



Mercado de trabalho inclusivo

GUIA PARA ORGANIZAÇÕES INTERCULTURAIS



RPCI
COOPERATIVA

APOIOS



PATROCÍNIO





A cooperativa Rede Portuguesa de Cidades Interculturais nasceu em 2021, com o objetivo de fomentar iniciativas de diversidade e inclusão, nomeadamente através do apoio à Rede Portuguesa de Cidades Interculturais que está ligada ao Conselho da Europa.

Neste projeto os municípios de Amadora, Loures e Oeiras cooperaram mais ativamente, de modo a responder as principais dúvidas sobre diversidade e inclusão no que se refere à contratação de pessoas migrantes.



O que é a inclusão no mercado de trabalho?

- Valorização das diferenças (género, nacionalidade, orientação sexual, entre outras);
- Equidade no acesso a oportunidades de acordo com o nível de experiência profissional, formação académica e desempenho em todos os níveis hierárquicos.

Benefícios da inclusão nas organizações

+33%

O relatório "Delivering Through Diversity" apresenta dados de 2017 em que as empresas com maior diversidade étnica contam com **33% mais propensão à rentabilidade.**

Outros estudos indicam que uma cultura inclusiva tem como benefícios:

- Diminuição da rotatividade de profissionais;
- Aumento do entrosamento da equipa;
- Redução de conflitos (após fase inicial de adaptação);
- Aumento da performance e resultados financeiros;
- Fortalecimento de uma imagem institucional positiva no mercado.

Lei de Estrangeiros em Portugal

- A nova Lei de Estrangeiros (Lei nº 23/2007, de 4 de julho na sua atual redação) regula a entrada, permanência, saída e afastamento pessoas estrangeiras em território nacional.

O que mudou com a nova Lei?

- Deixou de ser necessário a entrevista consular para a contratação de pessoas migrantes;
- Criação do “tech visa” destinado à contratação de mão de obra altamente qualificada;
- Criação do procedimento de Manifestação de Interesse (MI).

O que é a manifestação de interesse?

As pessoas que ingressaram em Portugal sem o visto adequado para o exercício de atividade remunerada, podem se **regularizar por meio da manifestação de interesse (MI)**, desde que comprovem a sua condição laboral.

A MI é uma novidade introduzida pela Lei nº 23/2007, nos seus artigos 88, nº2 e 89 nº2, tendo sido regulamentada pelo Decreto Legislativo 09/2018.

Quem pode apresentar a manifestação de interesse?

Qualquer pessoa estrangeira que tenha entrado legalmente em Portugal, que esteja inscrita e com situação regularizada perante a Segurança Social e tenha uma relação laboral comprovada.

Tipos de MI em Portugal

EXERCÍCIO DE ATIVIDADE PROFISSIONAL SUBORDINADA

- Destinado a quem recebe uma oferta ou contrato de trabalho já estando em solo português.
- A promessa de trabalho ou o contrato de trabalho precisam estar em conformidade com a legislação de trabalho portuguesa, incluindo o pagamento de um salário mensal respeitando o limite mínimo legal.
- A pessoa que solicitará a autorização de residência (AR) para exercício de atividade profissional subordinada, por meio da manifestação de interesse, deve estar atenta ao disposto no Art.º 88º, n.º 2, da Lei de Estrangeiros.



Para mais informações,
aceda à página do SEF
e confira todos os requisitos



Apesar do Parlamento português ter aprovado o fim do SEF e a criação de uma nova agência governamental, chamada Agência Portuguesa para Migrações e Asilo (APMA), que será responsável pelas políticas de imigração no país, esse processo ainda não estava finalizado aquando da conclusão deste guia. Nesse sentido, visto que as atribuições do atual Serviço de Estrangeiros e Fronteiras se mantêm até à definição das atribuições específicas do novo Órgão, optámos por manter a denominação já conhecida pelas empresas e pessoas migrantes, evitando assim dúvidas e confusões desnecessárias.



ATIVIDADE PROFISSIONAL INDEPENDENTE

- Todas as pessoas que exercem **atividade profissional sem vínculo laboral**, ou seja, não subordinada a uma entidade patronal;
- As pessoas trabalhadoras independentes, devem emitir os chamados “recibos verdes” de modo a cumprir com as obrigações fiscais portuguesas. Para tanto, deverão abrir atividade no Portal das Finanças.
- Neste caso, é preciso ter atenção aos requisitos dispostos no Art.º 89º, n.º 2, referentes a “autorização de residência para exercício de atividade profissional independente, com dispensa de visto de residência”.



Saiba mais
accedendo à
página do SEF

Contratação de pessoas migrantes em Portugal

QUAIS SÃO OS DIREITOS LABORAIS DAS PESSOAS MIGRANTES?

Os mesmos de uma pessoa trabalhadora com nacionalidade portuguesa. A igualdade de direitos está consagrada no artigo 4, do Código do Trabalho Português (Lei n. 7/2009, de 12 de fevereiro na sua atual redação).

A LEGISLAÇÃO PORTUGUESA PREVÊ ALGUM REQUISITO ESPECÍFICO NO CONTRATO DE TRABALHO FIRMADO COM UMA PESSOA ESTRANGEIRA?

O contrato firmado com pessoas migrantes deve ser, obrigatoriamente, na forma escrita. Todos os outros requisitos relacionados à forma e conteúdo estão dispostos no artigo 5º do Código do Trabalho.

sim!

O QUE É A PROMESSA DE CONTRATO DE TRABALHO?

Prevista no artigo 103, do Código do Trabalho, a promessa de contrato deve estar na forma escrita, conter a identificação, assinaturas e domicílio ou sede das partes, a correta identificação da atividade que será prestada, bem como a remuneração, entre outros requisitos dispostos na legislação competente. Com esta promessa, a pessoa migrante pode, inclusive, dar entrada na MI.

Principais dúvidas na contratação de pessoas migrantes

POSSO CONTRATAR UMA PESSOA QUE NÃO ESTÁ INSCRITA NA SEGURANÇA SOCIAL?

sim!

O Número de Identificação da Segurança Social (**NISS**) é o nº que permite uma identificação perante a Segurança Social única, exata e rigorosa, a nível nacional. No entanto, este não é um requisito previsto na legislação laboral para que um contrato de trabalho seja firmado.

O QUE A EMPRESA DEVE FAZER CASO A PESSOA MIGRANTE AINDA NÃO TENHA O NISS?

Se a organização pretende contratar uma pessoa que ainda não está inscrita, o próprio departamento de Recursos Humanos poderá realizar o procedimento online, de forma prática e descomplicada da seguinte maneira:

Segurança Social Direta (SSD), acedendo a **“Perfil” > “Documentos de Prova” > “Enviar documento de Prova” > no “Assunto”** selecionar **“NISS na Hora – Pedido de Entidade Empregadora”**

POSSO CONTRATAR UMA PESSOA QUE NÃO TENHA A AUTORIZAÇÃO DE RESIDÊNCIA?

sim!

Como dito, a nova Lei de Estrangeiros permite a regularização de pessoas que não possuem um visto com autorização para o exercício de atividade remunerada.

Neste caso, a organização empregadora deve ter atenção a duas questões:

1. Verificar se a pessoa já deu entrada na manifestação de interesse e, em caso positivo, proceder normalmente com a contratação.
2. Se a sua organização estiver disposta a oferecer a primeira oportunidade de emprego para uma pessoa estrangeira, é preciso seguir o disposto no artigo 88, nº2. Assim, em posse do contrato ou promessa de contrato, a pessoa migrante deverá dar entrada ao procedimento de manifestação de interesse, para ficar em “processo de regularização” diante da legislação portuguesa e evitar qualquer problema com fiscalização.

Tenha em mente que...

- A migração traz resultados positivos para o país, tanto em termos económicos, como de desenvolvimento e inovação;
- O governo português reconhece a importância da população migrante, e tem trabalhado arduamente para aperfeiçoar a sua legislação, bem como os serviços prestados pelos órgãos competentes.
- O estado português instituiu a aplicação de coimas, mas estas aplicam-se apenas as empresas que contratam população migrante de forma irregular e sem o devido cumprimento das obrigações legais.
- Siga as nossas recomendações para que a sua Organização faça parte de um grupo de empresas inclusivas e se torne uma peça importante na retoma económica de Portugal após a crise da COVID-19.



Como criar um ambiente mais inclusivo

A construção de um ambiente de trabalho inclusivo vai para além do processo de recrutamento e seleção.

Confira as nossas dicas de acordo com cada etapa.

Recrutamento e seleção

1. Faça um diagnóstico interno, para compreender o quão inclusiva é a sua organização e as áreas a melhorar (auscultando as pessoas que trabalham consigo);
2. Invista em conhecimento jurídico sobre contratação de pessoas migrantes;
3. Desenvolva e defina uma boa estratégia de Diversidade e Inclusão;
4. Realize o diagnóstico de necessidade da vaga, identificando as necessidades da organização e quais são as competências desejadas em cada equipa;
5. Desenvolva um recrutamento objetivo, baseado nas competências de cada participante;
6. Os requisitos para as vagas devem ser essenciais e condizentes com o bom cumprimento da função;
7. A exigência de fotografias, bem como "boa aparência" pode ser discriminatória. Evite!
8. Faça parcerias com órgãos locais, associações e cooperativas, que possam facilitar a comunicação entre a população migrante e a sua organização, canalizar pessoas, dar apoio no processo e até realizar ações de sensibilização;
9. Procure ativamente por perfis diversos, diversificando as fontes de recrutamento e tendo em atenção o texto e local de divulgação dos anúncios;
10. Use ferramentas diferentes, como as descritas a seguir.

Ferramentas para o recrutamento inclusivo

INTELIGÊNCIA ARTIFICIAL

A utilização de algoritmos e big data pode ajudar as organizações na construção de um processo de recrutamento mais imparcial. Entretanto, é possível que algumas dessas ferramentas, acidentalmente, possam estar programadas de forma discriminatória (através da busca de termos específicos, por exemplo). Assegure-se de que isso não acontece na sua organização!

RECRUTAMENTO ÀS CEGAS (SEM FOTOGRAFIA)

Este visa priorizar as competências técnicas e comportamentais da pessoa à procura de emprego, ou seja, é um modelo de recrutamento que diminui a ocorrência de discriminação no processo de seleção curricular. É importante ter em atenção que tal só produz efeitos na fase de seleção dos currículos. Para realização de entrevistas mais imparciais garanta que a equipa de recrutamento recebeu formação e está consciente dos seus enviesamentos. A realização de entrevistas práticas sem acesso prévio aos CVs é ainda possível em muitas funções.

AVALIAÇÃO DO PERFIL COMPORTAMENTAL

Avaliação do perfil comportamental, é uma das técnicas mais assertivas no recrutamento, visto que possibilita que a equipa responsável pela seleção, escolha a pessoa que mais se assemelhe aos requisitos identificados na descrição da vaga de trabalho. Tal avaliação é geralmente feita por meio de testes de personalidade, entrevistas de grupo e desafios morais. Garanta que as condições de avaliação são acessíveis para todas as pessoas considerando questões, como língua materna, religião, cultura, etc.



Inclusão após a contratação

A integração no ambiente de trabalho requer atenção às suas dificuldades e adaptação do meio para a sua chegada e interação das pessoas com a organização. A seguir, alguns exemplos de ações que podem ser implementadas:

CURSOS DE IDIOMAS

Faça parcerias com escolas de idiomas e/ou contate profissionais do ensino de idiomas para incentivar as novas contratações não originárias de países lusófonos a melhorar a comunicação com os colegas, clientes e entidades fornecedoras.

VALORIZE AS DIFERENÇAS

Incentive a integração e a troca ativa de experiências entre as pessoas. Algumas ideias são: happy hours mensais, almoços ou jantares temáticos, comunicação interna com sugestões de músicas, filmes, programas de temas diversos, dicas turísticas, entre outros. Principalmente, deixe bem clara a mensagem de que o que cada pessoa traz é uma mais-valia, valorizando e estimulando diferentes pontos de vista e contributo de todas as pessoas. **Pergunte às pessoas como desejam celebrar as suas origens.**

CAMPANHAS DE COMBATE À DISCRIMINAÇÃO

Infelizmente, ainda há muitos preconceitos na nossa sociedade. Alguns são mais expressos, outros se dão por meio de “piadas ou brincadeiras”. A organização deverá estar atenta a estes comportamentos, promovendo sessões de conscientização e criando políticas “tolerância zero” para a discriminação.

DESENVOLVA E DIVULGUE CRITÉRIOS OBJETIVOS PARA PROGRESSÃO DE CARREIRA, INCENTIVOS E PRÊMIOS

Tenha critérios de promoção e plano de carreira bem estabelecidos, baseados na experiência, assiduidade e qualidade do trabalho, de modo que todas as pessoas tenham acesso às mesmas oportunidades na empresa, independentemente da sua origem.



Algumas dicas adicionais

TENHA UM PROGRAMA DE COMPLIANCE

O compliance é uma ferramenta bastante utilizada em alguns países, como é o caso dos Estados Unidos. Tem como objetivo garantir que a empresa aja em conformidade tanto com as regras internas, quanto com as regras externas.

ACOMPANHE O PROCESSO DE INCLUSÃO

Só é possível saber se a organização está a atingir o objetivo da inclusão se houver um processo de acompanhamento. Portanto, defina métricas para avaliação, mas lembre-se que além dos critérios objetivos, os subjetivos também são muito importantes, como o fato de uma pessoa estar a produzir menos por causa de algum problema familiar ou até mesmo por estar a sentir-se deslocada dentro da empresa. Garanta que a pessoa tem tudo o que necessita para desempenhar as suas funções. Pode começar por perguntar: **Do que necessita? Como podemos assegurar o seu acolhimento?**



Estou à procura de emprego, e agora?

1. Tenha um currículo para cada área de especialidade e especifique o seu objetivo;
2. Inclua apenas informações de contacto essenciais como, nome completo, e-mail e número de telefone. Não é necessário incluir foto;
3. Descreva a sua formação, com o nome de cada curso, período em que foi realizado, data de conclusão;
4. Faça um breve resumo das suas competências e qualificações;
5. Descreva as suas experiências profissionais, relevantes para a área desejada, sempre da mais recente para a mais antiga;
6. Cite outros cursos e atividades que façam sentido ao que procura, valorize as experiências adquiridas informalmente, como voluntariado ou hobbies que mostrem quem você é.

O que fazer quando o momento da entrevista chegar?

1. Mantenha o seu currículo atualizado;
2. Prepare-se para a entrevista, estude a empresa, leia o seu currículo para não se esquecer de nenhum detalhe;
3. Pesquise antecipadamente onde será o local da entrevista para que não haja imprevistos ou atrasos;
4. Relativamente à apresentação pessoal, não existe um padrão a seguir. É importante pesquisar sobre o código de vestuário das organizações, algumas são mais formais que outras. Existem, ainda, organizações onde pode obter roupas, para o trabalho, de forma gratuita;
5. Seja imparcial ao falar das Organizações nas quais trabalhou anteriormente;
6. Seja sincero sobre si e as suas experiências profissionais, valorizando as que mais se aproximam do perfil de trabalho a que se candidata.

Algumas questões que podem ser feitas no momento da entrevista:

- Fale um pouco sobre si.
- Quais são os seus objetivos profissionais?
- O que mais chama a sua atenção neste trabalho?
- Com o que mais se identifica nesta organização?
- O que considera que seja o seu diferencial?
- Fale sobre os seus pontos forte e pontos de melhoria.

Dicas de como potencializar as suas especificidades:

- Olhe nos olhos da pessoa com quem estiver a conversar;
- A pessoa responsável por realizar a entrevista quer conhecer a pessoa que tem diante de si;
- Demonstre interesse pela posição, fazendo perguntas no momento oportuno;
- Não minta sobre alguma competência que não tenha, mas coloque-se à disposição para aprender, se for o caso.



CÂMARA MUNICIPAL DE LOURES

Praça da Liberdade, 2674-501 Loures
T: 211 150 100

DEPARTAMENTO DE COESÃO SOCIAL E HABITAÇÃO

Unidade de Inclusão e Cidadania

T: 211 150 164 | E-mail: uic@cm-loures.pt

Gabinete de Apoio Ao Migrante

T: 211 151 451 | 963 503 318 | 934 400 550

CÂMARA MUNICIPAL DE OEIRAS

CLAIM DE PAÇO DE ARCOS

2.ª a 6.ª feira, (dias úteis) das 10h00 às 17h00

Centro Comunitário do Alto da Loba

Rua Instituto Conde de Agrolongo, 39
Alto da Loba, Paço de Arcos
T: 214 420 463
E-mail: jose.almeida@cm-oeiras.pt

CLAIM DE CARNAXIDE

2.ª a 6.ª feira, (dias úteis) das 10h00 às 17h00

Rua Professor Delfim Santos, 9, 2790 Carnaxide
T: 214 160 565
E-mail: maria.tavares@cm-oeiras.pt

CÂMARA MUNICIPAL DA AMADORA

DIVISÃO DE INTERVENÇÃO SOCIAL

2ª a 6ªf. das 9h00 às 12h30 e das 14h00 às 17h30;
Marcações prévias por telefone, e-mail
ou presencialmente

Pcta. Carolina Simões S/N
2700-165 Amadora
T: +351 214 369 053
E-mail: accao.social@cm-amadora.pt

CLAIM AJPAS

AMADORA NORTE

2.ª a 6.ª feira, (dias úteis) das 09h00 às 19h00

Serviços jurídicos e Serviços de Saúde:

Sábado das 10h00 às 13h00

Espaço Cidadania

Praça Gil Eanes nº2 A,
Casal da Mira - 2650-441 - Amadora
T: +351 214 925 168 / +351 966 682 747
E-mail: claim.amadoranorte@gmail.com

As cidades estão
à sua disposição.
Em caso de dúvidas,
procure um dos
seguintes setores.

CLAIM DE PORTO SALVO

2.ª a 6.ª feira, (dias úteis) das 10h00 às 17h00

Centro Comunitário dos Navegadores

Alameda Jorge Álvares, 4, Porto Salvo
T: 210 977 490
E-mail: maria.crauidao@cm-oeiras.pt

CLAIM DE MÓVEL

Mediante marcação

Rua Professor Delfim Santos, 9
2790 Carnaxide
T: 214 160 565
E-mail: ana.brito@cm-oeiras.pt

CLAIM ASSACM

AMADORA SUL

2.ª a 6.ª feira, (dias úteis) das 10h00 às 13h00

Serviços jurídicos e Apoio Psicológico:

2.ª a 6.ª feira, (dias úteis) das 15h00 às 19h00

Atendimento Cova da Moura

Rua do Vale nº17, Cova da Moura
2610-232 - Amadora
T: +351 214 905 144
E-mail: claim.amadorasul@gmail.com

Atendimento Buraca

Rua 5 de outubro nº14 A
2610-040 - Amadora
T: +351 214 712 681
E-mail: claim.amadorasul@gmail.com

As opiniões expressas neste trabalho são de exclusiva responsabilidade dos autores, e não refletem necessariamente a posição oficial do Conselho da Europa. Qualquer pedido de reprodução ou tradução do todo ou parte deste documento deverá ser enviado para:

Council of Europe, Directorate of Communication
(F-67075 Strasbourg Cedex ou publishing@coe.int)

cidadesinterculturais.pt



APOIOS



PATROCÍNIO

