****

**Considere o seguinte
APÓS
o recrutamento de trabalhadores estrangeiros**

| Tenha em conta os seguintes aspetos... | **Medidas** |
| --- | --- |
| **Integração dos trabalhadores** | Pacote de boas-vindas | Um pacote de boas-vindas é um complemento útil ao procedimento formal de integração na sua organização. Poderá incluir informações sobre a região, tais como hiperligações para serviços de transporte, direções para o local de trabalho, um mapa e informações sobre serviços nas proximidades. |
| Formalidades jurídicas e administrativas | Os trabalhadores que necessitam de se registar junto das autoridades podem precisar de algum tempo durante o seu horário de trabalho para o fazer. Conceda o tempo necessário ao trabalhador para tratar de formalidades, como solicitar um número de segurança social, um documento de registo ou outra formalidade exigida pelas autoridades. |
| Questões familiares e alojamento  | A sua empresa não pode ser responsável por todos os aspetos relacionados com a integração dos novos funcionários, mas tenha em consideração as suas circunstâncias e o tempo de que podem precisar para procurar casa, visitar escolas ou apoiar a respetiva família. |
| Preparar os trabalhadores residentes  | Envolva os seus atuais trabalhadores tanto quanto possível no processo de recrutamento. Explique-lhes o que está a fazer e porquê. Um evento social poderá ajudar os seus trabalhadores a conhecerem-se. Certamente não quererá que se sintam ameaçados pelos novos funcionários. |
| **Mentoria** | Atribuir um mentor para orientar o novo funcionário relativamente à cultura de trabalho, às rotinas e aos aspetos sociais do novo posto de trabalho é um passo positivo para apoiar a sua integração no local de trabalho. Essa pessoa poderá ser alguém que tenha passado por uma experiência semelhante. |
| **Condições no local de trabalho** | **Condições de trabalho** | Os trabalhadores estrangeiros têm direito às mesmas condições de trabalho nos termos do direito comunitário e nacional. Certifique-se de que as disposições contratuais para os seus novos funcionários são justas e não discriminatórias. |
| **Saúde e segurança** | Deve ter um cuidado extra ao familiarizar os novos funcionários estrangeiros com os procedimentos da sua organização em matéria de saúde e segurança. Poderá ser necessário oferecer apoio adicional e testar a compreensão dos novos funcionários quanto ao que devem fazer durante um exercício de simulação de incêndio ou outra situação de emergência. |
| **Formação** | O acesso a oportunidades de aprendizagem e desenvolvimento é importante para todos os funcionários, mas poderá ser necessário adaptar a formação para os trabalhadores estrangeiros, se estes não estiverem familiarizados com a linguagem técnica ou os equipamentos que utilizarão durante o exercício da sua atividade. |
| **Problemas de retenção** | Caso precise de um compromisso de longo prazo por parte dos seus novos funcionários, tente antecipar eventuais problemas que possam afetar a retenção. Os funcionários precisam de regressar ao seu país no Natal? Estão satisfeitos com as suas condições de vida e de trabalho? |

|  |  |
| --- | --- |
| **Partilhe a sua experiência!** | Se a sua experiência de recrutamento no estrangeiro tiver interesse para terceiros, fale-nos um pouco sobre isso! Essa experiência de recrutamento da sua empresa poderia figurar no nosso sítio Web e incentivar outros empregadores que anteriormente hesitaram em recrutar noutros países da Europa. O que correu bem? Enfrentou algum obstáculo? Como é que os seus funcionários reagiram?Pode enviar a sua história para o seguinte endereço:  |