responder a quem procura trabalho, reunião familiar ou proteção internacional. Por vezes, não é claro para as pessoas migrantes o que é necessário para regularizar a sua situação, quer no momento da saída do país de origem, quer na chegada ao país de acolhimento.

A migração ocorreu de forma urgente, como acontece em situações de guerra, perseguição ou crise humanitária, levando as pessoas a sair do seu país de origem sem possibilidade de reunir toda a documentação necessária.

Existe um controlo deficitário das fronteiras e dos mecanismos de fiscalização, o que permite a entrada ou permanência de pessoas fora dos canais legais.

A imigração irregular pode ocorrer através de:

Contrabando e redes de auxílio à imigração irregular, nos quais as pessoas pagam a intermediários para atravessar fronteiras de forma irregular, muitas vezes com (falsas) promessas de regularização no país de destino. Estes esquemas envolvem riscos, como exploração laboral, abandono em condições desumanas ou travessias perigosas.

Situações de tráfico de pessoas, que envolvem exploração (laboral, sexual ou outras) e se caracterizam pela coerção, engano ou abuso de vulnerabilidade.

Entrada com vistos de curta duração (por exemplo, vistos de turismo) e permanência no país após a sua expiração, sem renovar a autorização legal para ficar.

Falsificação ou uso indevido de documentos, mais comum em casos de tentativa de entrada em países com regras de controlo mais rígidas ou quando não existem alternativas legais acessíveis.

CONSEQUÊNCIAS ASSOCIADAS À SITUAÇÃO DE IRREGULARIDADE:

Maior risco de exploração laboral, uma vez que as pessoas migrantes podem encontrar-se dependentes de empregadores/ as associados a redes de tráfico, muitas vezes comprometidos com falsas promessas ou dívidas impossíveis de pagar.

Maior vulnerabilidade à discriminação e pobreza, nomeadamente, em contextos de habitação precária, instabilidade económica ou falta de apoios sociais.

Impacto negativo na Saúde física e mental, devido ao stresse e incerteza de viver num país diferente e sem apoio, viver em condições de vida inseguras, de violência e experiências de discriminação, isolamento ou ainda devido ao receio de ver a sua estadia no país de destino interrompida abruptamente e/ou sem possibilidade de permanecer (receio de ser expulso/a).

Dificuldades no acesso a serviços básicos, podendo ter dificuldades em obter cuidados de Saúde quando necessários ou, por exemplo, ver os seus direitos defendidos na Justiça em situações de abuso ou violência.

Dificuldades de integração, pela ausência da documentação administrativa necessária, barreiras linguísticas ou receio de contacto com instituições oficiais.



IMPORTANTE!

Falar em “migração irregular” não significa negar a dignidade ou os direitos fundamentais das pessoas, mas sim descrever uma situação administrativa em relação às leis do país de destino.

DO PONTO DE VISTA
DOS DIREITOS HUMANOS,
NENHUM SER HUMANO
É ILEGAL.

COMO PODEMOS REAGIR À MIGRAÇÃO?

05

[VOLTAR AO ÍNDICE](#)



A MIGRAÇÃO PARA
UM OUTRO PAÍS PODE
TRADUZIR-SE EM DIFERENTES
REAÇÕES EMOCIONAIS
E COMPORTAMENTAIS,
TANTO NAS PESSOAS MIGRANTES
COMO NAS PESSOAS QUE
HABITAM NO PAÍS DE CHEGADA.



5.1. AS PESSOAS MIGRANTES



AS REAÇÕES DAS PESSOAS MIGRANTES PODEM SER VARIADAS, INCLUINDO, ENTRE OUTRAS:

Esperança, entusiasmo e alívio por estarem em segurança, terem melhores condições de vida e/ou por chegarem a um país que, na sua perspetiva, lhes permite concretizar objetivos pessoais (por exemplo, melhores rendimentos).

Saudades da família e da cultura de origem, experienciar algum nível de isolamento, em particular quando é difícil a integração na comunidade que as acolhe ou que não é composta por pessoas culturalmente semelhantes a si.

Resiliência e orgulho pela oportunidade de construir uma nova vida.

Ansiedade, tristeza e apreensão ou frustração por ter de deixar o seu país, assim como por viver dificuldades de adaptação à língua, aos transportes, à burocracia no acesso a documentação e serviços, mas também devido à experiência de situações de discriminação (por exemplo, ter mais dificuldade em arrendar casa) e de situações de xenofobia.

Choque cultural, porque aquilo que era comum no seu país de origem pode não ser no novo país. Por exemplo, nos costumes e comportamentos das pessoas, a forma de cumprimentar (por exemplo, beijinhos, aperto de mão ou apenas palavras), horários das refeições, modo de vestir ou o que é esperado socialmente de homens, mulheres e crianças.

Estas reações variam consoante as circunstâncias e motivos da migração, por exemplo, se a saída foi voluntária e planeada ou se foi forçada por guerra, perseguição ou catástrofe; se há ajuda e suporte de familiares, amigos, conhecidos das comunidades de destino e outras pessoas migrantes; assim como se existem políticas de acolhimento e programas de integração.

5.2. AS PESSOAS DO PAÍS DE DESTINO

Também as pessoas do país de destino experienciam diferentes reações perante a chegada e presença de migrantes nas suas comunidades.

ESTAS REAÇÕES PODEM SER VARIADAS, INCLUINDO, ENTRE OUTRAS:

Abertura, gratidão, curiosidade e acolhimento, bem como valorização dos contributos que as pessoas migrantes trazem para a economia, para a cultura e para a diversidade social. O contacto com pessoas migrantes é visto como uma oportunidade de enriquecimento cultural - por exemplo, através de partilhas gastronómicas.

Orgulho e sentido de solidariedade, quando se oferecem condições dignas e oportunidades às pessoas migrantes que chegam ao país e se reconhece a história de migração do próprio país de acolhimento.

Incerteza e desconfiança, associadas ao medo do desconhecido, ou seja, à tendência para se temer aquilo que é diferente e que não se comprehende bem, como forma de proteção. Estas reações também surgem quando não se comprehendem os costumes (por exemplo, rezar na rua; uso de *hijabe*, burca ou turbante) e não existe informação clara sobre os efeitos reais da imigração na criminalidade, por exemplo. Designa-se por xenofobia o conjunto de atitudes, práticas e discursos baseados em preconceito, rejeição ou hostilidade contra pessoas percebidas como estrangeiras ou pertencentes a outros grupos étnicos, culturais ou nacionais. A xenofobia manifesta-se tanto a nível individual como estrutural, através de estereótipos, discriminação e exclusão social.

Preocupação e/ou ressentimento com a competição por empregos, habitação e serviços, sobretudo em contextos de crise económica e declínio das condições de vida. Nestas condições, pode surgir a percepção (nem sempre correta) de que as pessoas migrantes retiram oportunidades à população local ou aumentam a pressão sobre os sistemas de Saúde, Educação ou apoios sociais. A realidade, porém, é frequentemente mais complexa. Em muitos casos, as pessoas migrantes ocupam trabalhos onde há falta de mão de obra, contribuindo para o funcionamento da economia e permitindo que trabalhadores locais realizem funções de maior qualificação. Mesmo assim, em algumas comunidades, estas mudanças podem ser sentidas como ameaçadoras — o que pode ajudar a explicar as diferentes percepções e emoções associadas à migração.

Quando os hábitos, tradições ou valores trazidos por grupos migrantes contrastam fortemente com os da população do país de destino, podem surgir **receios ligados a questões identitárias**, tendendo a verificar-se uma **maior resistência ao acolhimento** das pessoas migrantes e a eventuais mudanças culturais.

Por exemplo, algumas pessoas em Portugal podem recear que a chegada de pessoas migrantes coloque em causa certos elementos que consideram centrais na nossa identidade - como as comidas, a música e as celebrações nacionais – temendo que estes símbolos culturais possam ser diluídos, desapareçam ou substituídos por novas práticas, músicas, gastronomias ou festividades religiosas que lhes são menos familiares. Estes receios refletem percepções de mudança cultural que, mesmo quando não correspondem à realidade, podem influenciar atitudes e gerar maior sensibilidade à questão da diversidade.

ESTATÍSTICAS | OPINIÕES DOS PORTUGUESES/AS FACE À IMIGRAÇÃO

De acordo com um inquérito de 2024, realizado pela *Fundação Francisco Manuel do Santos*, e que contou com a participação de mais de 1000 portugueses, é possível destacar que:

1/4
PESSOAS

68%
PESSOAS

67%
IMIGRANTES

1 em cada 4 acredita que os/as imigrantes constituem mais de 30% da população portuguesa – uma estimativa muito inflacionada (são perto de 15%), apesar de mais de metade referir ter pouco ou nenhum contacto com pessoas migrantes.

68% acha que as pessoas imigrantes são fundamentais para a economia do país e que devem ter direitos como votar, naturalizar-se ou trazer a família para Portugal.

No entanto, 67% também acha que contribuem para o aumento a criminalidade e que recebem mais da Segurança Social do que aquilo que contribuem.

53%
PESSOAS

61%
PESSOAS

68%
PESSOAS

Um pouco mais de metade (53%) considera que a presença de imigrantes de países do subcontinente indiano (ex. Nepal, Índia, Bangladesh, Paquistão) traz mais desvantagens do que vantagens para Portugal.

61% acha que se devia diminuir a imigração vinda do subcontinente indiano, 51% do Brasil, 47% de África — mas só 25% considera que se deve reduzir a imigração proveniente da UE e da América do Norte.

A maioria (68%) acredita que a política atual de imigração é demasiado permissiva, defendendo que uma política mais restritiva/regulada seria benéfica para o país (76%).

PORQUE É QUE A IMIGRAÇÃO É UM TEMA POLARIZADOR?

06

[VOLTAR AO ÍNDICE](#)

As questões sobre migração têm ganho destaque nos últimos anos em Portugal e na Europa, nomeadamente devido ao facto de a imigração ter aumentado significativamente em muitos países, a par de um agravamento das condições de vida da população em geral.

Atualmente, é frequente contactarmos com **opiniões diversas sobre o impacto da imigração e das pessoas migrantes em diferentes comunidades** (por exemplo, bairros lisboetas, cidades e vilas do interior do país), mas também na sociedade portuguesa em geral.



É COMUM OUVIRMOS OU LERMOS, INCLUINDO NAS REDES SOCIAIS, DIFERENTES OPINIÕES/MITOS:

OS IMIGRANTES VÊM TIRAR OS EMPREGOS AOS PORTUGUESES.

A DIVERSIDADE CULTURAL Torna a NOSSA SOCIEDADE MAIS RICA E ABERTA AO MUNDO.

A CRIMINALIDADE TEM AUMENTADO POR CAUSA DA IMIGRAÇÃO.

COM TANTA IMIGRAÇÃO DEIXAMOS DE SABER O QUE É SER PORTUGUÊS.

HÁ UMA IMIGRAÇÃO EM MASSA A ACONTECER, O OBJETIVO É TRANSFORMAR O NOSSO PAÍS.

A SEGURANÇA SOCIAL SO É SUSTENTÁVEL PORQUE OS IMIGRANTES CONTRIBUEM.

VÊM PARA PORTUGAL VIVER À CONTA DOS NOSSOS SUBSÍDIOS.

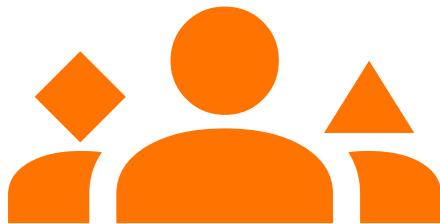
Muito do que ouvimos e lemos são **afirmações extremadas**, parecendo que as pessoas ou se posicionam “a favor” ou “contra” a imigração. Ou os/as imigrantes são vistos como salvadores da economia e das contas públicas (incluindo a Segurança Social), ou são vistos como uma ameaça à cultura e à segurança do país. Ou “são todos trabalhadores exemplares” ou “são todos criminosos”.

IMPORTANTE!

O discurso de ódio também é algo que podemos ouvir ou ler, sobretudo contra imigrantes de culturas e religiões diferentes da nossa. **O discurso de ódio não é uma opinião: é uma forma de violência verbal** que ataca pessoas ou grupos com base em marcadores identitários como a sua nacionalidade, religião, cor da pele ou cultura. Insultar pessoas migrantes, desejar a sua morte, expulsão forçada ou incentivar ao uso de violência, são exemplos deste tipo de discurso.

COMO PODEMOS EXPLICAR ESTA POLARIZAÇÃO?

Não existe uma explicação única. No entanto, é possível identificar algumas razões que, entre outras, ajudam a compreender esta polarização:



Fenómenos de grupo.

As pessoas tendem a identificar-se com o “seu grupo” e a distinguir-se dos “outros”. Os processos de categorização, identificação e comparação podem gerar favoritismo por quem sentimos como semelhante e atitudes de desconfiança ou rejeição por quem é percebido como diferente. Este fenómeno também acontece quando as pessoas se dividem, por exemplo, entre “os defensores da multiculturalidade” e “os defensores da identidade nacional”.

Preconceitos e estereótipos.

São ideias simplistas, muitas vezes falsas, baseadas em generalizações e que reduzem um grupo inteiro a certas características negativas (por exemplo, “*Todos os/as imigrantes são criminosos*”) ou positivas (por exemplo, “*Todos os imigrantes são pessoas trabalhadoras*”). Estes preconceitos podem reforçar divisões e alimentar a discriminação, contribuindo para que persistam percepções de insegurança e injustiça.

Alterações reais nas comunidades.

Por exemplo, quando um bairro tradicionalmente habitado por pessoas portuguesas passa a ser habitado por várias pessoas migrantes que não falam português e têm costumes diferentes da comunidade originária (por exemplo, práticas religiosas no espaço público), as pessoas nacionais podem sentir que o bairro mudou de forma radical, gerando um sentimento de perda de familiaridade e de ligação entre as pessoas, o que as poderá deixar desconfortáveis e reativas a este fenómeno.





Procura de respostas simples para problemas complexos.

Em momentos de crise económica e/ou degradação das condições de vida, as pessoas podem procurar explicações rápidas e encontrar nas pessoas migrantes um alvo para culpar (o “bode-expiatório”), responsabilizando-as injustamente por problemas estruturais, como a inflação e o aumento do custo de vida, as desigualdades no acesso ao emprego e à habitação, ou na distribuição da riqueza.

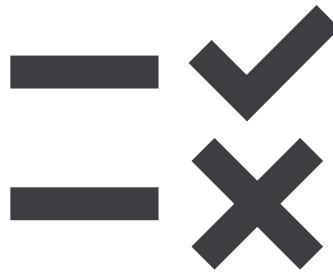
Desconhecimento histórico.

Nem sempre se reconhece que as migrações existiram sempre, incluindo a emigração portuguesa, e que os movimentos de pessoas são parte integrante da história das sociedades. Esse desconhecimento pode alimentar a ideia de que a imigração atual é algo “novo” e “anormal”. Por outro lado, a história também ensina que os processos migratórios nem sempre foram pacíficos ou fáceis.

Desigualdades sociais e económicas.

Quando as condições de vida são difíceis, cresce a percepção (ou a existência efetiva) de competição por empregos, habitação e apoios sociais, o que pode intensificar não só a rivalidade entre população que acolhe e a população migrante, mas também entre grupos que defendem dar um apoio universal a todas as pessoas e os que defendem dar prioridade às pessoas do país de acolhimento.





Redes sociais como meio principal de informação.

Muitas pessoas informam-se através das redes sociais, onde conteúdos pouco verificados ou até mesmo falsos se espalham rapidamente. Este tipo de espaço favorece a criação de “bolhas” de opinião, onde só se contacta com perspetivas semelhantes às nossas, reforçando divisões e dificultando diálogos mais construtivos.

Desinformação.

Incluindo notícias falsas, mensagens manipuladas ou interpretações exageradas de acontecimentos relacionados com migração que circulam, sobretudo nas redes sociais, e que reforçam narrativas simplistas de *nós contra eles*. A desinformação contribui para criar medos infundados, reforçar estereótipos e alimentar divisões. Para saber mais sobre esta temática, consulte o [Vamos falar sobre Desinformação](#).

Aproveitamento político.

O tema da imigração pode ser instrumentalizado por diversas agendas políticas. Dessa forma, a imigração pode tornar-se uma “bandeira eleitoral”, com o risco de se simplificar uma realidade que é complexa. Por vezes, e de forma condenável a nível ético e legal, alguns partidos ou líderes políticos/as recorrem deliberadamente a estratégias de desinformação para captar apoios e votos, aumentando a divisão entre as pessoas.



MITOS E FACTOS



As pessoas migrantes têm objetivos de vida muito diferentes das pessoas dos países de destino.



Embora possam existir diferenças culturais e religiosas (por exemplo, hábitos alimentares, celebrações religiosas, forma de vestir; papel dos elementos da família), **a maioria das pessoas, independentemente da sua origem, procura o mesmo: viver com dignidade, ter estabilidade financeira, garantir o bem-estar da família, dar uma boa educação aos filhos/as e sentir-se segura no local onde vive.**



As pessoas migrantes recebem mais em apoios sociais do que aquilo que contribuem para a Segurança Social.



Em 2024, os/as imigrantes contribuíram com 3,6€ mil milhões para a Segurança Social portuguesa, correspondendo a cerca de 12% do total de contribuições. Em contrapartida, a população estrangeira recebeu 688 milhões de euros em subsídios e prestações sociais. **Estes dados indicam um saldo positivo para a Segurança Social no valor de 2.9€ mil milhões.**



O aumento da população imigrante em Portugal tem causado um aumento dos crimes violentos.



De acordo com dados do Relatório Anual de Segurança Interna (RASI) de 2024, é possível identificar um aumento da criminalidade violenta em alguns distritos (por exemplo, Portalegre, Santarém, Leiria). **Mas não parecem existir dados que estabeleçam uma ligação direta entre o aumento da criminalidade e o crescimento da população migrante.** Pelo contrário, o rácio de estrangeiros detidos ou reclusos diminuiu significativamente ao longo dos últimos 14 anos. Em 2009, com cerca de 454 mil pessoas estrangeiras residentes, foram detidas 631 pessoas estrangeiras (138,9 por 100 mil residentes). Em 2023, com mais de um milhão de pessoas estrangeiras a viver em Portugal, o número de detidos desceu para 513 (49,1 por 100 mil residentes).



Os/as imigrantes escolhem Portugal porque obtêm a nacionalidade portuguesa após um ano a residir no país.



A obtenção da nacionalidade portuguesa por imigrantes implica **fazer uma prova de conhecimento de português, não ter cometido crimes com pena de prisão superior a três anos e residir há pelo menos cinco anos em Portugal.** Sabe-se ainda que apenas 20% dos pedidos de nacionalidade pertencem a imigrantes a residir em Portugal, a maioria (60%) pertencem a judeus sefarditas e a estrangeiros a residir fora de Portugal, mas descendentes de portugueses.



A maioria das pessoas migrantes tem ou desenvolve problemas de Saúde Mental.



A maioria das pessoas migrantes demonstra uma grande capacidade de adaptação e resiliência, mesmo quando emigra em circunstâncias difíceis, como a guerra ou outras situações de crise. No entanto, as **pessoas migrantes estão expostas a fatores de risco acrescidos** — como a precariedade, a discriminação ou o isolamento social — **que podem aumentar o risco de desenvolver problemas de Saúde Mental.** De acordo com a investigação científica, cerca de 30% das pessoas migrantes vive com um problema de Saúde Mental, como a depressão ou a perturbação de estresse pós-traumático.

NÃO.

Na realidade, a imigração é complexa. Por um lado, pode trazer **benefícios** à nossa sociedade, por outro lado, também pode trazer vários **desafios**. A nossa opinião sobre imigração pode ter, como a própria temática, várias nuances e dimensões.

Entre os potenciais **benefícios da imigração** para a sociedade de acolhimento, incluem-se:

Contribuir para o funcionamento económico, preenchendo necessidades de mão de obra em setores onde faltam trabalhadores/as.

Equilibrar os custos do Estado Social, aumentando o número de pessoas ativas e que contribuem para a Segurança Social, traduzindo-se num reforço das receitas e da sustentabilidade do sistema.

Contribuir para o rejuvenescimento demográfico, uma vez que os filhos/as de pessoas migrantes contribuem para diminuir o envelhecimento da população, particularmente nas zonas rurais e no interior do país.

Construir uma sociedade mais diversa, enriquecendo as comunidades com novas tradições, gastronomia, perspetivas, num diálogo entre diferentes culturas.

Estimular a inovação, uma vez que algumas pessoas migrantes criam os seus próprios negócios, diferentes da oferta local, gerando emprego e dinamizando as economias.

Entre os potenciais **desafios da imigração**, incluem-se:



Estagnar os salários e as condições laborais, sobretudo em setores industriais (ex. agricultura, construção civil) e de serviços que requerem poucas qualificações literárias (ex. restauração), já que a disponibilidade de pessoas migrantes para aceitar salários menores e horários mais exigentes podem levar algumas empresas a não aumentar a remuneração média, tendo estas menos incentivos para melhorar condições.a



Ser um fator adicional de pressão no mercado da habitação. O preço das casas é elevado em muitas zonas urbanas devido à gentrificação (i.e., a substituição de moradores locais por outros com maior poder económico, por efeitos do turismo e do investimento imobiliário, o qual contribui para o aumento dos custos relacionados com a habitação). Por outro lado, quando as pessoas migrantes se instalam nessas zonas é comum, de forma a reduzir custos, acabarem por partilhar casa com um número de pessoas superior ao recomendado. Fruto da falta de oferta e da elevada procura, esta realidade pode contribuir para o aumento da competição com moradores locais e elevar os preços da habitação.



Quebrar a coesão social, especialmente quando a chegada de pessoas migrantes de culturas muito diferentes ocorre de forma rápida, sem tempo para uma adaptação mútua entre as pessoas. A barreira linguística pode agravar este desafio e dificultar o contacto, contribuindo para o aumento de preconceitos ou desconfiança mútua.



Exigir uma rápida adaptação dos Serviços Públicos, como Escolas, Centros de Saúde e Serviços Sociais, para responder à diversidade linguística, cultural e religiosa das novas populações.



Criar narrativas em torno de percepções de insegurança e tensões sociais, alimentadas pelo desconhecimento do outro (e da sua cultura), pela desinformação, estereótipos ou falta de contacto direto entre comunidades. Podem também surgir tensões entre diferentes grupos de migrantes, devido a diferenças culturais, religiosas ou disputas por emprego e habitação.

Ainda que algumas pessoas possam defender medidas mais restritivas em relação à imigração, esta continuará a existir. Por isso, a verdadeira questão não é sermos “contra” ou “a favor”, mas **sim como podemos, através dos nossos comportamentos individuais e políticas públicas, reduzir os desafios e promover comunidades mais coesas, inclusivas e seguras para todos/as**.

O QUE É A INTEGRAÇÃO DAS PESSOAS MIGRANTES?

07

[VOLTAR AO ÍNDICE](#)

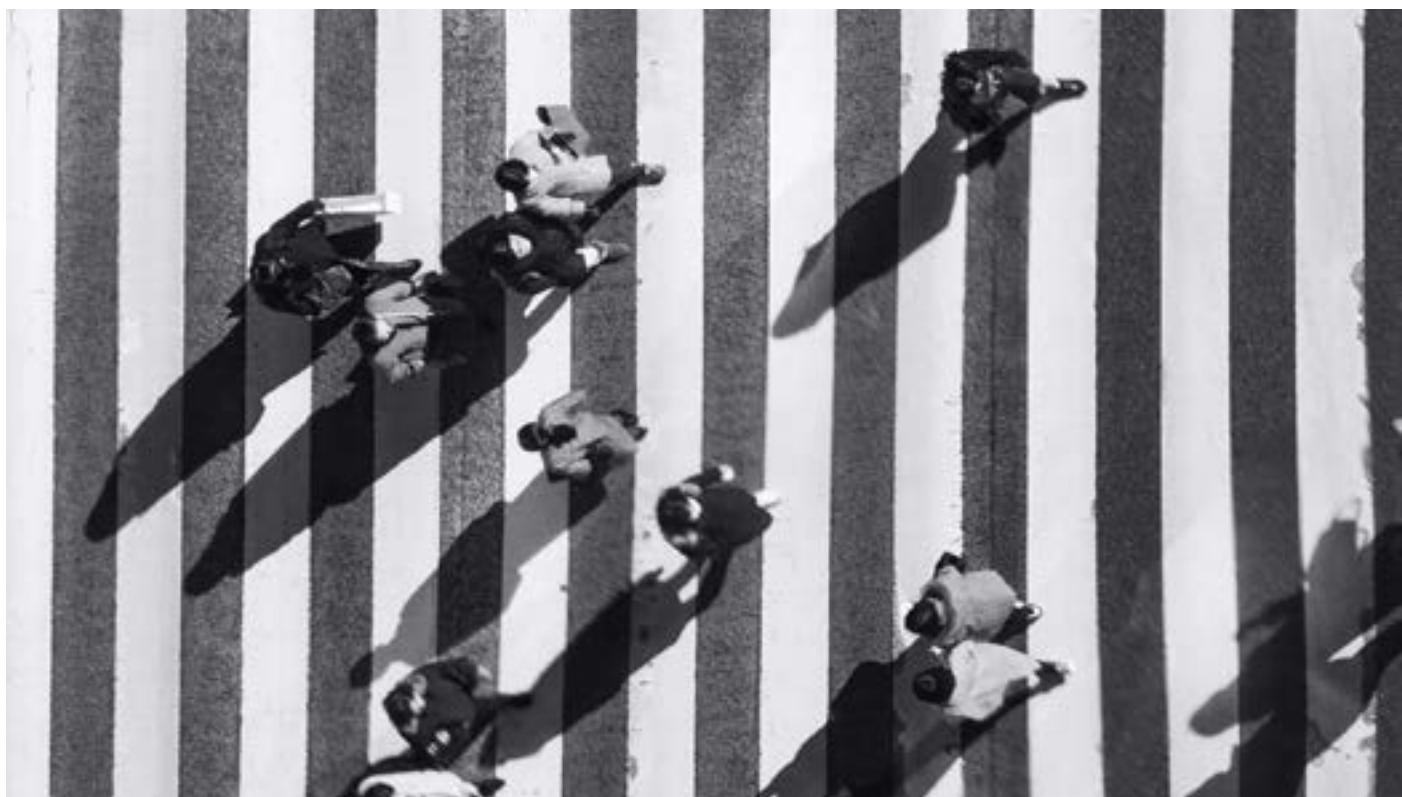
Quando falamos de integração de pessoas migrantes, falamos de um **processo de adaptação mútua** entre quem chega ao país e quem já lá vive. A integração implica um **compromisso de ambas as partes**:

DAS PESSOAS
MIGRANTES

DA SOCIEDADE
DE DESTINO

Espera-se que participem da vida cultural e cívica e contribuam para a sociedade, através do trabalho ou da educação – i.e., no caso das crianças e jovens migrantes, sem que tenham de renunciar à sua identidade cultural.

Espera-se que promova a diversidade e a interculturalidade, garantindo condições que permitam às pessoas migrantes expressar a sua identidade cultural, aprender a língua, conhecer o enquadramento legal e normativo do país, bem como terem oportunidades de Trabalho e Educação, e de aceder a cuidados de Saúde e aos mecanismos de proteção jurídica.



COMO PODEMOS TORNAR A INTEGRAÇÃO UM PROCESSO BEM-SUCEDIDO?

A integração não implica necessariamente que as pessoas migrantes deixem a sua identidade, hábitos e costumes para se tornarem iguais às pessoas que as acolhem. No entanto, envolve:

COMUNICAÇÃO FLUÍDA ENTRE DIFERENTES PESSOAS.

MEIOS E POLÍTICAS QUE APOIAM A INTEGRAÇÃO.

RESPEITO MÚTUO DE PRÁTICAS E COSTUMES.

Algo possível através da partilha de uma língua e do diálogo, sendo essencial para que pessoas de diferentes culturas se conheçam melhor, estabeleçam laços, partilhem estórias e debatam ideias. A comunicação é o ponto de partida para a construção de relações de entendimento e confiança.

Como programas de ensino da língua portuguesa, serviços públicos com mediadores culturais (ou seja, pessoas que conhecem tanto a cultura e a língua das comunidades migrantes como as do país de acolhimento, e cujo objetivo é ajudar as pessoas migrantes a compreender e interagir com as instituições), e, entre outros, políticas de habitação e medidas de apoio à empregabilidade.

A integração é favorecida quando existe abertura para compreender e valorizar as diferenças culturais e religiosas. Algo que inclui respeitar tradições, modos de vestir ou hábitos alimentares distintos, desde que não entrem em conflito com direitos fundamentais (por exemplo, direito à educação das raparigas) ou com as leis do país de acolhimento (por exemplo, proibição de casamentos infantis e forçados).

PARTILHA DE VALORES FUNDAMENTAIS DA SOCIEDADE DE ACOLHIMENTO.

OPORTUNIDADES REAIS DE PARTICIPAÇÃO E CONVÍVIO.

A integração não implica aceitar tudo sem distinção, mas implica reconhecer e respeitar os valores que sustentam a convivência social, incluindo a igualdade de género, a liberdade de expressão, o respeito pelos direitos humanos e a rejeição de qualquer forma de violência ou discriminação (por exemplo, com base na religião, origem étnica, género e/ou na orientação sexual).

A integração é facilitada quando as pessoas migrantes têm voz nas suas comunidades, participam em associações, iniciativas culturais, desportivas ou cívicas e se sentem parte ativa da comunidade que as acolhe.



COMO POSSO AJUDAR PESSOAS MIGRANTES A INTEGRAREM-SE?

08

[VOLTAR AO ÍNDICE](#)

Todas as pessoas podem ter um papel importante na integração de pessoas migrantes, quer sejamos portugueses de origem, quer sejamos pessoas migrantes com nacionalidade portuguesa ou pessoas migrantes que, embora ainda sem a nacionalidade, já vivem em Portugal há tempo suficiente para o sentir como sendo a sua casa.

Partindo do conhecimento da Ciência Psicológica, diversas investigações científicas têm comprovado que:

- **Falar e conhecer pessoas diferentes de nós ajuda-nos a diminuir o receio e o julgamento negativo de pessoas, grupos e culturas que desconhecemos.**
- **As relações melhoram quando as pessoas de diferentes grupos colaboram para atingir objetivos comuns** e quando sentem apoio das instituições, em especial das escolas, das empresas e das comunidades locais.
- Por outro lado, quando o **contacto é pouco frequente**, é competitivo ou marcado por desconfiança, pode **aumentar a distância e as tensões entre as pessoas**.

**NESTE SENTIDO,
A INTEGRAÇÃO
BEM-SUCEDIDA DEPENDE
DA QUALIDADE DAS
RELAÇÕES QUE CRIAMOS
COM AS PESSOAS À NOSSA
VOLTA, E NÃO APENAS
DO FACTO DE VIVERMOS
NO MESMO LUGAR.**



8.1. NA COMUNIDADE LOCAL

Muitas vezes partilhamos, com as pessoas migrantes, os mesmos prédios, ruas, escolas, transportes, supermercados e mercearias e não nos apercebemos dos desafios que enfrentam e como podemos ter um contributo ativo na sua integração.

AS PESSOAS MIGRANTES PODEM VIVER DIVERSOS DESAFIOS NA ADAPTAÇÃO À COMUNIDADE LOCAL, POR EXEMPLO:

Dificuldades em tarefas do dia a dia, como pedir informações, fazer compras, tratar de documentos, andar de transportes, compreender indicações em Serviços Públicos.

Dificuldades em saber a que serviço recorrer, por exemplo, para onde ligar em caso de emergência médica, como agendar consultas médicas, ou, por exemplo, o que fazer em caso de ser vítima ou de observar algum tipo de crime.

Não saberem bem o que fazer no contacto com pessoas da cultura de acolhimento, receando agir de forma incorreta ou, sem intenção, dizerem ou fazerem algo inapropriado naquele contexto.



O QUE PODEMOS FAZER?

Estar conscientes dos nossos preconceitos. Podemos ter “ideias feitas” sobre pessoas de outras culturas sem as conhecermos. Por vezes, podemos tomar o todo pela parte: se vimos uma notícia em que uma pessoa da cultura “X” fez “Y”, podemos achar que todas as pessoas da cultura “X” farão “Y”. Aquilo que pensamos sobre as pessoas influencia a forma como nos comportamos com elas.

Cumprimentar para acolher. Por exemplo, dizer “bom dia”, cumprimentar com um gesto ou um sorriso são formas simples de mostrar acolhimento e criar sentimentos de pertença. Pequenos gestos podem fazer uma grande diferença para quem chega a um país novo.

Comunicar através de uma língua comum ou de APPs de tradução. Algumas pessoas migrantes não falam português, mas falam inglês, francês ou espanhol. Mesmo quando não partilhamos uma língua, podemos recorrer a aplicações de tradução no telemóvel — muitas traduzem voz para texto e vice-versa.

Apoiar a aprendizagem da língua portuguesa. Podemos ajudar a compreender e a dizer expressões úteis, como “bom dia”, “obrigado”, “se faz favor”, “O meu nome é...”. Muitas vezes ajuda nós próprios sabermos quais os equivalentes na língua estrangeira. Se soubermos, podemos também encaminhar as pessoas para cursos de ensino de português ou outros locais de apoio na área, próximos da nossa comunidade.

Expressar curiosidade. Por exemplo, questionar sobre a cultura, costumes e tradições ajuda a criar ligação e compreensão. Podemos perguntar “Como se diz isto na sua/tua língua?”, “Como se celebra o Ano Novo no seu/teu país?” ou “Quais os pratos tradicionais do seu/teu país?”. Adicionalmente, podemos experimentar restaurantes ou lojas de diferentes culturas.

Aprender mais sobre o que nos é desconhecido. Podemos procurar informação sobre comunidades com culturas e religiões diferentes da nossa, compreendendo melhor os motivos que as levam a migrar. Existem diversas formas de aprender mais, desde pesquisar na internet, falar com pessoas dessa cultura, ver documentários ou participar em iniciativas interculturais organizadas por escolas, associações ou municípios.

Esclarecer como utilizar serviços essenciais. Muitas pessoas migrantes enfrentam barreiras linguísticas ou burocráticas, beneficiando muitas vezes de ajuda para compreender como funciona o sistema de transportes públicos, onde comprar um passe, quando ligar para o 112 (INEM) ou para o 808 24 24 24 (SNS24), ou como marcar uma consulta no Centro de Saúde ou numa clínica privada. Podemos também indicar locais de apoio, como os [Centros Locais de Apoio à Integração de Migrantes \(CLAIM\)](#).

Criar oportunidades de convívio. Por exemplo, podemos convidar vizinhos migrantes para atividades comunitárias, como refeições e festas locais ou para a prática de desportos. O convívio ajuda a criar laços e a ver o outro como uma pessoa, não apenas como um “imigrante”. Quando há crianças e jovens, filhos/as de pais migrantes, podemos incentivar os nossos filhos/as a convidá-los para brincar ou para participar noutras atividades de grupo.

Esclarecer as normas sociais. Muitas regras de convivência não estão escritas. Podemos explicar, de forma simples e respeitosa, costumes como cumprimentar com um aperto de mão, dizer “por favor” e “obrigado”, respeitar filas, manter os espaços limpos, reciclar ou chegar a horas a compromissos. Também podemos falar sobre hábitos culturais, como o encerramento de algumas lojas à hora de almoço ou o gosto pelo café e pelas refeições partilhadas. Estes gestos simples ajudam a evitar mal-entendidos e facilitam a adaptação.

Dar a conhecer aspetos da cultura portuguesa. Podemos explicar o significado das festas populares, como os Santos, falar sobre o Natal e a Páscoa ou convidar para experimentar pratos típicos. Estes gestos ajudam a criar pontes e a despertar interesse pelo país. Por outro lado, podemos mostrar curiosidade e participar em momentos da cultura das pessoas migrantes — como provar a sua gastronomia ou conhecer as suas celebrações.

Esclarecer as normas sociais. Muitas regras de convivência não estão escritas. Podemos explicar, de forma simples e respeitosa, costumes como cumprimentar com um aperto de mão, dizer “por favor” e “obrigado”, respeitar filas, manter os espaços limpos, reciclar ou chegar a horas a compromissos. Também podemos falar sobre hábitos culturais, como o encerramento de algumas lojas à hora de almoço ou o gosto pelo café e pelas refeições partilhadas. Estes gestos simples ajudam a evitar mal-entendidos e facilitam a adaptação.

Partilhar experiências vividas. Falar com familiares, amigos/as ou colegas sobre experiências positivas com pessoas migrantes ajuda a combater preconceitos e promove uma visão mais realista e humana. Podemos contar uma boa experiência de colaboração no trabalho, uma refeição partilhada ou algo que valorizamos, como a dedicação ao trabalho ou o sentido de comunidade dessas pessoas.

8.2. NO LOCAL DE TRABALHO

Entre diferentes países, a noção de trabalho e as leis que o regulam podem ser bastante diferentes. Por exemplo, em alguns países é comum trabalhar-se muitas horas sem limites legais, não existir pagamento de horas extra, ou haver menos direitos laborais, como férias ou licenças de doença e parentalidade.

Deste modo, quando as pessoas migrantes chegam a Portugal, podem desconhecer os seus direitos ou ter dificuldade em compreender os seus deveres, bem como as regras e as dinâmicas do mercado de trabalho português.

NOS LOCAIS DE TRABALHO, AS PESSOAS MIGRANTES PODEM ENFRENTAR DESAFIOS COMO:



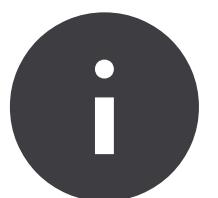
Dificuldades em compreender contratos de trabalho e direitos laborais, sobretudo quando estes estão redigidos em português e com linguagem técnica.



Desconhecimento sobre direitos básicos, como salário mínimo, horário de trabalho, descanso semanal, férias, licença parental ou proteção em caso de doença.



Dificuldades de comunicação com colegas e chefias, por barreiras linguísticas ou diferenças culturais.



Sentirem discriminação ou tratamento desigual, quer por preconceito, quer por falta de informação ou sensibilização.



Sentirem-se isoladas ou sem apoio social no local de trabalho, especialmente se forem as únicas pessoas estrangeiras na equipa.

O QUE PODEMOS FAZER?

A integração de pessoas migrantes no local de trabalho é responsabilidade de diferentes pessoas, desde líderes e gestores/as de equipas, responsáveis pelos Recursos Humanos, mas também de colegas de trabalho. **Todos/as podemos ter um papel ativo.**

Quando somos **Líderes/ gestores de equipas** que incluem pessoas migrantes, podemos:

ACOLHER DE FORMA ESTRUTURADA

Nos primeiros dias, comunicando numa língua comum ou através de aplicações de tradução, podemos explicar o funcionamento da empresa: horários, pausas, regras de segurança, espaços de trabalho e espaços partilhados, contactos úteis e principais rotinas. Podemos também indicar alguém (chefia ou colega) a quem podem recorrer para esclarecer dúvidas – pode ajudar ser alguém da sua cultura que já esteja integrado/a.

ESCLARECER DIREITOS E DEVERES

É importante garantir que as pessoas migrantes compreendem as condições do seu contrato de trabalho: funções, horário, remuneração, período experimental e regras de faltas. Podemos explicar, de forma simples, direitos como o salário, o descanso semanal, as férias, as licenças por doença e parentalidade, bem como deveres como a assiduidade, o cumprimento de horários e as regras de segurança. Podemos fornecer esta informação por escrito, numa linguagem acessível e traduzida.

FACILITAR A INTEGRAÇÃO NA EQUIPA

Podemos incentivar a colaboração entre membros da equipa e evitar que as pessoas migrantes fiquem sempre sozinhas ou com tarefas isoladas. A rotação entre colegas, o acompanhamento inicial por um colega mais experiente ou atividades simples de convívio (como um almoço de boas-vindas, pausas para café em grupo) podem ser muito úteis nesta integração.

APOIAR A APRENDIZAGEM DA LÍNGUA PORTUGUESA

Sempre que possível, podemos disponibilizar informação sobre cursos de português para estrangeiros, ou incentivar a prática da língua no dia a dia, através da correção respeitosa: “Queres que repita?” ou “Queres tentar dizer comigo?” é mais eficaz e acolhedor do que uma correção abrupta. Também podemos clarificar expressões como “folga”, “ponto”, “hora extra”, “greve”, “fatura”, “equipamento de segurança” e outro vocabulário fundamental para a compreensão do local de trabalho.

SENSIBILIZAR AS EQUIPAS

Falar abertamente sobre diversidade cultural pode reduzir mal-entendidos. Podemos organizar ações de sensibilização que explicam que certos gestos, hábitos ou tradições podem ter significados diferentes noutras culturas. Por exemplo, evitar o contacto visual pode ser sinal de respeito, e não de desinteresse; algumas pessoas oram várias vezes por dia, jejuam durante o Ramadão ou evitam determinados alimentos por motivos religiosos.

TER OPÇÕES DE COMIDA E ESPAÇOS ADAPTADOS

PARTILHAR COSTUMES CULTURAIS

Se a empresa proporciona refeições, é importante garantir que existem opções adequadas para pessoas com restrições alimentares por razões culturais ou religiosas (ex. algumas pessoas muçulmanas não comem carne de porco e algumas pessoas hindus não comem carne de vaca). Além disso, se for possível, podemos criar um pequeno espaço tranquilo para quem necessite de orar durante o dia.

Perto do Natal ou noutras celebrações, podemos explicar o significado dessas tradições e convidar as pessoas migrantes a participar, por exemplo, no típico almoço/jantar de Natal das empresas. Da mesma forma, podemos criar espaço para conhecer e celebrar tradições das suas culturas, por exemplo, convidando à partilha de comidas típicas ou pequenas histórias sobre as suas festividades.



Quando somos **colegas de trabalho** de pessoas migrantes, podemos:

AJUDAR NA ADAPTAÇÃO AO TRABALHO

Nos primeiros dias, podemos mostrar onde ficam os espaços (refeitório, casa de banho, sala de pausa, armazém, etc.) e explicar pequenas regras formais da empresa (horários das pausas, registo de ponto), mas também as regras informais, como hábitos de convívio, pausas para café ou o tom habitual de comunicação com colegas e superiores.

SER CLAROS E PACIENTES NA COMUNICAÇÃO

Falar devagar, usar frases curtas e evitar expressões locais ou ditados populares (ex.: “vou ali num instante”, “isto é canja”) facilita a compreensão. Se houver dúvidas, podemos recorrer a gestos, desenhos ou aplicações de tradução.

APOIAR NA UTILIZAÇÃO DE EQUIPAMENTOS E REGRAS DE SEGURANÇA

Em fábricas, cozinhais, armazéns ou obras, as normas de segurança são fundamentais. Podemos ajudar colegas migrantes a compreender como usar equipamentos, sinalizações ou fardas de proteção, garantindo que compreendem as regras e se protegem de acordo com os regulamentos portugueses.

PARTILHAR MOMENTOS DE PAUSA E CONVÍVIO

Podemos convidar colegas migrantes para tomar café, almoçar ou conviver depois do trabalho. Nestes momentos, podemos dar a experimentar comidas típicas portuguesas, assim como expressar a nossa curiosidade “O que costumas almoçar?”, “Bebem café no vosso país?”, “O que fazem depois do trabalho no vosso país?”, sendo uma forma de criar laços e diminuir o desconhecimento.

RESPEITAR COSTUMES E TRADIÇÕES

Algumas pessoas podem não participar em certas refeições, cumprimentos ou celebrações por motivos religiosos ou culturais. Devemos respeitar essas escolhas sem julgamento nem pressão para “fazer igual aos outros”.

SER EXEMPLO DE RESPEITO

Podemos estar atentos e não participar em comentários, piadas ou atitudes discriminatórias e, sempre que possível, desencorajar esse tipo de comportamentos com serenidade (“não é justo”, “isso pode magoar”).

ESCLARECER E INFORMAR SOBRE DIREITOS LABORAIS

ESTAR ATENTOS A SITUAÇÕES DE EXPLORAÇÃO DISFARÇADA DE “AJUDA”

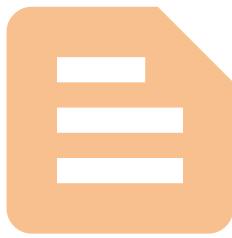
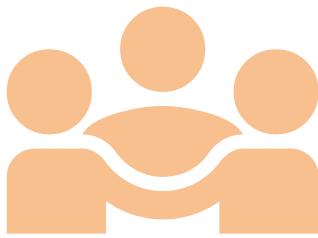
Se tivermos conhecimento, podemos explicar de forma simples alguns direitos básicos que talvez não sejam familiares a todos, como o direito ao salário mínimo, aos dias de descanso semanal, às férias pagas, às pausas durante o trabalho, à greve e à proteção em caso de doença ou acidente. Podemos também sugerir que procurem informação junto da ACT ([Autoridade para as Condições do Trabalho](#)).

Por vezes, os colegas migrantes podem aceitar fazer horas a mais com receio de perder o emprego. Podemos estar atentos se recebem tarefas mais pesadas, têm horários desequilibrados ou sofrem de tratamento desigual. Nestas situações, podemos chamar à atenção dos/as colegas, comunicar de forma construtiva à chefia ou, em situações limite, comunicar a entidades competentes, como a ACT. Promover justiça no trabalho é responsabilidade de todos/as.



8.3. NA ESCOLA

As crianças e jovens migrantes ou filhos/as de pais migrantes, podem enfrentar desafios na adaptação à escola e aos colegas. Alguns destes desafios incluem:



Terem dificuldades em comunicar com colegas e professores/as, porque ainda não dominam a língua portuguesa.

Terem dificuldades em acompanhar instruções, interagir em grupo e responder a avaliações (escritas ou orais).

Sentirem-se desmotivadas ou frustradas, porque pensam e sentem que estão constantemente “atrás dos colegas”.



Sentirem-se ansiosas e inseguras, porque são excluídas de brincadeiras ou atividades ou são alvo de piadas ou de *bullying*.

Sentirem-se perdidas e confusas porque não compreendem claramente as regras da escola e/ou os comportamentos dos colegas.

Já as crianças do país de destino, **podem ficar curiosas ou estranhar** alguns comportamentos ou costumes de estudantes que são de outras culturas. Por exemplo, podem perguntar porque é que alguns colegas não comem determinadas carnes, porque é que outros/as colegas não celebram o Natal ou porque é que algumas raparigas usam um tecido que lhes tapa os cabelos (*hijabe*).

Ainda que as crianças não perguntam, muito provavelmente terão questões sobre essas diferenças e **construirão as suas respostas (e comportamentos) com base nas atitudes das pessoas à sua volta** – amigos/as, colegas, redes sociais e, também, naquilo que nós, enquanto pais, mães ou cuidadores/as, dizemos e fazemos.

O QUE PODEMOS FAZER?

Estar conscientes da nossa influência.

Aquilo que pensamos, dizemos e a forma como nos comportamos com as pessoas migrantes influencia a forma como as crianças que estão à nossa volta reagem e, por vezes, sem querermos, podemos contribuir para que eles discriminem outras crianças. Mesmo comentários aparentemente inofensivos ("eles são muito diferentes") podem levar as crianças a desenvolver ideias de exclusão.

Desconstruir motivos pelos quais as pessoas migram.

Podemos explicar que há vários motivos pelos quais as pessoas mudam de país, explicando que, geralmente, procuram uma vida melhor ou foram obrigadas a mudar porque algo tornava a sua vida difícil, por exemplo, a guerra, catástrofes naturais ou a pobreza extrema.

Aprender mais sobre outras culturas.

Podemos pesquisar mais ou falar com pessoas de outras culturas. Assim será mais fácil responder a algumas questões das crianças/jovens sobre porque é que alguns/mas colegas se comportam ou vestem de forma diferente – e ajudá-los a respeitar e ter curiosidade pelas diferenças.

Despertar maior curiosidade cultural.

Podemos procurar que as crianças possam ter contacto com outras culturas desde cedo. Viajar para países com outras culturas pode ser uma opção pouco acessível, mas há filmes, séries, livros e comidas que podem transportar-nos para outros lugares onde as pessoas vivem de forma diferente.

Aprender palavras na língua do/a colega.

Podemos aprender e treinar, juntamente com as crianças à nossa volta, palavras na língua do/a colega de outra cultura, por exemplo, "olá", "obrigado", "amigo/a" ou outras palavras que possam ajudar a construir relações saudáveis.

Incentivar amizades com diferentes crianças.

Criar relações de amizade é uma boa forma de promover o bem-estar e a inclusão. Incentive as crianças com quem convive - sejam filhos/as, sobrinhos ou alunos/as - a estarem abertas a conhecer novos colegas/as. Sem forçar, pode encorajá-las a explorar novas amizades: quem sabe descobrem jogos, histórias ou brincadeiras das quais ele/a nunca ouviu falar.

Incentivar a partilha de interesses.

Sempre que adequado, podemos sugerir às crianças que convidem colegas migrantes para atividades em grupo, como jogar futebol, estudar em conjunto, ir a festas de aniversário ou simplesmente brincar no recreio. As experiências partilhadas ajudam a reduzir barreiras e a criar laços.

Incentivar a partilha de interesses.

Sempre que adequado, podemos sugerir às crianças que convidem colegas migrantes para atividades em grupo, como jogar futebol, estudar em conjunto, ir a festas de aniversário ou simplesmente brincar no recreio. As experiências partilhadas ajudam a reduzir barreiras e a criar laços.

**SOU UMA
PESSOA
MIGRANTE,
COMO ME POSSO
INTEGRAR MAIS
FACILMENTE?**

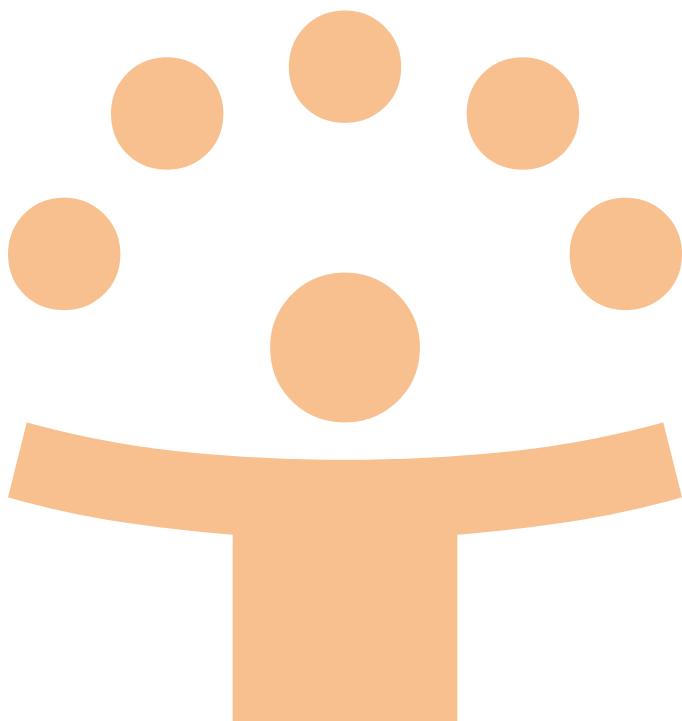
09

[VOLTAR AO ÍNDICE](#)

Mudar de país pode ser uma das experiências mais desafiantes e transformadoras que uma pessoa pode viver. A adaptação envolve muito mais do que encontrar casa ou trabalho, envolve também entender novas regras, hábitos e formas de comunicar, enquanto tentamos manter a nossa identidade e o que é importante para nós.

Independentemente das razões que nos levaram a migrar, **a adaptação é essencial para reconstruirmos a nossa vida.**

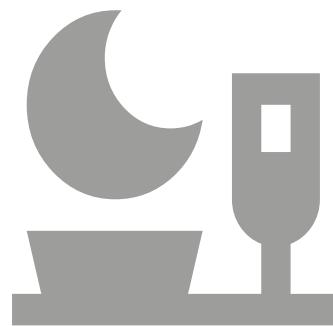
À medida que superamos alguns desafios, a comunidade onde nos instalamos pode, aos poucos, tornar-se o nosso novo espaço de pertença.



9.1. NA COMUNIDADE LOCAL

Viver num novo país é um processo de descoberta e de várias aprendizagens. Podemos sentir-nos **curiosos/as, admirados/as e/ou confusos/as**, com as diferenças entre o novo país e o nosso país de origem. Assim, é natural que, no início, nos possamos **sentir deslocados/as**, como se não pertencessemos ali.

Alguns desafios que podemos encontrar, incluem:



TER DIFICULDADE
EM COMUNICAR OU
COMPREENDER REGRAS
E DOCUMENTOS.

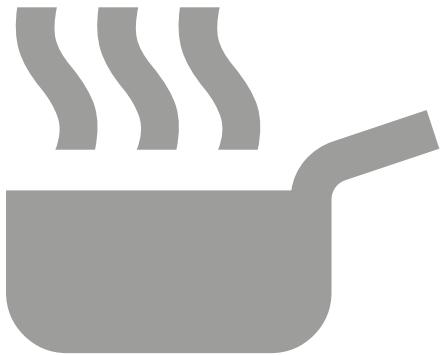
SENTIR QUE AS
PESSOAS LOCAIS SÃO
RESERVADAS OU QUE
É DIFÍCIL FAZER NOVAS
AMIZADES.

ESTRANHAR
HÁBITOS CULTURAIS
DIFERENTES.

Nos primeiros tempos, é natural que tenhamos dificuldade em compreender o que nos dizem, preencher formulários, tratar de documentos legais ou seguir indicações em português. Às vezes, podemos sentir vergonha de pedir ajuda ou medo de não sermos compreendidos.

Em algumas situações, os portugueses/as podem parecer distantes, formais ou pouco expressivos. Tal não significa, necessariamente, falta de simpatia ou rejeição, muitas vezes, nas relações, demora-se tempo até ganhar confiança.

Podemos ficar surpreendidos com diferenças simples do dia a dia, como os horários das refeições, a forma como as pessoas se cumprimentam (por exemplo, com dois beijos ou um aperto de mão), o modo de vestir, o ritmo de trabalho ou a forma como se expressam. Estes contrastes podem gerar confusão ou até desconforto.



SENTIR FALTA DA COMIDA, DO CLIMA, DA FAMÍLIA E DAS ROTINAS DO NOSSO PAÍS DE ORIGEM.

TER DÚVIDAS SOBRE O ACESSO A SERVIÇOS.

SENTIR QUE SE É DISCRIMINADO/A.

É natural termos saudades do que nos é familiar: sabores, cheiros, sons e pessoas com quem partilhávamos a vida. A nostalgia e saudade podem ser mais intensas em datas especiais, como aniversários ou festas tradicionais.

Podemos não saber exatamente como utilizar os transportes públicos ou onde ir para tratar de assuntos de saúde, educação, emprego ou da regularização da situação de migrante. Às vezes, podemos ficar irritados/as e frustrados/as por não conseguirmos resolver assuntos importantes.

Infelizmente, algumas pessoas migrantes podem, em certos momentos, sentir-se tratadas de forma diferente por causa da sua nacionalidade, língua, cor de pele ou religião. Essas experiências podem gerar insegurança e medo, dificultando o nosso processo de integração.



O QUE PODEMOS FAZER?

Cumprimentar e mostrar abertura no dia a dia.

Pequenos gestos, como sorrir, dizer “Bom dia”, “Boa tarde” ou “Até amanhã”, ajudam a criar laços e a mostrar abertura. Mesmo sem grande domínio da língua, a tentativa de fazer um gesto amigável/convivencial ou de cumprimentar na língua do país de destino pode ser suficiente para começar uma relação positiva com vizinhos.

Participar na vida da comunidade local.

Podemos frequentar o mercado, o café ou eventos locais. Por exemplo, participar em festas populares, feiras, bibliotecas, associações ou atividades desportivas ajuda-nos a conhecer pessoas locais. É importante tentarmos “sair da nossa bolha” (ou seja, afastarmo-nos dos grupos, rotinas e espaços que já conhecemos bem), para interagirmos e darmo-nos a conhecer às outras pessoas.

Aprender a língua portuguesa.

Aprender a língua é uma das formas mais eficazes de integração. Podemos inscrever-nos em cursos de “Português para Todos (PPT)” ou em aulas oferecidas por escolas, juntas de freguesia ou associações locais.

Recorrer a uma língua comum ou a APPs de tradução.

Quando não conseguimos comunicar em português, podemos tentar falar noutra língua que tanto nós como a outra pessoa conhecemos, como o inglês, o francês ou o espanhol. Se não for possível, podemos usar aplicações de tradução no telemóvel, que permitem traduzir voz, texto ou até fotografias de documentos e placas. Com o tempo, podemos ir aprendendo novas palavras e expressões.

Explorar a cultura portuguesa.

Podemos conhecer melhor a cultura portuguesa, explorando costumes (ex.: festas populares), gastronomia (ex.: bacalhau, caldo verde, pastéis de nata) ou músicas tradicionais (ex.: folclore, fado, cante alentejano). Para haver integração, ambas as partes devem dar um passo em frente para conhecer a outra cultura.

Pedir ajuda e fazer perguntas a pessoas locais.

Podemos perguntar aos portugueses/as que vivem próximos de nós se nos podem ajudar a perceber como tratar de documentos, utilizar os transportes públicos, reciclar o lixo ou marcar uma consulta. Também nos podem esclarecer dúvidas sobre, por exemplo, como cumprimentar as pessoas ou o que é expectável e não expectável fazer em público. Quando pedimos ajuda, podemos tentar usar o português: “*Pode ajudar-me?*”, “*Pode repetir, por favor?*”, “*Como se diz isto em português?*”. Mesmo que não falemos perfeitamente, o esforço para comunicar na língua local pode ser reconhecido.

Articular com as Juntas de Freguesia para aproximar culturas.

As Juntas de Freguesia são entidades locais que organizam atividades culturais, eventos e projetos comunitários. Podemos tentar contactar a Junta da nossa área para participar em feiras culturais ou de gastronomia, ou até propor pequenas iniciativas interculturais — como uma exposição, uma oficina de culinária ou uma apresentação sobre a nossa cultura.

Criar redes de apoio.

Podemos procurar associações de migrantes, grupos religiosos ou culturais da nossa comunidade, assim como participar em atividades abertas à comunidade — como iniciativas da Junta, associações de bairro, bibliotecas, clubes desportivos. Estes espaços ajudam-nos a obter informação útil e a criar laços com pessoas que viveram processos semelhantes ao nosso e, ao mesmo tempo, conhecer novas pessoas do país de destino. Ainda, podem ajudar-nos a procurar a ajuda de autoridades competentes em situações de discriminação.

Reunir com amigos e/ou familiares.

Podemos manter contacto com pessoas que nos são próximas, seja da nossa comunidade de origem ou novas amizades criadas em Portugal. Podemos ainda organizar refeições, encontros ao fim de semana ou simplesmente conversar por videochamada com familiares que estão longe. Partilhar experiências e emoções com pessoas de confiança dá-nos força para continuar o processo de integração.



NO ENTANTO, O PROCESSO DE NOS INTEGRARMOS PODERÁ NÃO SER FÁCIL...

O que vivemos no nosso país de origem, mas também as dificuldades na mudança e na adaptação ao novo país podem **impactar a nossa Saúde Mental**.

Podemos experienciar:



SINTOMAS DEPRESSIVOS.

Tristeza profunda, falta de energia, perda de interesse nas atividades do dia a dia, alterações no sono e no apetite, pensamentos negativos sobre nós, os outros e o futuro, sensações de vazio, entre outros, podem surgir devido a perdas importantes (por exemplo, a proximidade da família, o emprego, a casa, o estatuto profissional, os amigos ou o sentimento de pertença) e à solidão ou isolamento.

SINTOMAS DE ANSIEDADE.

Preocupação constante, medo de não nos conseguirmos adaptar, tensão física, dificuldade em relaxar ou dormir, sentir o coração acelerado ou falta de ar, entre outros. Estes sintomas podem estar associados à incerteza sobre o trabalho, à situação legal ou às exigências da nova vida.

SINTOMAS DE PERTURBAÇÃO DE STRESSE PÓS-TRAUMÁTICO.

Sobretudo quando se vivem situações de guerra, violência, perseguição ou catástrofes, podem surgir *flashbacks* (isto é, recordações muito vivas e inesperadas do que aconteceu), pesadelos, sensação de perigo constante que nos deixa irrequietos e vigilantes, assim como, entre outros, vontade de evitar tudo o que reembre os acontecimentos associados ao trauma.

KIT DE SAÚDE MENTAL PARA A POPULAÇÃO MIGRANTE

A este propósito, podemos recorrer ao **KIT de Saúde Mental para a População Migrante**, que nos ajuda a identificar sinais de riscos e indica algumas pequenas recomendações de apoio. Este kit de Saúde Mental está disponível em vários idiomas, incluindo inglês, hindi, urdu, farsi, árabe, entre outros – pode fazer o download [AQUI](#).

SITUAÇÕES TRAUMÁTICAS: O QUE SÃO E COMO LIDAR COM ELAS?

Podemos também consultar o recurso **Situações Traumáticas: O que são e como lidar com elas?**, que pretende ajudar a compreender o impacto que situações traumáticas podem ter na nossa Saúde Mental e apresentar algumas recomendações para lidar com essas situações. Este recurso está disponível também em [inglês](#).

SNS24
808 24 24 24

Sempre que considerarmos necessário, podemos pedir **ajuda psicológica através do SNS24**, ligando de forma gratuita, a qualquer hora, para o **808 24 24 24**.

9.2. NO LOCAL DE TRABALHO

O trabalho é uma parte importante da nossa vida e, muitas vezes, uma das principais razões que nos levaram a mudar de país. No entanto, adaptarmo-nos ao ambiente profissional pode ser um dos maiores desafios da integração, especialmente quando as regras, os ritmos e a forma de comunicação são diferentes daquilo a que estamos habituados/as.

Na integração no trabalho, podemos enfrentar alguns desafios, por exemplo:



**DIFÍCULDADES
EM COMPREENDER
DIREITOS E DEVERES
LABORAIS.**

**DIFÍCULDADES NA
COMUNICAÇÃO.**

ISOLAMENTO.

Pode ser difícil percebermos o que é necessário para trabalhar em Portugal (por exemplo, ter o Número de Identificação Fiscal (NIF), Número de Identificação da Segurança Social (NISS) e autorização de residência), mas também termos técnicos usados nos contratos de trabalho. Às vezes, não sabemos a quem recorrer para esclarecer dúvidas sobre salários, impostos, pausas, férias ou condições de segurança. Quando desconhecemos a lei laboral portuguesa, podemos estar a trabalhar de forma ilegal e/ou sem qualquer tipo de contrato ou garantias de estabilidade.

A língua pode ser uma barreira, tanto para compreendermos instruções de tarefas e regras do local de trabalho, como para socializar. Podemos ainda sentir vergonha de errar ao falar português ou receio de não sermos compreendidos.

No início, podemos sentir-nos sozinhos/as no local de trabalho, especialmente se formos os únicos estrangeiros/as da equipa. Às vezes, os/as colegas podem conhecer-se há muito tempo e interagir de forma mais reservada para connosco, o que pode dificultar a integração nos primeiros tempos.



ATITUDES DISCRIMINATÓRIAS.

ABUSO E ASSÉDIO LABORAL.

Algumas pessoas podem fazer comentários ou piadas sobre o nosso país, sotaque, cor de pele ou religião. Outras vezes, podem simplesmente não nos incluir em conversas ou outros momentos de grupo. Mesmo que não seja com intenção de magoar, estas situações podem afetar o nosso bem-estar e sentido de pertença.

Infelizmente, em algumas situações, podemos ser alvo de exploração – por exemplo, receber menos do que o acordado, ser pressionados/as a fazer horas extra sem pagamento, ser disponibilizada habitação sem condições, ameaçados/as com a perda do emprego, ou tratados/as com agressividade ou humilhação.



O QUE PODEMOS FAZER?

Conhecer a Lei Laboral portuguesa.

Em Portugal, todas as pessoas trabalhadoras (portuguesas ou estrangeiras) têm direitos e deveres definidos pelo Código do Trabalho (consultar [aqui](#) para versão em inglês). Se não dominamos o português, podemos pedir ajuda a alguém de confiança, a um/a mediador/a cultural, ou a uma associação de migrantes para nos ler, traduzir ou explicar as partes mais importantes da Lei.

Regularizar a situação de permanência e trabalho no país.

Trabalhar legalmente em Portugal exige que tenhamos autorização de residência e que estejamos registados na Segurança Social. Assim, devemos pedir o Número de Identificação Fiscal (NIF), necessário para contratos, rendas e contas bancárias, e o Número de Identificação da Segurança Social (NISS), que garante o acesso a proteção social e subsídios de apoio, caso sejam necessários. Podemos também procurar saber mais sobre Impostos e Segurança Social em Portugal.

Aprender e utilizar palavras básicas do ambiente de trabalho.

Podemos ter um pequeno caderno ou criar uma lista no telemóvel com termos importantes (ex.: “folga”, “férias”, “horário”, “contrato”, “tarefas”, “equipamento de segurança”, “salário”) e específicos do nosso trabalho, por exemplo, o nome em português dos instrumentos e materiais com que trabalhamos, dos colegas de equipa, etc. Desta forma podemos tirar dúvidas e compreender melhor conversas que dizem respeito ao trabalho.

Pedir ajuda sempre que não compreendermos uma tarefa.

É natural que, no início, tenhamos dúvidas, especialmente se trabalhamos numa área ou com métodos que desconhecemos. Podemos dizer: “Pode repetir, por favor?”, “Pode mostrar-me como se faz?” ou “Posso confirmar se entendi bem?”. É preferível pedir ajuda a correr o risco de fazer algo incorretamente. Pedir ajuda pode demonstrar preocupação e responsabilidade.

Participar nos momentos de pausa e convívio.

Podemos aproveitar a pausa para café, o almoço ou pequenas conversas para conhecer melhor os/as colegas e mostrar curiosidade pelas suas experiências. Estes momentos são também oportunidades para fazer questões sobre aspectos da cultura portuguesa e darmos a conhecer um pouco da nossa cultura, por exemplo, podemos partilhar com os/as colegas portugueses algum prato tradicional do nosso país.

Partilhar aspectos da nossa cultura com colegas e chefias.

Podemos aproveitar dias festivos para partilhar tradições, gastronomia ou curiosidades do nosso país, tentando criar pontes e ligações com dias festivos em Portugal. Caso seja possível, também podemos sugerir à chefia ou aos Recursos Humanos pequenas iniciativas que valorizem a diversidade cultural.

Comunicar situações de abuso e assédio à ACT.

Se formos vítimas de comportamentos ofensivos, humilhações, ameaças, exploração laboral ou discriminação no trabalho, não devemos ignorar nem aceitar essas situações. Podemos apresentar uma queixa confidencial e anónima à Autoridade para as Condições do Trabalho (ACT).

Fazer parte de sindicatos ou associações de trabalhadores/as.

Os sindicatos ajudam a defender direitos, esclarecer dúvidas e apoiar em situações de conflito com empregadores. A filiação é voluntária e está aberta a pessoas estrangeiras. Podemos procurar sindicatos da nossa área profissional ou associações de migrantes com serviços de apoio jurídico e social.



INFORMAÇÃO | DIREITOS E DEVERES NO TRABALHO EM PORTUGAL



CONTRATO DE TRABALHO

Todos os trabalhadores/as têm direito a um contrato (verbal ou escrito) que define funções, horário e remuneração. No caso de pessoas estrangeiras, o contrato deve estar conforme a autorização de residência ou de trabalho.



FORMAS DE VÍNCULO LABORAL

Todas as pessoas trabalhadoras têm direito a um vínculo laboral claro. Em Portugal, o trabalho pode ser exercido **por conta de outrem** (com contrato de trabalho, verbal ou escrito, que define funções, horário e remuneração) ou **por conta própria** (através de prestação de serviços, também legal e comum entre pessoas migrantes).



PERÍODO DE FÉRIAS

Todos os trabalhadores/as têm direito, por lei, a pelo menos **22 dias úteis de férias por ano**.



SALÁRIO MÍNIMO

O salário mínimo nacional é definido anualmente pelo Governo. Em 2025, é de **870 euros (valor bruto mensal)**.



SUBSÍDIO DE FÉRIAS E DE NATAL

Além do salário mensal, os **trabalhadores/as têm direito a dois subsídios anuais** - um de férias e outro de Natal.



CONTRIBUIÇÕES PARA A SEGURANÇA SOCIAL

Uma parte do salário é automaticamente descontada para a **Segurança Social**, garantindo acesso a proteção em situações como doença, desemprego, parentalidade ou reforma.



HORÁRIO DE TRABALHO

O período normal de trabalho é, regra geral, **8 horas por dia e 40 horas por semana**, com direito a pausas e descanso semanal.



SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

Todas as pessoas trabalhadoras têm direito a condições seguras e à proteção da sua Saúde física e mental no local de trabalho.



IGUALDADE DE DIREITOS

A lei portuguesa garante igualdade de direitos e deveres para todas as pessoas trabalhadoras, independentemente da sua nacionalidade, origem étnica, género, religião ou orientação sexual.



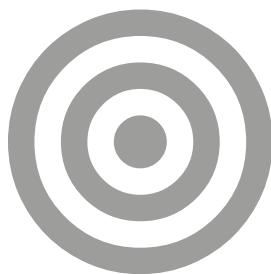
RESCISÃO E DESPEDIMENTO

Existem regras específicas para terminar um contrato. Tanto a entidade empregadora como o trabalhador/a devem cumprir prazos e comunicar por escrito.

9.3. NA ESCOLA

Quando os nossos filhos/as nos acompanham na mudança de país ou quando nascem depois dessa mudança, podem sentir algumas dificuldades na integração numa comunidade escolar composta por crianças e jovens que, na maioria, são de outra cultura.

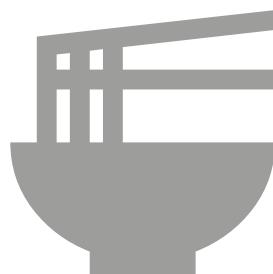
Por vezes, os nossos filhos/as **podem não querer ir à escola**, referindo que não se sentem bem, que não conhecem os espaços da escola e os/as colegas ou que não percebem o que é para fazer nas aulas ou fora delas. Por vezes, podem mesmo:



Sentir-se sozinhos/as, envergonhados/as ou com medo de não serem aceites pelos/as colegas.

Sentir-se frustrados/as, desmotivados/as ou com vergonha por terem dificuldades em comunicar, fazer trabalhos ou responder a perguntas.

Ser alvo de comentários, brincadeiras ou piadas por causa da forma de vestir, da comida que levam ou da religião, o que pode fazê-los/as sentirem-se tristes, com raiva ou inseguros.



Sentir falta de amigos e professores/as do país de origem, tendo saudades de casa e da rotina anterior.

Ter sintomas físicos, como pesadelos, falta de apetite, dores de cabeça ou de barriga sem explicação, que podem estar ligados à ansiedade do processo de adaptação.

O QUE PODEMOS FAZER?

Falar com a escola e com o/a professor/a responsável.

Podemos falar com a escola e com o/a professor/a responsável (geralmente chamado/a “diretor/a de turma”), partilhando aquilo que achamos relevante – e que nos sentirmos confortáveis –, sobre a nossa cultura, como era a escola no país de origem e sobre interesses, pontos fortes e desafios que o nosso filho/a manifesta. Ao longo do ano, é importante manter esta ponte ativa, participando em reuniões, pedindo atualizações, esclarecendo dúvidas e valorizando a escola no quotidiano familiar. Se a escola não tiver mediadores/as culturais, podemos solicitar a presença de um/a, sempre que necessário. Também é útil estar atento/a à Equipa Multidisciplinar de Apoio à Educação Inclusiva (EMAEI), que pode apoiar a identificação de necessidades específicas e a mobilização de apoios ou adaptações curriculares importantes para o percurso escolar da criança.

Procurar ajuda de entidades competentes.

Se não dominamos a língua portuguesa ou inglesa e a nossa família está com dificuldades em comunicar com a escola, podemos procurar a ajuda do Alto Comissariado para as Migrações (ACM) – para que recebamos o apoio, por exemplo, de uma pessoa tradutora ou de um mediador/a cultural que ajude na comunicação com a escola.

Aprender a língua portuguesa.

Podemos aprender, juntamente com o nosso filho ou filha, palavras portuguesas para comunicar (“olá”), apresentar-se (“sou o/a ...”), agradecer (“obrigado/a”) ou outras (“ajuda”). Podemos inscrever-nos para aprender a língua portuguesa, através, por exemplo, do programa Português para Todos (PPT), gerido pelo ACM.

Colaborar com professores/as e outros pais e mães.

Podemos participar nas reuniões de pais e nas atividades da escola, mesmo que tenhamos dificuldade com a língua. A presença e o interesse demonstram envolvimento e ajudam a criar pontes entre famílias e culturas.

Acompanhar nos primeiros dias.

Podemos, se ele ou ela quiser, acompanhar o nosso filho ou filha à escola nos primeiros dias, para que possa conhecer o espaço, professores/as, auxiliares e colegas. É natural que se sinta ansioso/a no meio de muitas pessoas desconhecidas, podemos dar-lhe um brinquedo ou um objeto para levar consigo e que o ajude a lembrar-se da família ou da sua cultura e, assim, sentir-se mais seguro/a.

Encontrar interesses comuns.

Podemos ajudar o nosso filho ou filha a encontrar interesses, por exemplo, brincadeiras, jogos, desenhos animados, artistas musicais, atividades desportivas, que tenha em comum com outros/as colegas. Podemos encorajá-lo a envolver-se nessas brincadeiras ou atividades.

Desafiar para que partilhe jogos, brincadeiras ou canções.

Podemos incentivar o nosso filho ou filha a ensinar aos/às colegas jogos, brincadeiras ou canções da nossa cultura. Se acharmos que isso o/a ajudaria, podemos falar com o/a professor/a para criar essas oportunidades.

Partilhar a nossa cultura.

Caso nos sintamos confortáveis e exista disponibilidade, podemos combinar com o professor/a para irmos à Escola falar um pouco sobre a nossa cultura, sobre os costumes, comidas ou outras tradições. Podemos envolver o nosso filho/a nesta atividade.

Estar atento/a a situações de discriminação.

É natural, mesmo em brincadeiras, que as diferenças criem momentos de tensão. Por isso, é importante escutarmos o nosso filho ou filha sobre como tem sido a escola: se ele/a brinca com as/os colegas, como o costumam chamar ou se algum dia se sentiu magoado/a com algo que um/a colega ou professor/a fez.

Procurar ajuda na Escola.

A mudança de cultura pode ser muito difícil, sobretudo quando é forçada. Quando sentimos que o nosso filho ou filha não está bem, vive situações de discriminação e precisa de ajuda, podemos procurar o/a **Psicólogo/a da Escola**.

CONTACTOS ÚTEIS

Para questões relacionadas com migração e asilo, regularização da permanência e residência, reagrupamento familiar, serviços de tradução e cursos de ensino do português:

AGÊNCIA PARA A INTEGRAÇÃO
MIGRAÇÕES
E ASILO (AIMA)
217 115 000

LINHA DE APOIO A MIGRANTES
(LAM)
808 257 257 | 218 106 191

CENTROS LOCAIS DE APOIO À
INTEGRAÇÃO DE MIGRANTES
(CLAIM)
Disponíveis em
diferentes municípios

Para contactar associações de imigrantes que podem oferecer informação, acompanhamento jurídico, apoio social e oportunidades de convívio e integração:

CASA DO BRASIL
DE LISBOA

CASA
DA ÍNDIA

INSTITUTO
BRASIL

ASSOCIAÇÃO
CABO-VERDIANA
DE SINTRA

SOLIDARIEDADE
IMIGRANTE

ASSOCIAÇÃO DOS
IMIGRANTES NOS
AÇORES

ASSOCIAÇÃO
MEERU

Para situações de urgência médica (ex.: acidentes, desmaios, dor intensa) ou outras situações não-médicas urgentes (ex.: incêndios, episódios de violência e outros crimes):

INEM
122

POLÍCIA DE SEGURANÇA PÚBLICA (PSP) / GUARDA
NACIONAL REPUBLICANA (GNR)
112

Para situações de Saúde física não urgentes (ex.: sintomas leves, como febre, tosse e/ou dúvidas sobre medicação) e apoio psicológico:

LINHA DE APOIO DO SNS24
808 24 24 24

LINHA DE APOIO E PREVENÇÃO DO SUICÍDIO
1411

RECURSOS IMPORTANTES

Deixamos em seguida alguns recursos para apoiar a aprendizagem da Língua Portuguesa:

VOCABULÁRIO
FUNDAMENTAL A1
Tradução
para árabe

TRANSLITERAÇÃO
DE PALAVRAS
português-árabe

VOCABULÁRIO
FUNDAMENTAL A1
Tradução
para mandarim

MY OWN TIPS –
PRATICAL TIPS TO
AUTONOMOUSLY
STRENGHTEN YOUR
LANGUAGE LEARNING
Tradução
para inglês



ORDEM
DOS
PSICÓLOGOS

ORDEM DOS PSICOLOGOS. PT