

Garanta que está a dar a mesma oportunidade a todos(as) de igual forma, promova a diversidade para as organizações e respeite-a desde o momento do anúncio!

ATRAÇÃO CANDIDATOS(AS)

ANÚNCIO EMPREGO

1

**Recrutamento,
seleção e inclusão
de pessoas migrantes
nas organizações**

Boas Práticas em 4 Passos

2

RECRUTAMENTO

E SELEÇÃO

Garanta processos de recrutamento e seleção justos e atentos às especificidades!

3

ACOLHIMENTO

INTEGRAÇÃO

Crie um clima acolhedor, promotor da sensação de pertença e atento às necessidades de quem chega!

4

CULTURA

ORGANIZACIONAL

Adote políticas promotoras de Diversidade e Inclusão (D&I) e faça delas o ADN da sua organização!

Para maior desenvolvimento da informação, consultar "Recrutamento, seleção e inclusão de migrantes: Guia prático para profissionais de gestão de recursos humanos"

Elaborado por:



No âmbito do projeto:



Com o apoio:



Outros parceiros:



ESCOLA
SUPERIOR
DE EDUCAÇÃO

Porto.

1. ATRAÇÃO CANDIDATOS(AS) / ANÚNCIO EMPREGO



TARGET PERSUASION STRATEGY

Especifique condições e benefícios oferecidos pela empresa.
Ex. Se uma organização oferece feriados do país de origem do/a colaborador(a), poderá mencionar esse benefício na vaga.



CANAIS DE DIVULGAÇÃO

Utilize uma variedade de canais de divulgação das oportunidades.
Ex. Identifique grupos de redes sociais onde estão representadas comunidades específicas.



IDIOMAS

Apresente o anúncio em pelo menos 2 idiomas.
Ex. Utilize o inglês, como língua falada internacionalmente.



INFORMAÇÃO RELEVANTE

No anúncio, solicite apenas informação necessária e relevante para o desempenho da função e dispense toda a informação que não seja importante, reduzindo o efeito dos enviesamentos.
Ex. Evite pedir informação sobre características pessoais e de personalidade, género, estado civil, etnia e nacionalidade.



MENSAGENS MOTIVACIONAIS

No anúncio introduza mensagens motivacionais sobre a promoção da diversidade na organização.
Ex. “A nossa organização procura ser diversificada e a tua presença pode fazer a diferença!” ou “O teu talento é o que importa!” ou “Candidate-te e ajuda-nos a construir uma sociedade mais diversa!”



COMPETÊNCIAS TRANSVERSAIS

Privilegie o envio de um currículo focado nas competências, que permita avaliar o perfil de desempenho e as competências transversais importantes para a função.
Ex. utilização de CV cego e de estratégias de recrutamentos “às cegas”.



CLAREZA NO PROCESSO DE SELEÇÃO

Seja claro/a no anúncio quanto aos documentos e modelos necessários e procedimentos a adotar nas diferentes etapas do processo de seleção. Os processos não são iguais nas diferentes culturas e é essencial que todos/as disponham da mesma informação.
Ex. Disponibilize um manual informativo ou contato para esclarecimentos.

2. RECRUTAMENTO E SELEÇÃO



EQUIPAS DE RECRUTAMENTO DIVERSAS

Envolve no processo de recrutamento, seleção e tomada de decisão profissionais com diferentes perfis, de forma a reduzir a possibilidade de enviesamento.



FEEDBACK PERSONALIZADO

Devolva um *feedback* personalizado, permitindo que as pessoas conheçam o motivo pelo qual não foram selecionadas. Assim, poderão perceber como podem melhorar num futuro processo de recrutamento.



EXPERIÊNCIA INTERNACIONAL

Na avaliação das competências de uma pessoa migrante considere e valorize as competências obtidas pela experiência internacional (a experiência de imigração contribui para o desenvolvimento de importantes *soft skills*).



ENQUADRAMENTO LEGAL

Conheça o enquadramento legal para a contratação de cidadãos estrangeiros.



APOIO NOS PROCESSOS

Disponibilize informação adicional e apoio na preparação das pessoas candidatas antes da realização de entrevistas, *focus groups* ou *assessments*, de forma a preparar as pessoas que estejam menos familiarizados com a estrutura dos processos nas empresas em Portugal.



GRAUS E TIPOS DE QUALIFICAÇÃO

Para melhor compreender os graus de qualificação e equivalências, ao longo da entrevista procure validar competências técnicas e/ou solicite à pessoa candidata o plano curricular do seu curso.



ROONEY RULE

Pondere aplicar esta regra que define que quando uma posição está em aberto devem ser considerados para a entrevista um(a) ou mais candidatos(as) de grupos minoritários, podendo ser aplicada uma sanção quando esta regra não é respeitada (Proxmire, 2008).



BARREIRAS LINGUÍSTICAS

Possibilite a realização da entrevista numa 2ª língua e/ou crie contexto em que a diferença de língua e as barreiras culturais não sejam um entrave à comunicação (estratégias de *gamificação* podem ser uma opção interessante).

3. ACOLHIMENTO / INTEGRAÇÃO



PRÁTICAS CULTURAIS

Procure conhecer quais as práticas religiosas e culturais do(a) novo(a) trabalhador(a) e faça uma gestão de expectativas entre ambas as partes esclarecendo o que será possível de cumprir ou não face à natureza da função e da organização.



MOMENTO AFTER WORK

Organize um momento informal (encontro ao final de tarde, almoço ou jantar) para promover a aproximação entre as novas pessoas e a sua equipa de trabalho.



MANUAL DE INTEGRAÇÃO SOCIAL

Disponibilize um manual de integração social, onde são esclarecidas as questões mais pertinentes de uma pessoa recém-chegada a Portugal relativas a direitos e deveres, contatos de apoio/ emergência, entre outros. Este manual beneficiará ainda mais caso seja traduzido em diferentes idiomas.



PROGRAMA DE EMBAIXADORES

Crie programa de embaixadores da organização ou de mentoria (mentores "buddy") para apoiar a integração das pessoas recém-chegadas, tanto na empresa, como na nova cidade.



DINÂMICAS DE GRUPO

No plano de integração de uma nova pessoa, inclua momentos práticos e dinâmicas de grupo. A prática é particularmente importante para reforçar relações e facilitar aprendizagens.

4. CULTURA ORGANIZACIONAL



EQUIPA ESPECIALISTA EM D&I

Crie uma equipa de trabalho ou departamento especialista em D&I, composto por representantes das várias áreas funcionais da organização, incluindo postos de liderança, com uma atuação estratégica e um objetivo de comunicar e abordar alinhadamente os desafios internos à organização.



BENCHMARKING E BOAS PRÁTICAS

Procure conhecer no mercado quais as práticas e programas implementados por outras empresas e adapte-os à realidade da sua; Partilhe exemplos de práticas e sucessos (através de conferências, debates, tertúlias, redes sociais, site da empresa e intranet).



CONSULTORIA DE QUESTÕES LEGAIS

Recrute ou crie uma parceria com profissionais ou agências especialistas em direito do trabalho e direito da nacionalidade, de forma a esclarecer eventuais dúvidas sobre os processos de contratação de migrantes e prestar apoio no decurso dos mesmos.



AÇÕES DE SENSIBILIZAÇÃO

Desenvolva ações de formação e sensibilização abrangentes e específicas para todas as pessoas da empresa sobre o tema da D&I.



RESPEITO E CONHECIMENTO

Promova o respeito e o conhecimento sobre as várias culturas, religiões e costumes das diferentes pessoas que trabalham na organização.