****

**Considere o seguinte  
ANTES  
de recrutar trabalhadores estrangeiros**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Tenha em conta os seguintes aspetos... | **Medidas** | |
| **Aconselhamento e planeamento** | Serviços locais de emprego | Antes de procurar candidatos estrangeiros, tente entrar em contacto com o seu *serviço público local de emprego* para discutir as necessidades de recrutamento da sua empresa ou organização. Esse serviço poderá encontrar candidatos adequados que residam no país. |
| **Preparar um perfil de candidato** | Quais são as aptidões, competências e qualificações específicas necessárias para desempenhar a função em causa? |
| *Se decidir recrutar trabalhadores no estrangeiro,* | |
| Elaborar um plano | Descreva os objetivos, benefícios, riscos e custos do recrutamento no estrangeiro. Tenha em atenção os prazos, pois poderá demorar mais tempo a encontrar candidatos internacionais. |
| Contactar as autoridades competentes *(o serviço de registo nacional de estrangeiros ou serviços equivalentes no seu país)* | Procure saber se precisa de tomar alguma medida adicional para recrutar cidadãos estrangeiros. Esses cidadãos têm de ser registados separadamente ou têm de pagar alguma taxa específica? |
| **Requisitos legais e trabalhadores destacados** | Procedimentos de registo e autorizações de trabalho | Pretende contratar trabalhadores de outros países do Espaço Económico Europeu (EEE) e necessita de mais informações sobre os procedimentos de registo e as autorizações de trabalho? Em caso afirmativo, consulte a secção «[Vida e Trabalho](https://ec.europa.eu/eures/main.jsp?acro=lw&lang=pt&catld=490&parentld=0)» para conhecer os procedimentos de registo e obter informações sobre as autorizações de residência para cada país. |
| Disposições transitórias relativas à livre circulação dos trabalhadores | Para informações sobre as disposições transitórias que regem a livre circulação de trabalhadores de, para e entre os novos Estados-Membros, terá de consultar a secção «[Livre circulação dos trabalhadores](https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catld=849&langld=pt)" » (https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=849&langId=pt) do Portal Europa. |
| Trabalhadores destacados | O trabalhador destacado é uma pessoa que, por um período limitado, trabalha fora do Estado-Membro onde habitualmente exerce a sua atividade. Se a sua organização tiver de destacar trabalhadores noutro Estado-Membro, terá de se familiarizar com as regras e os procedimentos envolvidos.  As informações podem ser encontradas na secção «[Trabalhadores destacados](https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catld=471&langld=pt)» (https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=471&langId=pt) do Portal Europa. Ver também a página Web nacional de informações e contactos.  Poderá ainda consultar e descarregar o *«Guia prático para o destacamento de trabalhadores nos Estados-Membros da União Europeia, no Espaço Económico Europeu e na Suíça»* (http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=11366&langId=pt) ou visitar o [sítio Web da Eurofound](https://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/industrial-relations-dictionary/posted-workers) (https://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/industrial-relations-dictionary/posted-workers) |
| **Disposições práticas** | Alojamento/Habitação | Considere as medidas práticas que um novo trabalhador estrangeiro terá de tomar para encontrar alojamento ou habitação. O alojamento/habitação está disponível localmente? Como se encontra e quanto custa? Pode oferecer aconselhamento ou apoio ao novo funcionário? |
| **Fatores linguísticos, académicos e culturais** | Barreiras linguísticas | Pense no nível de competência linguística exigido aos seus candidatos. Se não forem fluentes, mas ainda assim forem adequados para o cargo em causa, deve pensar cuidadosamente sobre como irá comunicar com eles. As entrevistas telefónicas podem ser particularmente difíceis para o candidato. |
| Diferenças entre países | As legislações nacionais em matéria de emprego variam, pelo que poderá ser mais difícil recrutar nalguns países do que noutros. Por exemplo, poderá ter de se registar para o fazer, se representar uma agência de recrutamento. Informe-se sobre eventuais obstáculos administrativos antes de iniciar o processo de recrutamento. |
| **Diferenças culturais** | As práticas de recrutamento variam de país para país, tal como as formalidades entre empregadores e candidatos. Se o comportamento de um candidato for considerado pouco habitual, poderá ser apenas o resultado de uma diferença cultural. Não deixe que isso afete o seu julgamento e mantenha-se focado nas competências e aptidões do candidato. |
| Habilitações | Os candidatos a profissões regulamentadas terão de se registar junto da autoridade adequada para garantir o reconhecimento das respetivas qualificações. As redes ENIC-NARIC (<https://www.enic-naric.net/>) são a porta para o reconhecimento das qualificações académicas e profissionais na Europa. |
| **EURES para o ajudar!** | *Tendo em conta o que precede,* | |
| Encontre o seu conselheiro EURES local *(*consulte a hiperligação *«Contacte um conselheiro EURES»* no portal EURES*)* | Se precisar de aconselhamento sobre o processo de recrutamento noutro país, poderá procurar obter mais informações junto do seu conselheiro EURES mais próximo. Comece por contactar um conselheiro EURES local: este será o seu elo de ligação para a rede mais alargada, pois poderá fornecer-lhe mais informações sobre os aspetos referidos anteriormente. |