

Quando pode começar?

Um guia prático para recrutar na Europa



A Europa Social



Quando pode começar?

Um guia prático para recrutar na Europa

Comissão Europeia

Direcção-Geral do Emprego, dos Assuntos Sociais e da Inclusão

Unidade C.4

Manuscrito terminado em Novembro de 2010

Nem a Comissão Europeia nem qualquer pessoa que actue em seu nome são responsáveis pelo uso que possa ser feito com as informações contidas nesta publicação.

© Foto da capa: istockphoto.com

Para qualquer utilização ou reprodução das fotos não abrangidas pelos direitos de autor da União Europeia, deve ser solicitada autorização directamente ao(s) detentor(es) dos direitos de autor.

Europe Direct é um serviço que
responde às suas
perguntas sobre a União Europeia

Linha telefónica gratuita (*):
00 800 6 7 8 9 10 11

(* Alguns operadores de telefonia móvel não permitem o acesso aos números iniciados por 00 800 ou cobram essas chamadas

Encontram-se disponíveis numerosas outras informações sobre a União Europeia na Internet, via servidor Europa (<http://europa.eu>)

Uma ficha catalográfica e um resumo figuram no final desta publicação

Luxemburgo: Serviço das Publicações da União Europeia, 2011

ISBN 978-92-79-17828-3

doi:10.2767/11257

© União Europeia, 2011

Reprodução autorizada mediante indicação da fonte

Printed in Germany

IMPRESSO EM PAPEL RECICLADO SEM CLORO (PCF)





Preâmbulo

Uma mensagem da BusinessEurope

A recente crise financeira e económica atingiu as empresas europeias com uma intensidade sem precedentes. Ao mesmo tempo, os empregadores desenvolveram esforços notáveis para manter os seus empregados. Este facto deve-se, em parte, à grande valorização das aptidões e competências dos trabalhadores.

O desafio de conseguir o talento certo para um posto de trabalho torna-se cada vez mais premente para os empregadores europeus em vários países. Mesmo durante a crise, centenas de milhares de vagas coexistiram com taxas de desemprego elevadas. Os membros da BusinessEurope comunicam importantes défices de competências no âmbito das STEM ⁽¹⁾, mas também num amplo conjunto de profissões, incluindo enfermeiros, canalizadores, electricistas, etc. Na União Europeia, estas limitações específicas variam consoante os países.

À medida que a economia começa a recuperar, é crucial que as empresas tenham acesso a aptidões e competências que correspondam às suas necessidades. Para este efeito, necessitaremos não apenas de mercados de trabalho eficientes, mas também de mobilidade geográfica e profissional.

A livre circulação dos trabalhadores constitui uma pedra angular do projecto europeu e é fundamental para o bom funcionamento do mercado único. Essa mobilidade possibilitará também que os empregadores possuam um maior grupo de trabalhadores para recrutar e que os trabalhadores individuais beneficiem de um leque mais vasto de oportunidades de emprego. Mais ainda, permitirá que os trabalhadores conheçam novos métodos de trabalho e

⁽¹⁾ Science, Engineering, Technology, Mathematics (ciência, engenharia, tecnologia e matemática).

conduzirá a um intercâmbio de conhecimentos, línguas e técnicas na União Europeia. Além disso, já ficou provado que os países com níveis elevados de mobilidade geográfica também possuem níveis significativos de mobilidade profissional.

Actualmente, o nível de mobilidade geográfica na União Europeia é muito reduzido, situando-se em apenas 2%. Isto mostra a necessidade de abordar os obstáculos ao exercício do direito à livre circulação. Deveria ser simples ocupar um emprego nouro Estado-Membro.

A EURES desempenha um papel importante na facilitação de mercados de trabalho transparentes, integrados e facilmente acessíveis e de sistemas de informação sobre a educação. Através desta rede, os candidatos a emprego e os empregadores estão ligados aos serviços públicos de emprego em toda a União Europeia. Este papel deve ser ainda mais promovido para que os serviços da EURES possam ser mais bem aproveitados pelos empregadores. No portal da EURES, estão actualmente registados mais de 432 000 currículos de candidatos a emprego, mas pouco mais de 21 000 empregadores.

É importante, pois, aumentar a visibilidade da EURES e reforçar o diálogo com os empregadores sobre formas de melhorar a atractividade dos seus serviços.

A cooperação e o intercâmbio de *know-how* entre os serviços públicos de emprego, bem como as parcerias com agências de emprego privadas, podem ajudar a aumentar a eficiência da prestação de serviços de mediação entre a oferta e a procura de emprego, aconselhamento e orientação de carreira. Será imperativo permitir que as capacidades da nossa mão-de-obra sejam plenamente aproveitadas, nomeadamente porque a população deverá diminuir.

São necessários serviços de emprego eficientes e redes com um funcionamento adequado para uma aplicação bem-sucedida das políticas de flexigurança. Ao facilitar a criação de novos postos de trabalho e ao apoiar as pessoas durante as transições, esses instrumentos permitem uma redistribuição do trabalho mais fácil.

Este manual deve ajudar os empregadores a utilizarem melhor a rede EURES. Esperamos que contribua para promover a mobilidade geográfica nos mercados de trabalho europeus, incluindo transições oportunas entre empregos, bem como transições do desemprego para o emprego.

A BusinessEurope está convencida de que os empregadores e empregados de toda a Europa só têm a ganhar com uma distribuição eficiente do trabalho entre as fronteiras dos Estados-Membros.



Philippe de Buck
Director-geral
BusinessEurope
www.businesseurope.eu

Uma mensagem de um empregador

Desde que a nossa empresa foi fundada, dedicámos um grande esforço a recrutar pessoal especializado em hotelaria, cruzeiros e questões técnicas em toda a Europa. Acreditamos que a empresa beneficia da inclusão de pessoal europeu, que também nos permite cumprir a nossa tradição de um serviço atento. Penso que somos neste momento uma das últimas empresas de cruzeiros a recrutar activamente em toda a Europa.

Começámos a cooperar com a EURES Finlândia há cerca de oito anos. Agora, alargámos a nossa cooperação a fim de incluir a EURES Suécia e a EURES França. A EURES ajudou-nos a conseguir muitos trabalhadores, sobretudo através da promoção em linha das nossas vagas. Os conselheiros EURES sempre prestaram um excelente apoio à nossa equipa de recrutamento quando viajamos para os países onde está presente; ao fim de todos os estes anos, sabem exactamente o que procuramos e conseguem encontrar candidatos bastante qualificados. Verificámos também que são extremamente profissionais e fiáveis no que respeita à prestação de informações aos potenciais candidatos sobre o trabalho para a nossa empresa.

Recrutamos durante todo o ano e estamos empenhados em entrevistar pessoalmente todos os candidatos. Isto pode, naturalmente, revelar-se bastante dispendioso e demorado. Recrutando através da EURES na Finlândia, na Suécia e em França, não só somos colocados em contacto com os candidatos, mas também poupamos os custos de todas as agências de recrutamento privadas. A cooperação com a EURES tem sido extremamente benéfica para nós; prestam-nos um serviço personalizado e profissional que é difícil encontrar noutro local. No futuro, esperamos alargar esta cooperação e trabalhar com mais membros da rede EURES.

Patrick Sanlville
Gestor de Recrutamento, Pessoal de Bordo
The Yachts of Seabourn, Reino Unido
www.seabourncareers.com

Índice

Preâmbulo.....	1
O mercado de trabalho europeu e o que tem para oferecer	7
Porquê recrutar no estrangeiro?	11
Informações sobre a EURES.....	17
O que pode a EURES fazer pela sua empresa?.....	19
Recrutamento em toda a Europa	24
Alemanha.....	25
Áustria.....	28
Bélgica	31
Bulgária	34
Chipre	37
Dinamarca.....	40
Eslováquia.....	43
Eslovénia.....	46
Espanha	49
Estónia.....	52
Finlândia.....	55
França.....	58
Grécia.....	60
Hungria	62
Irlanda	64
Itália	67
Letónia	70
Lituânia.....	73
Luxemburgo.....	76
Malta.....	78
Países Baixos.....	81
Polónia	84
Portugal.....	87
Reino Unido.....	90

República Checa	93
Roménia.....	96
Suécia	99
Islândia	102
Listenstaine	105
Noruega.....	107
Suíça.....	110
Perguntas frequentes.....	112
Obrigado	114



O mercado de trabalho europeu e o que tem para oferecer

- O mercado de trabalho em rápida mutação implica que as aptidões de que necessita possam encontrar-se fora das fronteiras nacionais.
- O mercado de trabalho europeu permite-lhe recrutar nos 31 países do Espaço Económico Europeu (EEE) ⁽²⁾.
- Há algumas formalidades administrativas associadas ao recrutamento em toda a Europa.
- Existem numerosas redes de mobilidade que o podem ajudar a tirar o máximo partido do mercado de trabalho europeu.

O mercado de trabalho europeu: hoje e amanhã

O mercado único europeu tornou-se uma realidade em 1992 e representa uma das maiores conquistas da União Europeia (UE). Daqui resulta que a livre circulação de mercadorias, capitais, serviços e trabalhadores são direitos garantidos a todos os cidadãos da UE-27, do EEE e da Suíça. Com a criação de um mercado de trabalho europeu aberto, os cidadãos podem circular livremente entre Estados para viver, trabalhar e estudar noutro país.

⁽²⁾ Os países do Espaço Económico Europeu são os seguintes: Alemanha, Áustria, Bélgica, Bulgária, Chipre, Dinamarca, Eslováquia, Eslovénia, Espanha, Estónia, Finlândia, França, Grécia, Hungria, Irlanda, Itália, Letónia, Lituânia, Luxemburgo, Malta, Países Baixos, Polónia, Portugal, Reino Unido, República Checa, Roménia, Suécia, Islândia, Listenstaine e Noruega. Embora a Suíça não integre o EEE, os nacionais suíços têm os mesmos direitos que os nacionais dos países do EEE.

O mercado de trabalho europeu está em permanente evolução e enfrentará um conjunto de desafios nos próximos anos. As novas tecnologias estão a mudar a forma como os empregados trabalham. As empresas que operam numa zona geográfica mais ampla colocam uma tónica maior na polivalência e no trabalho de equipa, o que aumenta a necessidade de trabalhadores altamente qualificados. A clara mudança em curso para uma economia de baixo carbono vai exigir novas aptidões. Além disso, aptidões mais «genéricas» como as comunicações e a análise tornar-se-ão cada vez mais importantes.

A população de cidadãos europeus em idade activa atingirá o seu máximo em 2012, o que implicará uma maior procura de aptidões e maior concorrência pelos empregados «certos». Para se manterem competitivos, os empregadores necessitarão de uma mão-de-obra com um equilíbrio adequado entre conhecimento, aptidões e capacidades.

Prevê-se que a Europa, no ano 2020, assista à criação de 7 milhões de novos postos de trabalho e 73 milhões de empregos de «substituição». O sector dos serviços representará três quartos do emprego total. O mercado de trabalho europeu terá de estar preparado para enfrentar estas alterações drásticas.

Para que a sua mão-de-obra esteja preparada para fazer face aos obstáculos que se irão colocar, poderá ser necessário olhar além das fronteiras nacionais. A mobilidade proporciona um meio de adequar as aptidões às necessidades de um mercado de trabalho em rápida evolução.

O que significa um mercado de trabalho europeu para a sua empresa?

Recrutar empregados em toda a Europa é consideravelmente mais fácil do que era há apenas alguns anos. Existem várias formas não apenas de chegar a outros países europeus

e começar a recrutar, mas também de saber como atrair os empregados mais adequados.

O mercado de trabalho europeu permite que os trabalhadores se mudem para outro país sem a maior parte dos encargos administrativos que estão geralmente associados à mudança para o estrangeiro. A livre circulação de trabalhadores confere aos cidadãos europeus o direito de:

- procurar um emprego noutro país;
- trabalhar noutros países sem necessitarem de uma autorização de trabalho;
- permanecer nesse país mesmo depois de o emprego ter terminado;
- beneficiar do mesmo acesso ao emprego, condições de trabalho e todas as outras vantagens sociais e fiscais dos cidadãos locais.

Enquanto empregador europeu, pode tirar partido do mercado de trabalho europeu para:

- preencher vagas complexas, especializadas ou difíceis de ocupar;
- complementar a mão-de-obra existente com empregados de diferentes origens e com vários níveis de aptidões;
- utilizar o conhecimento local dos empregados europeus para ampliar a sua base de clientes.

Redes europeias de mobilidade ao seu dispor

Existe um conjunto de redes dedicadas à mobilidade profissional europeia para prestar apoio aos empregadores. Quer se trate de uma pequena empresa que pondera recrutar no estrangeiro pela primeira vez ou de uma empresa consolidada que procura mais informações, os seguintes serviços podem ser úteis.

A sua Europa

Sendo um guia prático para fazer negócios na Europa, o portal «A sua Europa» apresenta informações sobre como formar e gerir uma empresa. Além disso, os empregadores encontram informações sobre recrutamento, regulamentação social e apoio financeiro.

Visite ec.europa.eu/youreurope/business.

Enterprise Europe Network

Esta rede ajuda pequenas empresas a tirarem o máximo proveito do mercado europeu. Os empregadores podem ficar a saber como expandir uma empresa, obter novas tecnologias e aceder a financiamento da União Europeia e a informação financeira.

Visite www.enterprise-europe-network.ec.europa.eu.

Portal europeu das pequenas empresas

Saiba o que faz a União Europeia para promover as pequenas empresas, na Europa e a nível global. Este sítio presta informações sobre e para as pequenas e médias empresas, incluindo questões de política, aconselhamento prático e pontos de contacto locais.

Visite ec.europa.eu/small-business.

EURES

A EURES é a rede de serviços europeus de emprego, coordenada pela Direcção-Geral do Emprego, dos Assuntos Sociais e da Inclusão, prestando serviços de mediação entre a oferta e a procura de emprego a todos os países do Espaço Económico Europeu e à Suíça.

Visite eures.europa.eu.



Porquê recrutar no estrangeiro?

- Algumas aptidões e competências podem estar disponíveis apenas fora das fronteiras nacionais.
- Recrutar no estrangeiro pode ser tão fácil como recrutar a nível nacional.
- Os trabalhadores móveis são frequentemente trabalhadores muito motivados, que trazem novas perspectivas e aptidões para o local de trabalho.
- Não se esqueça de ponderar aspectos como a administração e a integração de novos empregados.

Existem vários motivos para recrutar noutros locais da Europa, desde ter esgotado as opções nacionais até simplesmente pretender introduzir novas aptidões e níveis de experiência na sua equipa. Independentemente das necessidades da sua empresa, a população activa da Europa abrange uma incrível variedade de línguas, origens e domínios de especialização.

Ao procurar candidatos fora do seu país, pode abrir o local de trabalho a novas línguas, especializações alternativas e abordagens inovadoras.

A disponibilidade de aptidões e competências

Muitos sectores, particularmente durante os últimos anos, registaram défice de empregados em alguns países e excedente noutros. Isto significa que determinadas aptidões e competências apenas podem ser encontradas noutros locais da Europa.

Em alguns casos, esta situação conduziu a uma cooperação directa entre países a fim de assegurar o preenchimento

das necessidades do mercado de trabalho. Por exemplo, quando a Dinamarca enfrentou um défice de empregados no sector médico, os trabalhadores foram encontrados no grande número de italianos licenciados em medicina.

Ocorreram casos semelhantes nos sectores da construção e da engenharia. Durante vários anos, a Irlanda necessitou de trabalhadores que não conseguia encontrar no país; por conseguinte, foram necessários profissionais de outros locais da Europa para fazer face à procura.

Independentemente do sector, nem sempre é possível responder às necessidades dos empregadores com a população activa de um país. Recrutar em toda a Europa permite preencher vagas, expandir os mercados e tornar as empresas mais competitivas.

É tão fácil como recrutar a nível nacional

Nos países do EEE e na Suíça, a livre circulação é um direito fundamental de todos os cidadãos. Isto significa que, enquanto empregador europeu, pode recrutar em todos estes países. Pode aplicar procedimentos de recrutamento normais, e a utilização de tecnologias em linha como o Skype e a videoconferência permitem que as entrevistas sejam realizadas com custos mínimos.

Os trabalhadores de alguns países ainda enfrentam determinadas condições que podem restringir a sua circulação. Esta situação aplica-se a membros recentes da UE e pode durar até sete anos.
Encontra mais informações em eures.europa.eu.

Os candidatos a profissões regulamentadas podem ter de se registar junto de uma autoridade competente para que as suas qualificações sejam reconhecidas. Para mais informações, consulte enic-naric.net.

Os trabalhadores móveis são trabalhadores motivados

Os empregados que fazem a escolha de abandonar o seu país para adquirir experiência ou iniciar uma nova vida noutra local têm uma motivação e uma vontade de sucesso inerentes. Independentemente de ficarem durante um período longo ou curto, estes trabalhadores entendem que existem benefícios importantes na permanência noutra país europeu e mudam-se geralmente para melhorar a sua experiência profissional.

É verdade que alguns trabalhadores podem mudar-se para o estrangeiro por necessidade e não por vontade. Contudo, isto não significa que lhes falte motivação para terem um bom desempenho nos seus empregos e para se integrarem no seu novo local de trabalho.

Globalmente, o valor acrescentado para a empresa é evidente. Os trabalhadores de toda a Europa trazem consigo novas abordagens e perspectivas e podem ser muito benéficos para uma empresa.

Aspectos a ter em conta no recrutamento

Há um conjunto de factores a ter em conta antes de tomar a decisão de publicar uma vaga de emprego em toda a Europa.

Nas páginas seguintes, enumeramos algumas medidas que devem ser tomadas em consideração:

- Antes de começar o processo de recrutamento.
- Durante o recrutamento no estrangeiro.
- Depois de recrutar no estrangeiro.

Antes de recrutar no estrangeiro

- Contacte o serviço público de emprego local para discutir as suas necessidades (para o caso de os candidatos de que precisa estarem disponíveis mais perto).
- Prepare um perfil de candidato pormenorizado, tendo em conta as aptidões, competências e qualificações de que necessita.
- Defina os objectivos, benefícios, riscos e custos do recrutamento no estrangeiro. Inclua prazos específicos, prevendo tempo suplementar.
- Contacte as autoridades locais, como os serviços de registo de estrangeiros, para saber se são necessárias outras medidas.
- Investigue os procedimentos de registo, as autorizações de trabalho (se forem necessárias) e normas transitórias aplicáveis à livre circulação de trabalhadores no EEE.
- Pondere todas as necessidades de um novo empregado quando chegar: Demorará a encontrar alojamento ou habitação? Poderá encontrar alguém que o oriente neste processo?
- E as barreiras linguísticas? Pense como irá comunicar com os empregados que não sejam fluentes na sua língua. Uma entrevista telefónica pode ser particularmente difícil para os candidatos.
- As práticas de recrutamento variam consoante os países, tal como as formalidades entre empregadores e candidatos. Não deixe que este aspecto afecte a sua decisão sobre a capacidade dos candidatos para cumprir as suas funções.
- Finalmente, se necessitar de mais aconselhamento, consulte o seu conselheiro EURES local. Este profissional pode prestar-lhe mais informações sobre todos os temas acima referidos.

Durante o recrutamento no estrangeiro

- Em primeiro lugar, deve consultar o portal europeu da mobilidade profissional EURES, onde encontrará todas as informações de que necessita para iniciar a sua procura.
- A seguir, tem de publicar a sua oferta de emprego. O tipo de aptidões que procura determinará como e onde irá publicitar a vaga, pelo que deve escolher cuidadosamente um parceiro de recrutamento. Alguns empregadores consideram útil estabelecer uma cooperação com universidades ou câmaras de comércio, por exemplo.
- Efectue uma pesquisa sobre o país em que se pretende concentrar para saber como e onde encontrar as pessoas que procura. Um parceiro com conhecimento local especializado pode ser muito útil neste processo.
- Pondere a preparação de uma apresentação para os seus candidatos, que promova a sua empresa e defina o apoio disponível para empregados estrangeiros. Esta apresentação pode também ser colocada no seu sítio *web*.
- Verifique atentamente as referências. Lembre-se de que a entidade que fornece as referências de um candidato pode não ter capacidade para falar a sua língua. Obterá uma resposta melhor se contactar o antigo empregador do seu candidato na respectiva língua.
- Consulte os seus empregados actuais. Do que precisariam e o que esperariam caso se mudassem para outro país para trabalhar? Se possível, envolva no processo empregados estrangeiros já com uma integração bem-sucedida.
- Preste apoio na mudança sempre que possível. Uma empresa que investe nas pessoas que para ela trabalham obtém um melhor desempenho.
- Peça *feedback* sobre o seu processo de recrutamento aos seus parceiros e aos seus empregados actuais.

Depois de recrutar no estrangeiro

- Um pacote de boas vindas constitui um complemento útil à admissão formal. Poderá incluir informação sobre a zona local como, por exemplo, ligações de transportes, um mapa com o percurso para o local de trabalho e informações práticas (sobre a criação de uma conta bancária, por exemplo).
- Proporcione algum tempo livre ao seu novo empregado para se registar numa autoridade local ou efectuar a inscrição na Segurança Social ou num seguro de saúde, por exemplo.
- Apesar de não ter responsabilidade por todos os aspectos da integração de um novo empregado, deve ser particularmente flexível com os trabalhadores que têm consigo a família. Podem precisar de mais tempo para procurar escola e habitação.
- Prepare os trabalhadores actuais. Explique a sua decisão e organize um evento social para permitir que todos se conheçam.
- A nomeação de um mentor para orientar o novo empregado ajudá-lo-á a integrar-se mais facilmente na cultura, nas rotinas e nos aspectos sociais.
- Verifique se as disposições contratuais reflectem o facto de os empregadores estrangeiros terem direito às mesmas condições de trabalho dos outros cidadãos do EEE.
- Dedique mais tempo a familiarizar os seus novos empregados com as regras da empresa em matéria de saúde e de segurança.
- A formação é vital. Pode ter de adaptar o seu actual programa de formação às necessidades do novo empregado.
- Deve ficar esclarecido entre ambas as partes o que se espera ao longo da duração do contrato. A franqueza desde o início ajudará a evitar mal-entendidos mais tarde.



Informações sobre a EURES

- A EURES, rede de serviços europeus de emprego, está presente em todos os países do EEE e na Suíça.
- A EURES presta informação, aconselhamento, serviços de recrutamento/colocação e mediação entre a oferta e a procura de emprego em benefício dos trabalhadores e dos empregadores.
- A EURES é apoiada por uma rede de mais de 800 conselheiros e acolhe um portal completo sobre a mobilidade profissional.

O que é a EURES?

A EURES é a rede de serviços europeus de emprego, coordenada pela Direcção-Geral do Emprego, dos Assuntos Sociais e da Inclusão da Comissão Europeia. Presente em todos os países do EEE e na Suíça, a EURES está integrada nos serviços públicos de emprego a nível nacional.

A EURES é apoiada por uma rede de mais de 800 conselheiros EURES que trabalham com os gabinetes dos serviços públicos de emprego a nível nacional. A rede presta serviços de mediação entre a oferta e a procura de emprego a pessoas que pretendem trabalhar noutra local da Europa e aos empregadores que querem recrutar em toda a Europa. Os recursos conjuntos das organizações que são membros e parceiros da EURES criam uma base sólida para a EURES disponibilizar serviços de elevada qualidade a trabalhadores e empregadores. A EURES também acolhe um portal da mobilidade profissional, que inclui instrumentos em linha para a mediação entre a oferta e a procura de emprego, bem como informações sobre como viver e trabalhar em toda a Europa.

Enquanto empregador europeu, a EURES pode dar-lhe acesso ao mercado de trabalho europeu e facilitar o seu recrutamento de candidatos qualificados de 31 países. Para mais informações sobre os serviços da EURES aos empregadores, consulte, mais adiante, o capítulo intitulado «O que pode a EURES fazer pela sua empresa?».

A EURES existe para prestar três grandes tipos de serviços: mediação entre a oferta e a procura de emprego e recrutamento, informação e aconselhamento.

Mediação entre a oferta e a procura de emprego e recrutamento

O mais importante dos serviços da EURES é a mediação entre a oferta e a procura de emprego e os serviços de recrutamento aos empregadores. A EURES pode ajudá-lo a encontrar os candidatos mais qualificados para preencher a sua vaga recolhendo currículos, pré-seleccionando candidatos e ajudando a preparar entrevistas. No caso dos candidatos a emprego, a EURES pode ajudar a associar qualificações a vagas e orientar os candidatos ao longo do processo de candidatura.

Informação

A EURES é um recurso para obter informação sobre os mercados de trabalho nacionais. Esta informação está disponível gratuitamente para qualquer empregador, candidato a emprego ou pessoa interessada através do portal EURES ou dos conselheiros EURES locais. Encontra estatísticas sobre o mercado de trabalho nacional e os sectores em que existe procura ou excesso de trabalhadores.

Aconselhamento

No caso dos empregadores que começam agora a recrutar em toda a Europa, a EURES pode prestar aconselhamento em vários domínios, que podem incluir os seguintes:

- onde encontrar os candidatos qualificados de que necessita;
- como publicar e promover uma oferta de emprego;
- os aspectos administrativos que tem de ponderar;
- como e onde realizar entrevistas com potenciais empregados;
- o que deve fazer para ajudar um novo empregado a adaptar-se ao seu país.



O que pode a EURES fazer pela sua empresa?

- Um serviço gratuito e personalizado de recrutamento e mediação entre a oferta e a procura de emprego.
- Uma rede de conselheiros EURES especializados que trabalham em toda a Europa.
- Um portal da mobilidade profissional para publicar ofertas de emprego e conhecer os melhores candidatos.

O objectivo da EURES é prestar serviços de recrutamento e mediação entre a oferta a procura de emprego, informação e aconselhamento a trabalhadores e empregadores em todos os países do EEE e na Suíça. Os serviços da EURES estão disponíveis para qualquer tipo de empregador, independentemente do sector, dimensão, país de origem ou necessidades em causa.

Aconselhamento personalizado e profissional de uma rede de conselheiros EURES

Estão disponíveis mais de 800 conselheiros EURES em toda a Europa para prestar aconselhamento, informação e serviços de mediação entre a oferta a procura de emprego a empregadores de todos os sectores. Os conselheiros EURES podem ajudá-lo a encontrar o melhor candidato para a sua empresa, pré-seleccionando os candidatos e enviando os currículos (CV) pertinentes para que os possa avaliar. O seu conselheiro EURES local pode encontrar-se consigo nas suas instalações, discutir as suas necessidades e os perfis dos candidatos que procura e orientá-lo ao longo do processo de recrutamento.

Além disso, se tiver dúvidas relativas a questões práticas, como o reconhecimento das qualificações dos seus futuros empregados ou a transferência de Segurança Social ou seguro de saúde, por exemplo, o seu conselheiro EURES pode prestar-lhe todas as informações necessárias ou encaminhá-lo para os recursos relevantes.

Eventos EURES reais e virtuais

Todos os anos, a EURES organiza um conjunto de eventos, desde conferências, grupos de trabalho e seminários, até às Jornadas Europeias do Emprego. É possível encontrar pormenores de todos os eventos no portal EURES ou contactando o seu conselheiro EURES local.

Os principais objectivos de cada Jornada Europeia do Emprego, realizada em toda a Europa uma vez por ano, são criar um local onde os candidatos a emprego e os empregadores se possam encontrar e onde seja possível trocar informações sobre as condições de trabalho em toda a Europa. Como empregador, pode participar numa Jornada Europeia do Emprego criando um *stand* e conversando com os candidatos a emprego sobre determinadas vagas na sua empresa. Muitos empregadores utilizam estes eventos como uma oportunidade para pré-seleccionar candidatos, recolher CV e identificar as pessoas que serão contactadas mais tarde. As Jornadas Europeias do Emprego podem ser concebidas em torno de um sector ou grupo-alvo em particular ou realizar-se como eventos globais abertos a todas as pessoas. Se quiser participar, deve contactar o seu conselheiro local EURES para mais informações.

A EURES está também a desenvolver actualmente uma série de eventos virtuais. Terão o mesmo formato que as Jornadas Europeias do Emprego, mas cada evento estará acessível em linha a empregadores de toda a Europa. Serão colocadas notificações das Jornadas Europeias do Emprego virtuais no

portal EURES e, a partir desse momento, os empregadores podem registar-se. A participação num evento virtual permitirá à sua empresa apresentar informações gerais, publicar e promover ofertas de emprego e marcar entrevistas com candidatos qualificados. Também é possível efectuar a pré-selecção dos candidatos ao longo do evento, com a ajuda dos conselheiros EURES.

Publicar e promover uma oferta de emprego

Se pretende publicar e promover uma oferta de emprego noutra país, a EURES pode ajudá-lo, tenha ou não um determinado país em mente. Deve primeiro registar a oferta de emprego no gabinete do seu serviço público de emprego local ou na base de dados correspondente. A oferta de emprego é depois transferida para o portal EURES, onde estará visível a candidatos a emprego em toda a Europa. Se necessário, os serviços nacionais EURES podem também divulgar a sua oferta de emprego em eventos como as *Jornadas Europeias do Emprego*.

Um portal com mais de 500 000 candidatos a emprego registados

A EURES acolhe um portal completo de mediação entre a oferta e a procura de emprego em eures.europa.eu. Criar uma conta gratuita «O meu EURES» no portal permite-lhe aceder a um recurso para publicar ofertas de emprego, procurar candidatos e pesquisar informações sobre o recrutamento em toda a Europa.

Recrutamento

O portal EURES permite-lhe procurar candidatos que correspondam às suas especificações, organizar os respectivos perfis e contactá-los directamente. Segue-se uma explicação de algumas funções que pode considerar úteis.

A opção «**Os meus candidatos**» facilita o processo de procura do candidato certo para a sua vaga. Consulte conselhos e sugestões, efectue uma procura rápida baseada na profissão e localização do candidato a emprego que pretende, realize uma procura avançada com base em vários critérios de pesquisa e veja o CV de um candidato em todas as línguas disponíveis. Depois de encontrar alguns potenciais candidatos, pode enviar-lhes pequenas mensagens a solicitar mais informações ou a marcar uma hora para uma reunião, criar e gerir perfis de busca e guardar e organizar candidatos para um fácil acesso aos seus dados.

«**Publicar uma oferta de emprego**» ajuda-o a colocar uma oferta no portal EURES e em bases de dados nacionais que estão associadas ao portal EURES.

Ao longo de 2011, o portal EURES assistirá também ao lançamento do «**Match & Map**», um instrumento de mediação entre a oferta e a procura de empregos que lhe irá mostrar exactamente onde encontrar os trabalhadores de que necessita. O «**Match & Map**» confronta automaticamente as informações prestadas num perfil de utilizador com as vagas, e o resultado é um mapa geográfico da Europa que lhe mostra os trabalhadores e as vagas.

Informação e aconselhamento

O portal EURES também disponibiliza um conjunto de páginas com informação e aconselhamento sobre os mercados de trabalho nacionais, as medidas que tem de tomar para recrutar no estrangeiro e as condições de trabalho noutros países.

«**Recrutar no estrangeiro**» proporciona-lhe algumas informações úteis sobre como actuar antes, durante e depois do processo de recrutamento.

O «**Calendário de eventos**» mostra futuros eventos de interesse na região que seleccionar. Mantenha-se a par de feiras de

recrutamento ou sessões informativas gerais sobre a mobilidade com os conselheiros EURES.

«**Ajuda e apoio**» destina-se a todos os utilizadores do portal que encontrem dificuldades técnicas. A equipa do centro de contacto EURES está a postos para responder às suas dúvidas por telefone, correio electrónico ou Voz por Protocolo Internet (VoIP).

«**Viver e trabalhar**» contém informações práticas, jurídicas e administrativas sobre a mobilidade. Procure tendências actuais do mercado de trabalho europeu por país, região e sector de actividade.

«**Ligações**» direcciona-o para outros sítios *web* que abordam a mobilidade profissional europeia, incluindo serviços públicos de emprego, bem como para um conjunto de publicações que disponibilizam orientação durante o processo de recrutamento.

A EURES nas regiões transfronteiriças

A EURES desempenha um papel particularmente importante nas regiões transfronteiriças, ou seja, zonas em que é comum as pessoas viverem num país e trabalharem noutro. Hoje, mais de 600 000 pessoas atravessam fronteiras para trabalhar, enfrentando, portanto, diferentes práticas nacionais no que respeita a questões administrativas e jurídicas.

Existem actualmente 20 parcerias transfronteiriças EURES, envolvendo mais de 13 países em toda a Europa. Estas parcerias reúnem os conhecimentos técnicos de serviço públicos de emprego locais, instituições de formação profissional e autoridades locais para prestar aconselhamento, informação e recrutamento personalizados aos empregadores que operam em regiões transfronteiriças. Para mais informações, visite «O EURES nas regiões transfronteiriças» no portal da EURES: eures.europa.eu.



Recrutamento em toda a Europa

Contratar no estrangeiro tem inúmeras vantagens para empresas de todas as dimensões. Quer possua uma empresa que não consegue encontrar trabalhadores locais com experiência, conhecimentos técnicos ou aptidões linguísticas em particular, quer esteja a ponderar a expansão para novos mercados, o recrutamento em toda a Europa pode funcionar como catalisador de novas ideias e do crescimento da sua empresa.

Os novos trabalhadores trazem novas ideias, culturas e aptidões. Embora estes factores produzam benefícios evidentes para uma empresa, há aspectos a ter em conta. Onde procurar novos candidatos, como os manter, e como os integrar são apenas alguns pontos que se aplicam a todas as situações. E, naturalmente, cada país segue diferentes procedimentos de recrutamento e tem uma cultura de trabalho diferente.

As experiências de outros empregadores podem ser um bom ponto de partida. Nas páginas seguintes, encontrará estudos de casos de 31 países europeus. Cada estudo de caso apresenta a descrição da experiência de um empregador no recrutamento noutros países europeus: os desafios que enfrentou, as soluções encontradas e os benefícios para a empresa.

Alemanha



População 81 757 600 (Janeiro de 2010)

Conselheiros EURES 129

Acesso à EURES na Alemanha www.zav.de

Estatísticas sobre o mercado de trabalho

www.arbeitsagentur.de

Recursos de informação nacionais

www.ba-auslandsvermittlung.de

«Uma mão-de-obra internacional é essencial para a expansão»

Entrevista com Thomas Eichner, gestor de Desenvolvimento de Recursos Humanos para a Europa Central, Lands' End, Mettlach www.landsend.com

O empregador

Sendo originalmente uma empresa norte-americana, a Lands' End especializa-se em encomendas por catálogo e venda a retalho de vestuário informal. A empresa tem filiais em toda a Europa e noutros locais e está actualmente a expandir-se. A partir de Outubro de 2010, a sede da Lands' End na Europa Central tinha 490 empregados de toda a Europa, estando em curso o recrutamento de mais algumas centenas.

Por que recruta no estrangeiro?

A expansão da Lands' End significa que os empregados familiarizados com outras culturas e outros mercados são vitais para a nova mão-de-obra. Thomas Eichner, Gestor de Desenvolvimento de Recursos Humanos para a Europa Central, afirma que a Lands' End começou a recrutar no estrangeiro para preencher cargos específicos logo que decidiu que se iria expandir; em

particular nos domínios do marketing, redacção de textos, apoio a clientes e desenvolvimento criativo. Thomas Eichner acredita que «a globalização é essencial para o sucesso. Uma equipa internacional permite-nos negociar mais eficazmente com os nossos parceiros comerciais em diferentes países, e isso torna-nos mais competitivos».

- Ter uma equipa internacional significa uma competitividade reforçada em termos da compreensão dos mercados locais.
- Efectue pesquisas sobre os processos de recrutamento dos diferentes países para determinar a melhor forma de contactar as pessoas.
- Um bom parceiro de recrutamento é essencial.
- O empregador tem a responsabilidade de facilitar a integração do pessoal internacional com os trabalhadores nacionais.

A contratação de cidadãos de toda a Europa significa que a empresa tem pessoal que, em primeiro lugar, fala as línguas locais, mas que, mais importante ainda, pode proporcionar uma visão única da cultura desse país. «Por sermos uma empresa de vestuário, temos de saber o que as pessoas vestem em determinados países para podermos ter sucesso, do que gostam, do que não gostam e do que precisam», continua.

Como recruta?

Antes de iniciar o processo de recrutamento, há um conjunto de aspectos que devem ser tidos em conta. Thomas Eichner explica que no início foi difícil saber exactamente como recrutar noutros locais da Europa. Ele e os seus colegas não conheciam o processo de recrutamento em diferentes países, nem os melhores canais de contacto.

«É, decididamente, um processo de aprendizagem. Temos de ser rápidos no recrutamento e entender que o procedimento pode ser demorado e dispendioso». O seu conselho é que a pesquisa seja efectuada antecipadamente e que se localize o parceiro mais adequado o mais precocemente possível, de preferência uma organização que conheça a melhor forma de abordar os potenciais empregados em diferentes países.

Que desafios enfrentou?

Uma vez recrutados os novos empregados, é necessário fazer a integração do pessoal internacional com os trabalhadores nacionais. Isto pode, naturalmente, ser difícil mas, para a Lands' End, o processo é simples. Uma cultura empresarial de respeito, confiança e comunicação aberta permite integrar os novos empregados com relativa facilidade. Thomas Eichner refere que os problemas ocorridos resultaram de pequenos desentendimentos que não podiam ter sido previstos, mas são inevitáveis alguns desafios. A Lands' End entende que o empregador tem um papel importante a desempenhar na facilitação da entrada dos novos empregados. Neste caso, organizam aulas de «alemão» que não só abordam a língua, mas também funcionam como introdução à cultura e aos hábitos alemães que possam ser estranhos aos recém-chegados. As oportunidades de integração social também são importantes: «Fazemos churrascos com a equipa e organizamos semanas temáticas dedicadas aos países, em que os novos empregados dão a conhecer ao pessoal alemão a sua culinária, os seus costumes e a sua língua». A experiência demonstrou a Eichner e aos seus colegas que esses eventos facilitam a integração, proporcionando às pessoas temas de conversa comuns.

Que conselhos daria a outros empregadores?

O conselho de Eichner aos empregadores que ponderam recrutar em toda a Europa é que informem previamente o pessoal nacional e o envolvam em discussões e troca de ideias sobre o recrutamento. Recomenda que perguntem aos seus trabalhadores nacionais o que esperariam de um novo empregador caso mudassem de país, o que ajuda a integrar melhor os recém-chegados mas também a preparar o pessoal nacional. Além disso, é muito importante que os empregadores estejam bem informados sobre a legislação laboral e os aspectos administrativos. Questões como a segurança social e o seguro de saúde devem ser investigadas para se dispor dessas informações se um candidato fizer perguntas. Thomas Eichner alerta para eventuais dificuldades em localizar e consultar informações em alguns países, e é neste aspecto que um bom parceiro de recrutamento é essencial.

Áustria



População 8 356 707 (2009)

Conselheiros EURES 18

Acesso à EURES na Áustria www.ams.at

Estatísticas sobre o mercado de trabalho

www.statistik.at/web_en/statistics/labour_market

Recursos de informação nacionais www.austrocham.com

«Os trabalhadores europeus podem complementar a mão-de-obra local, especialmente em caso de ausência de aptidões e conhecimentos locais»

Entrevista em grupo com membros da Palmers Textile e ZARA Österreich Clothing, Viena, Áustria

O empregador

A Palmers Textile e a ZARA Clothing, situadas na Áustria, são das maiores cadeias de venda a retalho do mundo. Cada empresa tem mais de 650 elementos no seu pessoal e contrata nacionais de quase todos os países da Europa.

Por que recruta no estrangeiro?

A Palmers e a ZARA têm motivos específicos para contratar no estrangeiro, mas ambas concordam que há determinadas aptidões disponíveis na Europa que não se encontram a nível local. No que respeita ao sector retalhista em particular, os conhecimentos e as aptidões linguísticas específicos do sector são bastante importantes, mas não se encontram necessariamente dentro das fronteiras austríacas. Essa ausência pode ser complementada recrutando em toda a Europa.

- Numa empresa, contratar em toda a Europa proporciona aos trabalhadores existentes a oportunidade de experimentar novas culturas.
- Assegure-se de que o trabalhador estrangeiro que contrata pretende manter-se no país durante o período de tempo necessário.

Como recruta?

A ZARA Clothing encara a contratação como uma possibilidade de o pessoal existente experimentar novas culturas. Apesar de, inicialmente, tentar sempre promover os trabalhadores existentes dentro da empresa, se houver uma ausência de conhecimento específico, procura-o nas suas filiais de outros países. Aqui, existirão frequentemente empregados que aguardam uma oportunidade para se mudar para o estrangeiro. A seguir, a procura abre-se a toda a Europa. A Palmers Textile, que recruta na Europa desde a sua criação, coloca a tónica na importância do conhecimento especializado do sector têxtil. Uma vez que se trata de um domínio bastante específico, muitas vezes a procura leva-os a outros países europeus. Ambas as empresas contratam normalmente no estrangeiro para preencher vagas nos domínios do desenvolvimento de produtos, gestão da qualidade e concepção; e é sempre dada prioridade à importância das línguas.

Que desafios enfrentou?

Ambas as empresas concordam que, apesar dos seus benefícios, o recrutamento no estrangeiro implica alguns desafios fundamentais. Trata-se, nomeadamente, de aspectos como a necessidade de prestar apoio aos empregados no processo de mudança de país, ou a percepção de que os novos empregados, frequentemente, tencionam regressar ao seu país, por vezes após um período muito curto. Contudo, tomada a decisão de ficar, o processo de integração dos trabalhadores europeus com os elementos nacionais revelou-se bastante simples. Ambas as empresas admitem que a existência de numerosos empregados estrangeiros torna o processo mais simples. Reduz o risco de um recém-chegado se sentir «excluído».

Que conselhos daria a outros empregadores?

Às empresas que ponderam contratar trabalhadores para trabalhar na Áustria, a ZARA sugere que os conhecimentos linguísticos em alemão sejam apresentados como um requisito, a par de alguma compreensão da cultura e dos hábitos austríacos. Este facto reveste-se de particular importância nas funções de «contacto com os clientes». Além disso, a Palmers Textiles recomenda que os empregadores que recrutam em toda a Europa clarifiquem primeiro quanto tempo o trabalhador pretende ficar no país. Desta forma, empregado e empregador iniciam a colaboração com as mesmas expectativas.

Bélgica



População 10 708 433 (2008)

Conselheiros EURES 41

Acesso à EURES na Bélgica

www.actiris.be; www.leforem.be; www.vdab.be

Estatísticas sobre o mercado de trabalho www.cci.be;

<http://statbel.fgov.be>; www.vbo-feb.be/index.html;

www.belgium.be

Recursos de informação nacionais

www.cci.be; www.socialsecurity.fgov.be; www.meta.fgov.be

«Os meus trabalhadores europeus são educados, cordiais e motivados»

Entrevista com Wilma Elsendoorn, proprietária do hotel

Oberhausen, Burg-Reuland

www.hoteloberhausen.info

O empregador

O hotel Oberhausen é um pequeno hotel rural situado no parque natural Hohes Venn-Eifel, na fronteira com a Alemanha. Empregando actualmente pessoas de várias nacionalidades, a empresa necessita bastante de pessoal europeu.

- Deve dedicar-se algum tempo e esforço à procura do melhor candidato.
- Seja sincero com os potenciais empregados; forneça todas as informações sobre o emprego antes de eles se mudarem.

Por que recruta no estrangeiro?

«É muito difícil encontrar trabalhadores interessados localmente», afirma Wilma Elsendoorn, proprietária do hotel Oberhausen. A maior parte da população local é constituída por agricultores, e os outros residentes não estão necessariamente receptivos ao trabalho por turnos nem a trabalhar aos fins-de-semana. «Por exemplo, a maioria das pessoas com formação para cozinhar opta por trabalhar em locais onde os horários sejam mais regulares», prosseguiu. A resposta de Wilma Elsendoorn foi recrutar em toda a Europa e, por conseguinte, o hotel tem agora trabalhadores «extremamente educados, cordiais e motivados».

Como recruta?

O hotel Oberhausen funciona há 30 anos e emprega trabalhadores estrangeiros desde o seu início. Essa situação começou originalmente quando hóspedes do hotel perguntavam a Wilma Elsendoorn se os seus filhos ou outros familiares, que estavam a aprender alemão, podiam trabalhar no hotel para poderem falar a língua. Wilma Elsendoorn também colaborou com serviços públicos de emprego alemães que a ajudaram na colocação de alguns trabalhadores polacos no hotel. A partir daí, à medida que os anos passavam, a informação disseminou-se, ajudando o hotel Oberhausen a adquirir uma reputação de local de trabalho desejável; recebe, pois, candidaturas regulares ao longo do ano.

Que desafios enfrentou?

Wilma Elsendoorn não encontrou problemas na integração de trabalhadores estrangeiros com o pessoal local. Apenas surgiram problemas quando os empregados não se enquadravam na descrição das funções ou não estavam suficientemente motivados para trabalhar no sector hoteleiro. Assim, a proprietária considera que é muito importante dedicar algum tempo e esforço a identificar o melhor candidato possível para o lugar.

Que conselhos daria a outros empregadores?

Wilma Elsendoorn salienta a importância da sinceridade com os potenciais empregados. «Não lhes devemos prometer alguma coisa que sabemos que não vai acontecer». Seja preciso e transparente no que respeita à natureza do emprego, ao horário de trabalho e às funções em causa. Explicando melhor, «ficamos sempre satisfeitos quando pessoas qualificadas têm interesse em juntar-se à nossa equipa, mas a sinceridade é muito importante. Temos de ser directos quando dizemos o que esperamos dos trabalhadores, para que não haja mal-entendidos mais tarde».

Bulgária



População 7 623 395 (2008)

Conselheiros EURES 11

Acesso à EURES na Bulgária www.az.government.bg

Estatísticas sobre o mercado de trabalho www.nsi.bg

Recursos de informação nacionais www.bcci.bg

«O recrutamento de profissionais qualificados a nível internacional não só é necessário no presente, mas também constitui um investimento a longo prazo»

Entrevista com Nikolay Kaloyano, presidente do Conselho de Administração da Balkanstroy Jsc, Sófia
www.balkanstroy.com

O empregador

A Balkanstroy é uma sociedade anónima criada em 1994 por especialistas com experiência profissional na exploração e na construção. A empresa, que foi classificada entre as três maiores empresas de construção da Bulgária, tem mais de 1 000 empregados.

- Para as empresas que pretendem crescer nos mercados internacionais, atrair profissionais qualificados e peritos do estrangeiro e trabalhar com eles é fundamental.
- A cultura e a etnia não são obstáculos às relações laborais; pelo contrário, alargam significativamente os horizontes de todos os empregados.

Por que recruta no estrangeiro?

Para uma grande empresa como a Balkanstroy, a visão de um futuro desenvolvimento sustentável depende da capacidade para atrair profissionais com formação e qualificação adequadas de países relevantes e trabalhar com eles. Por conseguinte, uma das suas prioridades empresariais é atrair pessoas altamente qualificadas que possam ajudar a empresa a realizar os seus objectivos.

Como recruta?

Todavia, a empresa enfrenta alguns desafios ao contratar no estrangeiro, incluindo situações em que peritos e profissionais internacionais com formação adequada preferem trabalhar no seu país de origem como consultores a mudarem-se para a Bulgária. Este facto pode ser atribuído a dois motivos: em primeiro lugar, existem restrições à mobilidade laboral impostas à Bulgária por outros países do EEE; em segundo lugar, há falta de informação sobre as oportunidades e as necessidades do mercado de trabalho búlgaro.

Que desafios enfrentou?

Consequentemente, a Balkanstroy tem de lutar, muitas vezes, contra a falta de conhecimento e de interesse dos potenciais empregados europeus, que conduz, naturalmente, à falta de candidaturas. Acresce que os cidadãos búlgaros optam muitas vezes por viver e trabalhar no estrangeiro uma vez concluídos os seus estudos. Isto significa que os empregadores, como a Balkanstroy, «estão decididamente sob grande pressão para encontrar, atrair e manter pessoal qualificado».

Todavia, a experiência da Balkanstroy com empregados europeus tem sido, em grande medida, positiva. «A cultura e a etnia não são obstáculos às relações laborais; pelo contrário, alargam significativamente os horizontes dos empregados existentes e dos novos trabalhadores». Embora as barreiras linguísticas possam colocar um obstáculo à integração, a Balkanstroy não considera este problema intransponível.

Que conselhos daria a outros empregadores?

No caso das empresas orientadas para os mercados externos e internacionais, a Balkanstroy entende que a contratação de profissionais internacionais com formação adequada não só é necessária no presente, mas também constitui um investimento a longo prazo. A fim de alcançar uma posição estável e crescimento nos mercados internacionais, o recrutamento de nacionais de países europeus com competências especializadas pode ajudar a conseguir resultados rápidos e positivos.

Evidentemente, a Balkanstroy está também muito satisfeita com os seus empregados locais: «Os búlgaros são pessoas com uma cultura geral rica e vasta. Temos especialistas em numerosos domínios, todos com uma excelente formação prática».

Chipre



População 798 045 (2010)

Conselheiros EURES 10

Acesso à EURES em Chipre www.pescps.dl.mlsi.gov.cy

Estatísticas sobre o mercado de trabalho

www.mlsi.gov.cy

Recursos de informação nacionais www.ccci.org.cy

«As universidades e as instituições de formação são valiosas parceiras de recrutamento»

Entrevista com Lakis Panagiotou, gestor de Recursos Humanos, Louis Hotel Group, Nicósia, Chipre
www.louishotels.com

O empregador

O Louis Hotel Group é constituído por sete hotéis em Chipre e 11 hotéis na Grécia, apreciados por turistas de todo o mundo. Na época alta, o grupo emprega cerca de 2 500 trabalhadores, dos quais até 50% são provenientes de outros pontos da Europa.

Por que recruta no estrangeiro?

O grupo começou a recrutar noutros locais da Europa em 1992, depois de ter percebido claramente que não encontraria o pessoal de que necessitava nas zonas locais. Lakis Panagiotou, gestor de Recursos Humanos do grupo, afirmou que as pequenas ilhas em que os hotéis estão situados são habitadas por agricultores, dos quais poucos estão dispostos a trabalhar em hotéis.

- Em alguns países ou regiões, simplesmente não há trabalhadores locais suficientes para responder à procura.
- As universidades e instituições de formação permitem o acesso a milhares de estudantes e diplomados que pretendem adquirir experiência profissional no estrangeiro.
- Na realidade, a integração apresenta muito poucos obstáculos.

Como recruta?

O Louis Hotel Group optou então por um conjunto de universidades e instituições de formação em toda a Europa para instituir parcerias no recrutamento. Hoje, os representantes do grupo hoteleiro ainda viajam para os Países Baixos e para a Alemanha, entre outros países, a fim de participarem em eventos de recrutamento e fazer apresentações a estudantes e diplomados interessados no trabalho sazonal no estrangeiro. Panagiotou acredita que esta cooperação é amplamente benéfica por vários motivos: «É extremamente rentável», afirma. «Ao contrário das agências privadas que cobram os seus serviços, não existem taxas na cooperação com estabelecimentos de ensino. Além disso, conhecemos milhares de jovens qualificados que estão muito interessados numa mudança para o estrangeiro, mesmo que seja apenas por alguns meses. Por vezes, dependendo da nossa necessidade e da vontade dos trabalhadores, os contratos podem ser alargados a períodos mais longos».

O recurso a estabelecimentos de ensino também permite ao grupo recrutar um grande número de empregados de uma só vez, o que é particularmente útil quando se aproxima a época alta. Normalmente, segundo Panagiotou, a presença numa feira de recrutamento de uma universidade permite recolher 50 a 60 currículos.

Que desafios enfrentou?

Panagiotou indica que, em condições normais, há muito poucos problemas no que respeita à integração do novo pessoal com

os elementos nacionais. Os trabalhadores cipriotas são bastante cordiais e sociáveis. O inglês é um dos requisitos para o lugar, pelo que todos os empregados podem comunicar entre si, e cada novo elemento do pessoal é objecto de um processo de integração de três dias, que abrange questões práticas do posto de trabalho e o trabalho num local multicultural.

Que conselhos daria a outros empregadores?

A todos os empregadores em situações semelhantes, obrigados a procurar fora das zonas locais e das fronteiras nacionais para criar uma mão-de-obra adequada, Panagiotou recomenda os mesmos passos dados pelo Louis Hotel Group e a criação de uma parceria com instituições em toda a Europa porque «essa cooperação significa que temos a certeza de que conseguimos os melhores trabalhadores».

Dinamarca



População 5 543 819 (2010)

Conselheiros EURES 27

Acesso à EURES na Dinamarca www.eures.dk

Estatísticas sobre o mercado de trabalho www.dst.dk

Recursos de informação nacionais www.danishexporters.dk

«O sangue novo revitaliza uma empresa»

Entrevista com Tine Horwitz, presidente do Consortium for Global Talent, Copenhaga, Dinamarca

O empregador

O Consortium for Global Talent, liderado por uma cidadã dinamarquesa e por um seu colega finlandês, é uma organização que trabalha exclusivamente para as 15 maiores empresas sedeadas na Dinamarca, em sectores que vão do transporte marítimo e do petróleo às tecnologias da informação, passando por fábricas de cerveja. Trabalham estreitamente com os departamentos de recursos humanos das 15 empresas, ajudando a assegurar uma transição fácil a todos os novos empregados.

Por que recruta no estrangeiro?

Tine Horwitz, presidente do Consortium, explica que a Dinamarca não é conhecida no estrangeiro como um bom destino para trabalhar e que esta é a imagem que a empresa pretende anular. «O problema é que na Dinamarca o nível de vida é alto e os impostos são muito elevados, o que desencoraja muitas vezes os trabalhadores», explica. «Contudo, a Dinamarca pode proporcionar bons empregos, com excelentes salários e

condições de vida e de trabalho, e nós queremos dar a conhecer este facto às pessoas».

Recrutar trabalhadores em toda a Europa significa a introdução de novas abordagens, ideias e inovações, o que torna as empresas dinamarquesas mais competitivas no mercado global. Incentiva os empregados nacionais a desenvolverem uma «atitude global» e, naturalmente, ajuda os empregadores a encontrar trabalhadores com aptidões e qualificações que escasseiam na Dinamarca.

Como recruta?

Uma vez que estas empresas recrutam candidatos altamente qualificados para cargos muito específicos, por vezes é simplesmente impossível preencher as vagas procurando apenas na Dinamarca. Neste momento, as empresas contratam principalmente no Reino Unido e na Polónia, no que respeita à Europa, bem como a nível global.

- Uma «atitude global» é uma vantagem para qualquer empresa.
- Os empregadores devem preparar adequadamente a mão-de-obra existente.
- Não crie falsas expectativas nos recém-chegados; seja realista sobre o que é oferecido.

Tendo em conta que o dinamarquês é uma língua difícil de aprender, muitas das empresas que trabalham com o Consortium for Global Talent procuram assegurar que todas as reuniões, independentemente de quem está presente, se realizem em inglês. Esta medida beneficia os actuais empregados, ajudando-os a melhorar as suas aptidões na língua inglesa, bem como os recém-chegados, ajudando-os, assim se espera, a sentir-se mais bem-vindos.

As «sessões de trabalho culturais» também se revelam uma excelente ideia e podem servir para dar aos novos empregados uma introdução exaustiva à cultura e à vida dinamarquesas.

Que desafios enfrentou?

É vital que as expectativas dos novos empregados sejam realizadas. Tine Horwitz aconselha todos os empregadores a serem realistas quando indicam o que estão a oferecer e como é trabalhar na Dinamarca. «Se as pessoas chegarem com determinadas expectativas porque o empregador estava muito empenhado em contratá-las, ambas as partes ficarão desiludidas. Importa assegurar que os novos empregados estejam preparados e saibam o que os espera quando chegarem».

Que conselhos daria a outros empregadores?

Tine Horwitz salienta que o passo crucial para os empregadores quando recrutam em toda a Europa e noutros locais é assegurar que, em primeiro lugar, os trabalhadores dinamarqueses estejam devidamente preparados. «A integração será facilitada se a mão-de-obra nacional actual estiver receptiva à ideia e preparada para acolher novos empregados». Uma ideia pode ser a criação de um «sistema de colegas», que junte um trabalhador dinamarquês a um trabalhador estrangeiro, ou um sistema de orientação em que cada recém-chegado tenha alguém a quem pedir aconselhamento durante a sua adaptação. Uma nova iniciativa do Consortium é a organização de eventos académicos pós-laborais, como palestras e seminários, seguidos de um período de convívio entre os empregados. Tine Horwitz acredita que quanto mais um empregador puder fazer para incentivar o desenvolvimento de relações entre os empregados dinamarqueses e internacionais, melhor será para a empresa.

Em geral, Tine Horwitz fala com entusiasmo sobre os benefícios do recrutamento em toda a Europa. «Novas ideias e abordagens significam uma empresa mais competitiva».

Eslováquia



População 5 429 763 (2010)

Conselheiros EURES 26

Acesso à EURES na Eslováquia www.eures.sk

Estatísticas sobre o mercado de trabalho

<http://portal.statistics.sk>

Recursos de informação nacionais <http://web.scci.sk/>

«Contratar trabalhadores europeus tem o grande benefício de não gerar encargos administrativos excessivos»

Entrevista com Daniel Bacík, director e gestor de Recursos Humanos Plus Academia, Bratislava
www.plusacademia.sk

O empregador

A Plus Academia é uma escola de línguas internacional no centro de Bratislava. Com uma equipa de cerca de 65 empregados, incluindo professores a tempo inteiro, a tempo parcial, independentes e temporários, a organização recruta falantes nativos de inglês e alemão desde 1997.

Por que recruta no estrangeiro?

Daniel Bacík, que tem responsabilidade directa pelo recrutamento de empregados europeus, afirma que o maior benefício da contratação de empregados em toda a Europa reside, evidentemente, nas línguas que trazem consigo. A existência de falantes nativos aumenta a qualidade dos cursos de línguas que a escola consegue disponibilizar. Além disso, acrescenta que «um grupo mais internacional e multicultural» cria um ambiente

estimulante, que pode fazer a diferença entre a Plus Academia e outras escolas concorrentes.

Os professores estrangeiros devem ter habilitações completas, possuir diplomas de ensino internacionais relevantes e, preferencialmente, ter um ou dois anos de experiência de ensino, para poderem ser candidatos a um lugar na escola.

O recrutamento noutros países europeus aumentou depois de a Eslováquia ter aderido à União Europeia. «Contratar falantes nativos de inglês tem o grande benefício de nos poupar os amplos recursos necessários para proporcionar uma autorização de trabalho aos nacionais de países terceiros», afirma Bacik.

- Um local de trabalho internacional gera multiculturalismo e aumenta a competitividade.
- É crucial perceber, em primeiro lugar, se os empregados europeus estão realmente interessados nos empregos que lhes são oferecidos.
- Os recém-chegados devem ser colocados em contacto directo com o pessoal local fora do trabalho.

Como recruta?

A escola anuncia as suas vagas através de plataformas internacionais pertinentes, incluindo sítios web destinados ao ensino do inglês como segunda língua. Publica também as suas ofertas de emprego em jornais do país onde pretende recrutar. Além disso, a Plus Academia recorre às universidades de Bratislava para entrar em contacto com potenciais candidatos. De facto, como refere Daniel Bacík, «muitos dos nossos professores a tempo parcial também trabalham em universidades».

Que desafios enfrentou?

A escola teve boas e más experiências no recrutamento em toda a Europa. «Alguns professores que chegaram de outros locais da Europa eram pouco fiáveis. Apesar dos nossos esforços, nomeadamente a prestação de serviços de apoio, alojamento

e transporte, alguns abandonaram o emprego após um período muito curto». O director prossegue explicando que os motivos deste abandono eram variados. «Alguns procuravam apenas um pouco de experiência; outros estavam de passagem e nunca tencionaram permanecer muito tempo. Contudo, retirámos ensinamentos e alterámos a nossa estratégia. Agora somos mais exigentes no pedido de referências e dedicamos algum tempo a verificar se os candidatos são os trabalhadores ideais para nós».

Que conselhos daria a outros empregadores?

A experiência da empresa mostra que os professores europeus não tiveram dificuldades em integrar-se no local de trabalho. A Plus Academia zela por que os recém-chegados estejam em contacto com professores eslovacos e outros empregados europeus mais experientes, para que tenham uma fonte de apoio em caso de necessidade.

Eslovénia



População 2 054 199 (2009)

Conselheiros EURES 8

Acesso à EURES na Eslovénia www.ess.gov.si

Estatísticas sobre o mercado de trabalho www.stat.si

Recursos de informação nacionais <http://eng.gzs.si/slo/>

«Os empregados europeus trazem consigo valioso conhecimento local»

Entrevista com Sonja Klopčič gestora de Desenvolvimento de Competências na Trimo Group, Liubliana
www.trimo.si

O empregador

A Trimo Group está presente directamente em 27 países, tem 14 escritórios em todo o mundo e especializa-se na produção e venda de materiais para a indústria da construção, incluindo edifícios pré-fabricados em aço. Na sede eslovena, em Liubliana, 480 empregados de pelo menos sete nacionalidades trabalham principalmente nas secções de engenharia e de vendas, servindo empresas em todo o mundo.

Por que recruta no estrangeiro?

Sonja Klopčič, gestora de Desenvolvimento de Competências da Trimo na Eslovénia, afirma que o principal benefício da existência de uma mão-de-obra europeia é o conhecimento local que ela traz consigo. «Os empregados de toda a Europa conhecem o seu mercado, têm valiosas perspectivas locais e podem ajudar-nos a escolher a abordagem correcta no que respeita ao *marketing*».

A possibilidade de contar com estes recursos significa que a empresa pode poupar níveis consideráveis de tempo e dinheiro nas suas actividades de promoção e relações públicas.

Como recruta?

A empresa recruta pessoas para cargos muito específicos nas secções de engenharia e de vendas; os engenheiros devem ter pelo menos cinco anos de experiência na indústria da construção, enquanto o pessoal das vendas necessita de prática de vendas entre empresas. A Trimo utiliza uma combinação de canais para o recrutamento: plataformas em linha, revistas e outras publicações e parceiros de recrutamento.

Que desafios enfrentou?

Em condições ideais, os novos empregados terão uma mistura de experiência em engenharia e em vendas, o que significa que encontrar as pessoas certas podem muitas vezes ser um desafio. Inicialmente, a empresa encontrou dificuldades em saber como e onde encontrar as melhores pessoas e como atrair candidatos qualificados depois de os encontrar. À medida que se tornou mais experiente na localização e atracção de candidatos, o processo passou a ser mais fácil. Sonja Klopčič afirma que a utilização de um parceiro de recrutamento é, portanto, uma excelente vantagem. «Uma cooperação com peritos que nos podem aconselhar torna consideravelmente mais simples questões como a organização da segurança social, os seguros de saúde e outros assuntos administrativos; além disso, sabemos desde logo onde procurar novos empregados».

- Uma mão-de-obra europeia pode prestar informações sobre diferentes mercados europeus.
- As publicações internas podem ajudar a apresentar a empresa aos novos empregados.
- Muitas vezes é difícil saber onde encontrar as pessoas certas; é por isso que um parceiro de recrutamento pode ajudar.

Que conselhos daria a outros empregadores?

No que toca à recepção dos novos empregados no local de trabalho, a Trimo possui um conjunto de métodos para apoiar a sua integração. Em primeiro lugar, é necessário que todos os empregados falem inglês, o que assegura um meio de comunicação comum. Todos os recém-chegados recebem formação inicial durante uma semana, que abrange uma série de temas, desde a descrição das suas funções até aos seus direitos e as condições do local de trabalho. Além disso, a Trimo publica uma revista da empresa em quatro línguas e um boletim mensal em inglês. Os autores do boletim estão situados em vários países da Europa, além da Eslovénia, e todos os empregados são incentivados a colaborar. Essas publicações, afirma Sonja Klopčič, comunicam às pessoas o que se passa na empresa e permitem que os novos empregados se apresentem através de um artigo. Globalmente, a empresa tem encontrado muito poucos problemas com a integração. «Os trabalhadores eslovenos são, em geral, muito flexíveis e responsáveis», explica Klopčič. «O cariz internacional da empresa cria uma atmosfera positiva e dinâmica».

Espanha



População 46 951 532 (2010)

Conselheiros EURES 53

Acesso à EURES em Espanha www.redtrabaja.es

Estatísticas sobre o mercado de trabalho www.mtin.es

«Existe algo no espírito de um local de trabalho internacional que marca a diferença»

Entrevista com Esther Comabella, consultora e responsável pela Comunicação da Innotalentum, Barcelona
www.innotalentum.com

O empregador

A Innotalentum é uma consultora de recrutamento de talentos centrada na identificação de peritos em ciência e tecnologia. O leque de clientes com que a Innotalentum trabalha opera num conjunto de domínios altamente especializados, desde as tecnologias da informação e da comunicação até ao multimédia, à energia e aos medicamentos. A organização é pequena, tendo apenas três empregados a tempo inteiro, e recorre frequentemente a consultores externos para a assistir nos seus programas.

Por que recruta no estrangeiro?

Esther Comabella, consultora e responsável pela Comunicação da Innotalentum em Barcelona, explica que a organização adquiriu conhecimento especializado em domínios muito específicos. Isto significa que existem muitas formas diferentes de abordar e gerir o seu trabalho e, conseqüentemente,

o principal benefício do recrutamento de trabalhadores no estrangeiro é o facto de «colocarem em cima da mesa uma mentalidade de trabalho diferente e abordagens variadas nos negócios».

Esther Comabella afirma que trabalha muitas vezes com empregados de outras nacionalidades europeias, particularmente alemães e ingleses. «A contratação de empregados estrangeiros torna o ambiente muito mais dinâmico. Existe algo no espírito do local de trabalho que faz a diferença. Eles introduzem a sua cultura na consultoria e acrescentam valor trazendo consigo diferentes abordagens. Todos têm aptidões diferentes que beneficiam o nosso trabalho».

- Os benefícios de uma equipa europeia são inquestionáveis.
- É importante manter um diálogo constante com os empregados estrangeiros para que estes se sintam bem.
- A integração tem de ocorrer a nível profissional e social.

Como recruta?

Esther Comabella explica que, quando a Innotalentum começou a contratar trabalhadores em toda a Europa, tinham acabado de lançar um projecto do Departamento de Economia e Finanças da Região da Catalunha, destinado a atrair talentos nacionais e europeus de elevada qualidade nos domínios da ciência e da tecnologia. Esta necessidade de conhecimento especializado adicional foi o que os levou a procurar empregados europeus para a sua própria empresa.

Que desafios enfrentou?

«De um ponto de vista administrativo, nunca encontrámos qualquer problema em particular na contratação de nacionais europeus; não necessitam de uma autorização de trabalho nem de documentação legal especial, o que leva a que tudo seja muito simples. Além disso, somos uma equipa tão pequena que a gestão da mudança é, decididamente, mais fácil», explica Esther Comabella.

Esther Comabella realça que para facilitar a integração, é extremamente importante assegurar que exista sempre diálogo com os novos empregados. Embora isto possa ser tão simples como disponibilizar sempre alguém para os ajudar ou aconselhar, essa política contribui para evitar situações em que os recém-chegados se sintam excluídos ou desconfortáveis no seu novo contexto. Além de verificar se os novos empregados se entendem com língua de trabalho antes de chegarem, Esther Comabella acrescenta que «é essencial que saibam aceder aos serviços sociais básicos do país, como os cuidados de saúde. Em última análise, o empregador tem de prestar todo o apoio possível à integração na empresa e na sociedade em geral».

Que conselhos daria a outros empregadores?

Aos outros empregadores interessados em recrutar em toda a Europa, o conselho da Innotalentum é que «preparem sempre apoio adequado para os recém-chegados, seja através de cursos de línguas, desenvolvimento de aptidões ou simplesmente prestação de informações sobre os serviços básicos de que eles necessitarão. Em troca, há um enorme valor acrescentado para a empresa».

Estónia



População 1 340 675 (2008)

Conselheiros EURES 5

Acesso à EURES www.eures.ee

Estatísticas sobre o mercado de trabalho

www.stat.ee/labour-market

Recursos de informação nacionais www.koda.ee

«Contratar no estrangeiro pode criar uma oportunidade para fazer alterações positivas na sua empresa»

Entrevista com Maris Palu, técnico em Assuntos do Pessoal, Amhold, Estónia, Tallinn

www.amhold.eu

O empregador

Fundada na Estónia em 1992, a Amhold é uma empresa de consultoria em engenharia e projectos, que trabalha com os sectores privado e público. A empresa tem neste momento aproximadamente 50 empregados, dos quais 10% são provenientes do estrangeiro.

- Os empregados internacionais permitem que uma empresa preste serviços a clientes internacionais com facilidade.
- Existem numerosos meios de identificar potenciais trabalhadores estrangeiros.
- Incentive ideias «pouco convencionais» dos empregados europeus; podem ser uma boa forma de melhorar os processos da empresa.

Por que recruta no estrangeiro?

Tendo em conta que a Amhold é uma empresa multinacional e que os seus projectos são executados no estrangeiro, a empresa procura empregados que possam falar as línguas estrangeiras necessárias. Em resultado da sua contratação em toda a Europa, a maioria das reuniões realizadas nos países dos clientes decorrem na língua nativa do país em causa. Maris Palu afirma que «isto é importante para conseguir uma melhor ligação com os nossos clientes».

Como recruta?

A Amhold iniciou o seu recrutamento internacional contactando centros de orientação profissional de escolas e universidades e consultando as respectivas listas de alunos para identificar potenciais empregados. A empresa também recorreu a organizações internacionais como o Erasmus e a AIESEC, que considerou muito úteis, bem como aos ministérios dos Negócios Estrangeiros. Ao mesmo tempo, a Amhold anunciou activamente vagas na EURES e noutros portais de recrutamento locais.

Que desafios enfrentou?

O principal problema enfrentado pela Amhold ao recrutar no estrangeiro foi a preparação de entrevistas com os potenciais empregados. «Na Estónia, o Skype é muito comum e também possuímos outras tecnologias de videoconferência, mas nem todos os candidatos têm acesso à Internet. Por conseguinte, temos de viajar para o seu país ou pedir que nos visitem».

Outro desafio residia nas operações cambiais, dado que os salários discriminados nos anúncios de emprego eram apresentados na moeda local, a coroa estónia, e não em euros. Embora a Amhold recrute normalmente no estrangeiro para ocupar cargos específicos, a empresa está muito receptiva à ideia de proporcionar oportunidades de estágio a candidatos talentosos e motivados a quem possam faltar as aptidões necessárias.

Antes de a Amhold começar a recrutar, a administração da empresa identifica os cargos que é necessário ocupar e que tipo de perfil é necessário para esse efeito. Analisam o que podem oferecer ao novo empregado ao mesmo tempo que determinam as suas expectativas. Ao longo do processo, colocam a tónica na abertura a novas culturas e a mudanças positivas. A título de exemplo, se a pessoa que contratam tem muitas ideias que a administração considera «pouco convencionais», não rejeitam as sugestões de imediato; em vez disso, incentivam o diálogo sobre se essas ideias iriam resultar.

Que conselhos daria a outros empregadores?

De acordo com Maris Palu, pode, naturalmente, haver conflitos, mas o mais importante é ser cooperante e trabalhar em equipa. Contratar no estrangeiro pode criar uma oportunidade para fazer alterações positivas na sua empresa. Além disso, Maris Palu elogia bastante os trabalhadores estónios. «São profissionais dedicados e versáteis que conseguem produzir um trabalho de excelente qualidade».

Finlândia



População 5 371 531 (2010)

Conselheiros EURES 30

Acesso à EURES na Finlândia www.mol.fi/eures

Estatísticas sobre o mercado de trabalho

www.stat.fi/tup/suoluk/suoluk_tyolama_en.html

Recursos de informação nacionais

www.keskuskauppakamari.fi

«A versatilidade é um recurso»

Entrevista com Milma Arola, consultora de recrutamento, Centro de Pessoal do Município de Helsínquia
www.hel.fi

O empregador

O Município de Helsínquia emprega 39 000 pessoas em 35 departamentos, com responsabilidade pela prestação de serviços básicos aos habitantes da cidade e às autoridades locais, incluindo assistência social e cuidados de saúde, educação e transportes, para indicar apenas alguns. Actualmente, cerca de 5% dos empregados do Município de Helsínquia são originários de fora da Finlândia.

Por que recruta no estrangeiro?

Milma Arola, consultora de recrutamento para o município de Helsínquia, afirma que os empregados são contratados no estrangeiro de acordo com os sectores que têm maior procura. Normalmente, esses domínios incluem a enfermagem, o ensino de línguas e serviços municipais como a limpeza e a restauração.

Globalmente, uma mão-de-obra versátil é encarada como um recurso importante, pelo que o departamento de recrutamento pretende aumentar o número de estrangeiros que vão para Helsínquia trabalhar para o Município. Como explica M. Arola, «ter pessoal internacional significa que é possível prestar frequentemente serviços a imigrantes que vivem na cidade na respectiva língua materna».

Como recruta?

Todos os novos empregados recebem do Município de Helsínquia formação preparatória no seu país de origem, incluindo aulas de língua finlandesa, informações gerais sobre a vida e o trabalho na Finlândia e uma descrição pormenorizada do posto de trabalho, incluindo informações sobre oportunidades de evolução.

O Município foi ainda mais longe e conseguiu uma habitação para cada trabalhador, bem como apoio na procura de jardins-de-infância ou escolas para os membros mais jovens da família.

- O recrutamento ético é muito importante; evite recrutar em países com falta de trabalhadores em determinados sectores.
- O empregador tem de assumir uma certa responsabilidade pelos seus novos empregados.
- Uma mão-de-obra versátil e internacional é decididamente um ponto forte.

O Município também participa em feiras de recrutamento, sobretudo na Estónia, onde os recrutadores têm a possibilidade de conhecer trabalhadores e discutir as oportunidades que lhes são proporcionadas. Em muitos casos, explica Milma Arola, os trabalhadores optam por viver na Estónia mas trabalhar na Finlândia. O Município está envolvido no projecto «Finlândia atrativa», que visa recrutar enfermeiros dispostos a mudar-se de outros países europeus para a Finlândia. «Este projecto dá-nos a oportunidade de conhecer funcionários de países como a Polónia e a Hungria. Estas pessoas representam ministérios governamentais, organizações comerciais locais e universidades,

onde podemos ficar a conhecer a situação do mercado de trabalho local e a saber em que sectores existe excesso de trabalhadores». Em 2010, o Município participou no evento Dia da Finlândia numa feira em Budapeste, organizada pela EURES.

Que desafios enfrentou?

O maior problema enfrentado em todo o processo de recrutamento é o facto de todos os trabalhadores terem de saber um pouco de finlandês. Alguns lugares exigem apenas uma compreensão básica; outros, particularmente nos sectores dos cuidados de saúde e da assistência social, exigem um bom nível. Um segundo desafio pode ser o reconhecimento das qualificações dos trabalhadores de fora da Finlândia: «Muitos lugares exigem um diploma, e o reconhecimento desses diplomas pode ser, por vezes, problemático. O Município pode dispor-se a organizar ensino suplementar se a diferença entre o diploma e as qualificações necessárias não for muito significativa», explica Milma Arola.

No que respeita à integração, o Município de Helsínquia assume uma grande parte de responsabilidade pelo sucesso da integração dos seus novos trabalhadores porque «queremos que os empregados se sintam tão confortáveis quanto possível». Este esforço inclui a disponibilização de aulas de finlandês e oportunidades para o desenvolvimento suplementar de aptidões, bem como a criação de um balcão de informações em que os estrangeiros recebem apoio e aconselhamento sobre questões administrativas e práticas.

Que conselhos daria a outros empregadores?

Em geral, Milma Arola salienta a importância de um recrutamento ético, o que significa que o Município de Helsínquia não recruta activamente em países onde exista défice de trabalhadores nesse domínio em particular. «Possuir uma mão-de-obra diversificada tem sido extremamente benéfico para nós, mas, enquanto empregador, devemos recordar que temos a responsabilidade de recrutar em benefício tanto do país de origem como do país de destino».

França



População 62 277 432 (2008)

Conselheiros EURES 24

Acesso à EURES em França

www.pole-emploi-international.fr

Estatísticas sobre o mercado de trabalho www.insee.fr

Recursos de informação nacionais www.ccip.fr

«Contratar no estrangeiro torna a situação sempre vantajosa para ambas as partes»

Entrevista com Raphaël Gallay, proprietário do hotel Les Chalets de la Serraz, La Clusaz

www.laserraz.com

O empregador

Les Chalets de la Serraz é um hotel e restaurante situado nas montanhas de Aravis, em França. O hotel tem actualmente 12 empregados, incluindo pessoal de toda a Europa.

Por que recruta no estrangeiro?

Raphaël Gallay, proprietário do hotel Les Chalets de la Serraz, orgulha-se da natureza «multicultural» do hotel e está convencido de que «contratar trabalhadores no estrangeiro constitui um benefício real porque todos têm diferentes competências e experiências profissionais».

- Contratar no estrangeiro é uma situação sempre vantajosa para todas as partes.
- A integração é mais fácil se existir uma língua comum falada por todos os membros da equipa.

- A EURES pode ajudar, dado que entende as dificuldades existentes na contratação de trabalhadores locais e internacionais.

Como recruta?

O hotel começou a trabalhar com o serviço público de emprego francês Pôle Emploi em Annecy e Chambéry, para identificar pessoal qualificado local e internacional. Depois de iniciar o contacto com a EURES Finlândia, decidiu concentrar a sua procura em empregados finlandeses. Consequentemente, juntou-se à equipa uma Commis de Cuisine finlandesa para a época de Verão de 2010. Raphaël Gallay ficou extremamente satisfeito com o seu trabalho: «A situação foi muito vantajosa para ambas as partes, e continuamos a contratar no estrangeiro desde então».

Que desafios enfrentou?

Raphaël Gallay procura geralmente trabalhadores europeus, particularmente finlandeses, porque os considera motivados, dedicados e pontuais. Até ao momento, Raphaël Gallay não teve dificuldades no recrutamento de pessoal em toda a Europa. Fez notar, todavia, que o facto de o pessoal ter uma língua em comum foi determinante para o processo de integração. «O pessoal nacional e a equipa de gestão falam inglês, o que se tem revelado uma grande vantagem».

Sendo o sector hoteleiro, por natureza, muito sazonal, Raphaël Gallay entende que recrutar empregados em toda a Europa proporciona o valor acrescentado de que a sua empresa necessita. Explica que estes trabalhadores apresentam maior flexibilidade e, em geral, um nível mais elevado de sinceridade e empenho, pois estão muito empenhados em ter sucesso no novo país.

Que conselhos daria a outros empregadores?

Raphaël Gallay constatou que a melhor forma de entrar em contacto com novos empregados é através de um conselheiro EURES. O seu conselho às outras empresas é que façam o mesmo: «Os conselheiros EURES são extremamente proactivos e compreendem as dificuldades encontradas pelas organizações na contratação de pessoal local e europeu».

Grécia



População 11 282 751 (2009)

Conselheiros EURES 24

Acesso à EURES na Grécia www.oaed.gr

Estatísticas sobre o mercado de trabalho
www.statistics.gr

«Podemos aprender muito sobre diferentes culturas apenas com o trabalho em conjunto»

Entrevista com Polychronis Papangelis, proprietário do bar e restaurante Climax, Pelion
www.climax.gr

O empregador

O bar e restaurante grego Climax situa-se num dos sítios mais utópicos da Europa, a montanha Pelion, na zona sudeste da Tessália, no norte da Grécia. O restaurante acolhe habitantes locais e turistas de vários países. Actualmente, o Climax tem cerca de 12 elementos no seu pessoal, dos quais quase um terço é proveniente de toda a Europa.

- Recrutar em toda a Europa é o ideal para quem tem clientes internacionais.
- A formação adequada dos novos elementos do pessoal proporciona-lhes um bom acolhimento e ajuda à sua integração.
- Contratar no estrangeiro também cria uma oportunidade para o pessoal local aprender novas aptidões.

Por que recruta no estrangeiro?

Para Polychronis Papangelis, a nacionalidade não é um factor do recrutamento. É mais importante a experiência adquirida no estrangeiro e a motivação dos recém-chegados para aprender a culinária e o modo de vida gregos. «Essa motivação levou a que não tivéssemos problemas, até ao momento, na integração dos trabalhadores europeus com os empregados locais», afirmou Papangelis.

Como recruta?

A primeira experiência de recrutamento no estrangeiro do Climax iniciou-se quando Papangelis trabalhava na Alemanha. «Quando regresssei à Grécia, incentivei amigos alemães a virem comigo». O conseqüente crescimento do Climax conduziu ao recrutamento em toda a Europa. «Recrutamos pessoal na Europa para melhor servirmos os nossos clientes internacionais. Contudo, este não é o único motivo, o que é interessante nos nossos empregados estrangeiros é que todos são diferentes».

Que conselhos daria a outros empregadores?

O Climax assegura uma formação completa a todos os novos trabalhadores e recomenda que os outros empregadores tenham o cuidado de fazer o mesmo. É essencial que todos se sintam bem-vindos e que as necessidades práticas de todos os elementos do pessoal sejam satisfeitas. «Tentamos ajudar os empregados a obterem os documentos da segurança social e procuramos disponibilizar-lhes um telefone e uma ligação à Internet, para que se sintam melhor quando chegam». Além disso, Polychronis Papangelis elogia os valores gregos de tolerância, que facilitam a integração. «Aceitando e conhecendo outras culturas, aprendemos muito uns com os outros só por trabalharmos em conjunto!».

Hungria



População 10 038 188 (2008)

Conselheiros EURES 35

Acesso à EURES na Hungria www.afsz.hu

Estatísticas sobre o mercado de trabalho
<http://portal.ksh.hu>

Recursos de informação nacionais
www.tradepartner.eu/commerce/hungary

«As pessoas que vêm para o nosso país estão interessadas no modo de vida húngaro, pelo que a integração não constitui um problema»

Entrevista com Malgorzata Randé, directora do Centro Internacional de Línguas, Budapeste

O empregador

O Centro Internacional de Línguas (ILC) de Budapeste ensina inglês e húngaro a um conjunto de estudantes, a maioria dos quais adultos. O ILC contrata apenas falantes nativos para ensinar inglês; o pessoal húngaro é responsável pelas operações administrativas e pelo ensino da língua húngara.

Por que recruta no estrangeiro?

Esta necessidade de falantes nativos é muito importante para a escola. Normalmente, os professores são bastante jovens e permanecem durante um período de tempo relativamente curto. Assim, afirma Malgorzata Randé, um lugar no ILC é útil para estudantes ou diplomados que pretendam adquirir experiência ou procurem o seu primeiro emprego no estrangeiro. «As pessoas que não querem fixar residência a longo prazo na Hungria podem aceitar um lugar a curto prazo, para

conhecerem o país e a língua antes de continuarem o seu percurso profissional».

Como recruta?

O processo de recrutamento é simples. Todas as publicações e promoções de vagas têm lugar em linha, através do sítio web da escola e de várias outras plataformas em linha pertinentes. Os candidatos interessados, sobretudo do Reino Unido, enviam o seu CV, e as entrevistas são realizadas normalmente por telefone ou Skype. Como explica Malgorzata Randé, «a situação actual na Europa leva a que nunca existam problemas com vistos ou autorizações de trabalho. É fácil para alguém do Reino Unido vir para a Hungria e trabalhar cá».

- Os contratos a curto prazo são úteis para jovens que procuram o seu primeiro emprego no estrangeiro.
- Neste momento, é extremamente simples contratar pessoal de outro país europeu.
- Os eventos sociais para o pessoal e para os clientes são fáceis de organizar e úteis para «quebrar o gelo».

Que conselhos daria a outros empregadores?

O ILC realiza encontros sociais regulares para os professores e para os seus alunos, na Primavera e no Inverno. Esses eventos não só incentivam o pessoal húngaro e os novos trabalhadores a conviverem fora dos horários de trabalho, mas também permitem que os novos professores conheçam os seus alunos e tenham uma ideia geral da vida húngara. «Em geral», explica Malgorzata Randé, «os húngaros têm um bom conhecimento da sua cultura, e o pessoal internacional está aqui porque se interessa pela vida húngara, pelo que a integração dos dois grupos não é complicada». No que respeita às línguas, a directora acrescenta que o pessoal húngaro da escola tem um bom nível de inglês. Alguns professores ingleses tentam aprender húngaro, mas muitos não o fazem; trata-se de uma língua difícil de aprender num período tão curto.

Em conclusão, Malgorzata Randé está satisfeita com a combinação de pessoal húngaro e europeu que a sua escola tem. «O facto de termos apenas falantes nativos a ensinar inglês é muito importante para os nossos alunos e é um aspecto que anunciamos com orgulho».

Irlanda



População 4 459 300 (2009)

Conselheiros EURES 15

Acesso à EURES NA Irlanda www.fas.ie

Estatísticas sobre o mercado de trabalho www.cso.ie

Recursos de informação nacionais www.een-ireland.ie/eei

«Por vezes, temos de procurar além das fronteiras nacionais para conseguirmos os empregados de que necessitamos»

Entrevista com Caoimhe Keogan, parceira de Recursos Humanos na sede europeia da Google, Dublin

O empregador

O Google é conhecido em todo o mundo como o maior e mais apreciado motor de busca na Internet. A sede europeia do Google tem actualmente um grupo com 1 500 empregados que representam mais de 40 nacionalidades. A sede acolhe várias equipas, incluindo de engenharia, vendas em linha, marketing, finanças e recursos humanos; a empresa necessita, pois, de empregados de todos os contextos e com diferentes níveis de aptidões.

Por que recruta no estrangeiro?

Caoimhe Keogan, Parceira de Recursos Humanos do Google, explica que, uma vez que as equipas de vendas e de engenharia requerem um conjunto tão variado de pessoas, é muitas vezes necessário procurar fora da Irlanda para poder satisfazer os requisitos. Caoimhe Keogan verificou que o principal benefício do recrutamento no estrangeiro é o facto de proporcionar aos empregadores um acesso mais amplo a aptidões e experiências. «Para as vendas e o apoio a clientes, precisamos das aptidões linguísticas de nativos de muitos

países diferentes. Temos de conseguir comunicar com todos os nossos utilizadores, anunciantes e parceiros, que falam várias línguas europeias diferentes». Contudo, nas equipas de engenharia do Google, não está tanto em causa a questão das aptidões linguísticas de nativos, mas sobretudo a manutenção dos melhores e mais brilhantes talentos disponíveis no âmbito da engenharia. A inovação, a criatividade e a excelência na tecnologia são fundamentais para o trabalho do Google e, como explica Caoimhe Keogan, «temos de procurar dentro e fora da Irlanda para recrutarmos os melhores elementos que for possível».

- O recrutamento em linha através de sítios sociais dos meios de comunicação tornou o processo de recrutamento em toda a Europa cada vez mais simples.
- O envolvimento do pessoal existente no processo de recrutamento pode gerar novas ideias e novos contactos.
- Os empregados internacionais devem estar informados sobre questões fundamentais como os impostos e os seguros de saúde.

Como recruta?

Esteve sempre previsto recrutar em toda a Europa. O perfil de empregado normalmente necessário era o de diplomados com um mínimo de dois a três anos de experiência, e concluímos que os anúncios em linha eram a melhor forma de recrutamento. Aqui, foram utilizados os sítios de redes sociais como o LinkedIn, com grande sucesso. O Google verificou que a maioria dos candidatos a emprego e empregadores utilizam actualmente estes sítios.

Globalmente, a empresa terá encontrado muito poucos problemas ao contratar pessoal em toda a Europa. Keogan explica que integra activamente todos os actuais empregados no processo de recrutamento e utiliza as redes dos seus trabalhadores para contactar outros. «Se pretendermos ampliar a nossa equipa de vendas no norte da Europa, por exemplo, pediremos aos nossos trabalhadores nórdicos para contactar amigos, familiares, antigos colegas de turma e de trabalho».

No que respeita à integração, a experiência do Google foi positiva. «O local de trabalho internacional é um dos aspectos mais atractivos do trabalho no Google», afirma Keogan. «A maioria dos diplomados

que conhecemos está muito interessada em trabalhar numa equipa diversificada, e o processo de juntar pessoal europeu e irlandês foi simples». A empresa organiza também um conjunto de actividades sociais planeadas em torno de feriados ou festas nacionais como o Dia de São Patrício ou o Oktoberfest. Em complemento, o serviço cumpre os feriados nacionais e as semanas de trabalho de diferentes países europeus: «Ajustamo-nos às necessidades do mercado que servimos».

Que desafios enfrentou?

A entrevistada salienta, de facto, que os empregadores têm de ponderar questões práticas como o tempo e os custos em causa. Serão as entrevistas realizadas por telefone, por videoconferência ou nas instalações? Serão as despesas de viagem do candidato reembolsadas? Um aspecto importante é a necessidade de ter em consideração o prazo de pré-aviso habitual em cada país. Na Irlanda, as pessoas recém-contratadas podem muitas vezes estar preparadas para começar no prazo de um mês; ao contratar na Alemanha, por exemplo, é preciso ter em conta o pré-aviso até três meses.

Que conselhos daria a outros empregadores?

Contudo, há um ponto importante que se aplica a todos os países: os empregadores têm de analisar aspectos práticos e administrativos. Apesar de os níveis de assistência variarem de acordo com a dimensão do empregador, este deve assegurar alguns elementos básicos: que os seus novos empregados entendam o regime fiscal do país de acolhimento; que seja prestada informação sobre o acesso aos cuidados de saúde ou sobre o pedido de um número de identificação nacional, por exemplo.

Caoimhe Keogan fala com entusiasmo sobre as experiências de recrutamento do Google. «A ampliação do espectro de recrutamento aumenta as suas possibilidades de encontrar as melhores pessoas. Para o Google, procurar num mercado internacional, ter pessoal internacional permite-nos entender melhor as necessidades dos nossos utilizadores». Afirmar ainda que as pessoas podem não estar cientes de como é simples recrutar em toda a Europa: «Não é, de todo, tão difícil nem dispendioso como era, especialmente com a utilização de plataformas em linha e redes sociais».

Itália



População 60 605 053 (2010)

Conselheiros EURES 65

Acesso à EURES em Itália www.lavoro.gov.it/lavoro/eures

Estatísticas sobre o mercado de trabalho

<http://en.istat.it/lavoro>

Recursos de informação nacionais

www.chamberofcommerce.it

«As sinergias internacionais são fundamentais para o sucesso das empresas e para a satisfação dos clientes»

Entrevista com Sara Di Giacomo, recepcionista e gestora de Recursos Humanos, Art & Show e RTM srl, Castelnuovo del Garda, Verona

O empregador

A Art & Show and RTM srl presta serviços de entretenimento, desporto, exercício físico e restauração em toda a Itália e no estrangeiro. A organização está hoje presente em hotéis, zonas de campismo e estâncias no nordeste de Itália, bem como noutros locais em todo o mundo.

- É muitas vezes necessária uma equipa europeia para satisfazer as necessidades dos clientes.
- Pessoas de diferentes nacionalidades podem ter diferentes talentos; a sua combinação pode proporcionar um excelente equilíbrio de qualidades.

Por que recruta no estrangeiro?

Devido à natureza internacional da sua actividade, a Art & Show necessita de um corpo de colaboradores verdadeiramente multinacional. Os seus empregados vêm de toda a Europa e de outros locais. Sara Di Giacomo, enquanto gestora de Recursos Humanos da Art & Show, é responsável por procurar e recrutar pessoal competente e qualificado para juntar à equipa, cuja dimensão varia entre oito pessoas durante os meses de Inverno e 400 na Primavera e no Verão (de Março a Setembro).

A empresa, percebendo que necessita de uma equipa internacional para responder às necessidades dos clientes, decidiu criar uma política empresarial para a contratação de pessoal. Isto significa que, nos meses da Primavera e do Verão, o corpo de colaboradores tem de reflectir quotas específicas: 30% italianos, 30% neerlandeses, 20% dinamarqueses, 10% alemães e mais 10% de outras nacionalidades, incluindo suecos, austríacos, polacos e húngaros. Sara Di Giacomo explica que a justificação para essa política é o desejo de reflectir com rigor as necessidades dos seus clientes.

Como recruta?

Em Itália, é raro encontrar candidatos a emprego que falem fluentemente inglês e alemão, as duas principais línguas de trabalho da Art & Show. Quer isto dizer que, para esta organização, as línguas são o principal valor acrescentado da existência de uma equipa europeia. Começaram a contratar no estrangeiro com anúncios de sítios web gratuitos de mediação entre a oferta e a procura de emprego e continuam a utilizar plataformas em linha como recurso primordial para encontrar pessoal qualificado.

Que desafios enfrentou?

A Art & Show também publica anúncios de ofertas de emprego nas cidades de toda a Europa onde as entrevistas se realizam (22 cidades europeias no total). Apesar de este método ser muito eficaz, Sara Di Giacomo explica que se trata de um desafio importante no contexto do recrutamento de pessoal europeu, pois a empresa suporta custos elevados com as viagens em toda a Europa para realizar entrevistas. Por esse motivo, ter também uma presença forte em plataformas em linha gratuitas pode ser um meio simples e económico de recrutar.

A Art & Show trabalha sobretudo com pessoal jovem, o que significa que o processo de integração dos trabalhadores internacionais com os nacionais é, na maior parte das vezes, fácil e isento de problemas. A empresa organiza um curso de formação de uma semana para todos os novos empregados, apresentando-lhes a empresa e os seus colegas e familiarizando-os com as suas funções.

Que conselhos daria a outros empregadores?

Aos outros empregadores que ponderam expandir a sua equipa e recrutar mão-de-obra europeia, Sara Di Giacomo diz que uma equipa multinacional e multicultural pode proporcionar um equilíbrio importante no local de trabalho: «Os trabalhadores italianos são muito criativos, sociáveis e comunicativos, mas muitos não possuem aptidões linguísticas, por exemplo. É possível introduzir essas aptidões trazendo outras nacionalidades. O que falta a um grupo é compensado pelo outro em termos de experiência, qualificações e competências». Sara Di Giacomo Gestora explica que essas sinergias são vitais, particularmente na indústria do entretenimento. «Um equilíbrio como este é importante para ir ao encontro das necessidades dos clientes».

Letónia



População 2 217 969 (2010)

Conselheiros EURES 6

Acesso à EURES na Letónia www.nva.gov.lv/eures

Estatísticas sobre o mercado de trabalho www.csb.gov.lv

Recursos de informação nacionais www.chamber.lv

«A existência de um quadro de pessoal europeu promove a tolerância e a compreensão de outras culturas»

Entrevista com Aiga Veckalne, gestora local das filiais húngara, letã, estónia, lituana, russa e eslovena, grupo Skrivanek, Riga
www.skrivanek.lv

O empregador

A Skrivanek, uma organização de tradução e ensino de línguas com escritórios em 14 países, depende da presença de uma equipa diversa para melhor servir os seus clientes. O gabinete letão emprega 25 trabalhadores a tempo inteiro no local e até 300 trabalhadores independentes para prestar serviços de ensino de línguas, revisão, tradução e interpretação.

Por que recruta no estrangeiro?

Aiga Veckalne, gestora local de seis filiais do grupo Skrivanek, explica que, embora as línguas sejam um benefício evidente da existência de uma equipa europeia, a empresa também valoriza significativamente a diversidade de mentalidades e abordagens do trabalho: «Ter uma equipa internacional significa que as pessoas podem aprender a trabalhar em conjunto, adquirindo assim uma maior compreensão e tolerância de outras culturas».

O domínio de actividade da SkrivaneK torna vital o recrutamento em toda a Europa. A empresa necessita de falantes nativos ou quase nativos de um conjunto de línguas, particularmente o inglês, que é uma prioridade principal da sua escola de línguas. Propõe contratos a longo e a curto prazo e aprendeu a ser flexível de acordo com a disponibilidade dos seus empregados. «Algumas pessoas apenas podem ficar alguns meses», explica Aiga Veckalne, «sendo, portanto, mais adequadas para funções de revisão, por exemplo. Outros permanecem muito mais tempo: temos um colega que veio da Roménia para ensinar inglês connosco e está aqui há sete anos».

Como recruta?

A SkrivaneK recruta primordialmente através de plataformas em linha e através de parcerias com câmaras de comércio. Aiga Veckalne explica que consideram muito útil o recurso às plataformas de comunidades em linha, como as que se destinam especificamente a tradutores, que lhes permitem abordar directamente os grupos potencialmente mais interessados nas suas vagas. Uma vez estabelecido o contacto, realizam entrevistas utilizando o Skype, uma opção bastante económica.

Também utilizam contactos fornecidos pelas câmaras de comércio presentes em Riga. «Cooperamos com as câmaras de comércio do Reino Unido, Dinamarca e Alemanha, que nos informam se um cidadão do seu país vier para cá procurar trabalho. Actualmente, temos alguns intérpretes a trabalhar connosco que foram contratados através da respectiva Câmara de Comércio».

- A diversidade cria um local de trabalho mais vivo, interessante e tolerante.
- Deve ser prestada ajuda para assegurar o maior bem-estar possível dos empregados.
- As câmaras de comércio podem ser valiosos parceiros de recrutamento.

Que desafios enfrentou?

Com tantas nacionalidades a trabalhar em conjunto, Aiga Veckalne afirma que houve problemas de integração que tiveram de ser solucionados. «Os novos empregados chegam com as suas perspectivas e a sua forma própria de olhar a realidade, o que, por um lado, pode ser extremamente valioso e, por outro lado, pode dar origem a mal-entendidos. Se as pessoas não se sentem à vontade a falar inglês, podem ter uma tendência natural para se limitarem a falar com as pessoas do seu país, evitando uma verdadeira integração». Para ajudar a combater este problema, a SkrivaneK organiza «noites culturais» em torno de um tema em particular. Estes eventos são também abertos ao público, gratuitamente, o que lhe permite observar directamente a interacção do pessoal e a diversidade no local de trabalho. Os serões recentes incluíram as noites polaca, finlandesa e italiana, com culinária, arte e música nativa e aulas de línguas «interativas» organizadas por um dos professores da organização. Estas noites criam uma excelente oportunidade para a promoção linguística e cultural.

Que conselhos daria a outros empregadores?

Aiga Veckalne recomenda que os outros empregadores que ponderam recrutar em toda a Europa analisem primeiro dois aspectos importantes: em primeiro lugar, é necessário que exista tolerância com as diferenças culturais; em segundo lugar, importa prestar toda a ajuda possível durante a integração dos novos empregados. «Devemos ter o cuidado de dedicar algum tempo a explicar as leis laborais letãs, por exemplo, que podem variar muito em relação às do país de origem», explica. «Há muitos aspectos da vida neste país que nunca questionamos e não percebemos que para os recém-chegados, esses aspectos podem ser confusos ou estranhos».

Contudo, globalmente, o grupo SkrivaneK beneficiou da existência de uma equipa multinacional: «Transforma inquestionavelmente o escritório num local de trabalho interessante e vivo».

Lituânia



População 3 358 115 (2008)

Conselheiros EURES 5

Acesso ao EURES na Lituânia www.ldb.lt/eures

Estatísticas sobre o mercado de trabalho www.stat.gov.lt

Recursos de informação nacionais www.chambers.lt

«A expansão para o mercado europeu é muito difícil com uma equipa de uma só nacionalidade»

Entrevista com Haroldas Brozaitis, director do Instituto de Políticas e Gestão Públicas, Vilnius
www.vpv.lt

O empregador

Sendo um centro de análise e avaliação de políticas públicas, esta organização presta aconselhamento a agências do sector público, governo e organizações não-governamentais. Além dos 36 elementos do pessoal fixo, o Instituto emprega aproximadamente mais 20 peritos associados externos e uma rede de várias centenas de analistas políticos.

Por que recruta no estrangeiro?

A natureza do trabalho realizado pelo Instituto é amplamente beneficiada pela existência de uma equipa europeia.

Haroldas Brozaitis, director do Instituto, explica que os trabalhadores de outros países europeus representam um grande valor acrescentado para a sua empresa por três motivos principais. Em primeiro lugar, proporcionam diferentes

perspectivas culturais das políticas públicas, e isto é importante quando se trabalha em projectos de desenvolvimento de capacidades no sector público; em segundo lugar, têm uma compreensão ampla dos contextos regional e nacional; e em terceiro lugar, possuem as competências linguísticas necessárias para realizar investigação aprofundada neste domínio. Haroldas Brozaitis acrescenta também que a sua empresa começou a recrutar noutras mercados europeus porque tinha dificuldades em encontrar empregados com os conjuntos de competências necessárias entre os lituanos.

Como recruta?

Os empregados europeus são normalmente contratados para tarefas temporárias muito específicas. A seguir, dependendo da impressão com que o Instituto tiver ficado do seu trabalho, pode ser-lhes oferecida a possibilidade de serem peritos permanentes.

- Recrutar em toda a Europa traz conhecimento e capacidade técnica à sua empresa.
- As dificuldades em recrutar devido à distância podem ser ultrapassados organizando «viagens de recrutamento».

Que desafios enfrentou?

Haroldas Brozaitis reconhece que a etapa inicial do recrutamento de empregados no estrangeiro não é fácil. A utilização de instrumentos de comunicação como o Skype, por exemplo, ajuda apenas até certo ponto e nunca pode substituir o contacto pessoal. A fim de ultrapassar este obstáculo, o Instituto começou a conjugar as frequentes viagens de serviço a vários pontos da Europa com oportunidades de marcar entrevistas com potenciais candidatos.

Quando um novo trabalhador entra na empresa, o processo de integração é geralmente muito bem-sucedido, apesar de poder ser um pouco lento no início. De acordo com Haroldas Brozaitis, «os lituanos são profissionais altamente qualificados e aplicados com uma boa ética de trabalho; ajudam, pois, os novos elementos a sentirem-se à vontade».

Um outro desafio para o Instituto é o facto de Vilnius se situar geograficamente na periferia da Europa e de os jovens profissionais que procuram uma carreira europeia serem naturalmente atraídos por locais como Bruxelas, Londres, Paris ou Amesterdão. Todavia, a empresa permite que algumas pessoas trabalhem pelo telefone ou em linha.

Que conselhos daria a outros empregadores?

«Apesar de só muito recentemente termos começado a recrutar trabalhadores de outros países da União Europeia, a nossa experiência diz-nos que a expansão para um mercado europeu mais amplo é bastante difícil com uma equipa de uma só nacionalidade», afirma Brozaitis. «A internacionalização proporciona benefícios profissionais e culturais a uma empresa. Por conseguinte, eu não hesitaria em recomendar a experiência a outros empregadores».

Luxemburgo



População 472 649 (2010)

Conselheiros EURES 11

Acesso à EURES no Luxemburgo www.eureslux.org

Estatísticas sobre o mercado de trabalho

www.statistiques.public.lu/fr/index.html

Recursos de informação nacionais www.cc.lu

«Os trabalhadores de toda a Europa trazem consigo diferentes culturas e outra experiência»

Entrevista com Amodeo Dominique, director da CD Publicité Lux
www.cdpublicitelux.net

O empregador

A CD Publicité Lux é uma agência que opera na região transfronteiriça entre o Luxemburgo, a França e a Bélgica, especializada nos sectores comercial e de merchandising. A empresa emprega aproximadamente 90 trabalhadores, provenientes sobretudo de França, da Bélgica e do Luxemburgo.

Por que recruta no estrangeiro?

Amodeo Dominique, o director da empresa, explica que é essencial que todos os empregados tenham um bom conhecimento prático de luxemburguês, francês e alemão. Isto deve-se ao facto de a maioria dos seus negócios ser realizada com clientes do outro lado da fronteira, sendo, portanto, essencial disponibilizar serviços em todas as línguas. «Os trabalhadores de França, da Bélgica ou de outros países europeus trazem consigo um enorme valor acrescentado, uma cultura de trabalho diferente, outra abordagem

dos negócios e, evidentemente, línguas. A experiência de vendas que adquiriram nos seus países de origem é muito importante e contribui bastante para a nossa empresa», afirma Dominique.

Como recruta?

A CD Publicité Lux começou a recrutar trabalhadores no estrangeiro numa circunstância em que recebeu um número excessivo de solicitações de candidatos a emprego de países fronteiriços que tinham as qualificações certas e as aptidões linguísticas necessárias. Além disso, acrescenta Amodeo Dominique, uma vez que o Luxemburgo é um país bastante pequeno, é por vezes difícil encontrar todo o pessoal necessário dentro das fronteiras nacionais, sendo normalmente contratados trabalhadores de toda a Europa para preencher cargos permanentes. Amodeo Dominique explica ainda que o processo de integração no local de trabalho é geralmente fácil e simples, provavelmente devido ao facto de os empregados contratados noutros países europeus serem originários de culturas muito semelhantes.

- Os trabalhadores de outros países da UE conferem valor acrescentado a um local de trabalho em termos de culturas e línguas.
- Um bom conhecimento das línguas locais e de trabalho é essencial.

Que desafios enfrentou?

Os trabalhadores da CD Publicité Lux têm um horário ocupado, frequentemente com turnos fora do horário de trabalho normal. Quer isto dizer que a contratação de trabalhadores de outros países europeus pode ajudar a preencher estes turnos, sem ser necessário ampliar o horário de trabalho do pessoal já existente.

Que conselhos daria a outros empregadores?

Em última análise, Amodeo Dominique acredita que «o que importa são as aptidões e as experiências que as pessoas trazem para o local de trabalho — a sua proveniência não é importante!».

Malta



População 412 996 (2010)

Conselheiros EURES 5

Acesso à EURES em Malta www.euresmalta.com

Estatísticas sobre o mercado de trabalho

www.nso.gov.mt

Recursos de informação nacionais

www.maltachamber.org.mt

«Uma mão-de-obra multilingue é uma vantagem inquestionável para qualquer organização»

Entrevista em grupo com membros da Associação de Hotéis e Restaurantes de Malta (MHRA), San Gwann
www.mhra.org.mt

O empregador

A MHRA é constituída por hotéis e restaurantes de toda a ilha de Malta. Em conjunto, empregam milhares de trabalhadores de zonas locais e de toda a Europa.

Por que recruta no estrangeiro?

Apesar de cada membro ter tido motivos específicos para procurar além dos recursos nacionais, era consensual que, por vezes, as aptidões e a quantidade de pessoas necessárias não podiam ser encontradas dentro das fronteiras nacionais. A pequena população de Malta obriga a que os empregadores procurem frequentemente na Europa as pessoas de que necessitam.

Como recruta?

A atracção geral de uma mão-de-obra internacional reside, na opinião dos membros da MHRA, na combinação de aptidões e de experiência que proporcionam a uma empresa. O Palace Hotel, situado em Sliema, por exemplo, emprega pessoas de 15 nacionalidades diferentes e considera extremamente benéfica a combinação de culturas, línguas, opiniões e abordagens do trabalho. De igual modo, Joseph Vella, do Preluna Hotel & Spa, que emprega pessoas de 10 nacionalidades diferentes, afirma que encara a mistura de línguas como a principal vantagem do recrutamento em toda a Europa. Um maior número de línguas significa um maior número de trabalhadores que conseguem comunicar facilmente com os hóspedes.

- A existência de várias línguas constitui um enorme benefício.
- Os problemas iniciais de integração podem geralmente ser mitigados com tempo e paciência.
- Os empregados devem ser informados exactamente sobre o que lhes é oferecido.

Que desafios enfrentou?

Joe Attard, do Imperial Hotel, nota que, numa ocasião, tinham 25 estudantes de oito países em estágio, e a integração nos primeiros dias foi difícil. Carl Anastasi, da estância Ramla Bay, que chega a empregar pessoas de 15 nacionalidades diferentes na época alta, indicou que é necessário algum tempo para as pessoas se habitarem umas às outras. Podem estar em causa vários estilos de trabalho e diferenças nos hábitos quotidianos. Uma vez resolvidos quaisquer mal-entendidos iniciais e retirados os devidos ensinamentos, o processo de integração é geralmente considerado fácil, e toda a empresa beneficia da diversidade de pessoas.

Que conselhos daria a outros empregadores?

Os membros da MHRA aconselham os empregadores que ponderam recrutar na Europa a indicar ao empregado exactamente o que está a ser oferecido. A mudança para outro país para trabalhar pode ser uma experiência intensa, e os empregadores têm a responsabilidade de ser muito claros quanto à descrição das funções e ao pacote que oferecem. Um planeamento exaustivo ajudará a evitar o risco de mal-entendidos à chegada do empregado.

Contudo, globalmente, a experiência é recomendada. Como afirmou Joe Attard, do Imperial Hotel, recrutar em toda a Europa significa que «os trabalhadores locais são expostos a outras culturas e aprendem muito sobre como o seu local de trabalho é visto pelos outros. O intercâmbio de informação e conhecimento é muito importante para uma empresa».

Países Baixos



População 16 623 800 (2010)

Conselheiros EURES 19

Acesso à EURES nos Países Baixos

<http://www.werk.nl/eures>

Estatísticas sobre o mercado de trabalho www.cbs.nl

Recursos de informação nacionais www.kvk.nl

«Os trabalhadores móveis estão geralmente empenhados e motivados»

Entrevista com Marjolein van Bodegom, Recrutadora da Cygnific, Amesterdão

www.cygnific.com

O empregador

A Cygnific é um centro de atendimento telefónico que funciona em dois locais dos Países Baixos. A sede de Amesterdão e o escritório de Enschede acolhem, em conjunto, 700 empregados que trabalham exclusivamente para companhias aéreas, particularmente a KLM, prestando assistência a clientes e apoio a vendas a uma clientela sediada em toda a Europa e noutros locais.

Por que recruta no estrangeiro?

Actualmente, o centro tem elementos de 42 nacionalidades diferentes e pode prestar serviços em 11 línguas. Além do claro benefício linguístico da existência de pessoal europeu, Marjolein van Bodegom, recrutadora da Cygnific, afirma que, geralmente, é possível contar com um elevado nível de empenho dos trabalhadores europeus. «Se os empregados se mudam para um país diferente,

estão a iniciar uma nova vida. Isto significa que estão motivados para ter sucesso no trabalho, não vieram para passar umas semanas, mas sim, em alguns casos, para ficar aqui durante o futuro próximo».

Como recruta?

A Cygnific organiza regularmente campanhas de recrutamento em toda a Europa, com uma tónica específica nos países escandinavos. Como primeira medida, utilizam um parceiro de recrutamento público para localizar e seleccionar candidatos qualificados. Uma vez pré-seleccionada uma lista de candidatos, a Cygnific realiza entrevistas telefónicas e avaliações electrónicas em linha e, finalmente, organiza uma entrevista em grupo final com os candidatos seleccionados. Esta última etapa tem lugar no país em que o processo se concentra e inclui trabalho de grupo e entrevistas individuais. É sempre indicado aos candidatos neste momento se foram ou não bem-sucedidos. Marjolein Van Bodegom acrescenta que a empresa considera útil que esteja presente um representante do seu parceiro de recrutamento para observar os procedimentos e prestar apoio.

Que desafios enfrentou?

Marjolein Van Bodegom salienta a quantidade de tempo e planeamento necessários para executar um processo de recrutamento tão completo. «Existe um longo processo administrativo, cujo planeamento exige tempo considerável. Verificamos e voltamos a verificar as candidaturas, temos de organizar documentos, assegurar que as avaliações electrónicas estejam a funcionar e reservar hotéis e viagens para as entrevistas no local». Contudo, apesar do esforço necessário, esse processo permite contratar como representantes do centro de atendimento telefónico apenas os candidatos melhores e mais qualificados.

- Os empregados que se mudam para um novo país estão empenhados em ser bem-sucedidos.
- As línguas europeias são necessárias para um mercado europeu.

- Um processo de recrutamento em várias etapas permite contratar os melhores elementos.

No que respeita à integração dos novos empregados numa empresa tão multicultural. Marjolein van Bodegom explica que o carácter da empresa é internacional e aberto, o que significa que a integração se realiza sem dificuldades. Os novos empregados têm a oportunidade de conhecer pessoas e criar amizades durante a sua formação, o que lhes permite conhecer outros recém-chegados.

Além disso, a empresa lançou recentemente um fórum em linha para empregados que presta informação sobre a vida nos Países Baixos. Esta plataforma permite que os empregados entrem em contacto uns com os outros e troquem sugestões e conselhos para a adaptação a um novo país.

A maioria dos empregados que chegam à Cygnific tem uma origem e níveis de experiência semelhantes, o que também ajuda à integração. É desejável que o pessoal do centro de atendimento telefónico possua algum tipo de trabalho anterior no turismo ou com companhias aéreas, mas os requisitos primordiais são um inglês fluente e «competências não técnicas» como a empatia, o poder de persuasão e a capacidade para manter uma conversa. «A nossa avaliação electrónica, em particular, destina-se a verificar se as pessoas que contratamos têm as qualidades de que precisamos», afirma Marjolein van Bodegom. «A assistência a clientes e as vendas podem parecer simples, mas é muito importante que o nosso pessoal saiba falar com os clientes».

Que conselhos daria a outros empregadores?

No caso dos empregadores interessados em contratar mão-de-obra europeia, Marjolein van Bodegom acredita que um planeamento atempado é o aspecto mais importante a recordar. «Determine as suas necessidades e em que momento elas surgem. O processo de recrutamento demora algum tempo mas, em última análise, revela-se extremamente compensador».

Polónia



População 38 125 758 (2008)

Conselheiros EURES 45

Acesso à EURES na Polónia <http://www.eures.praca.gov.pl>

Estatísticas sobre o mercado de trabalho www.stat.gov.pl

Recursos de informação nacionais

www.chamberofcommerce.pl

«Os trabalhadores estrangeiros demonstraram ser empenhados e aplicados»

Entrevista com Agnieszka Stanczyk, directora de Recursos Humanos da Polimex-Mostostal SA, Polónia

O empregador

A Polimex-Mostostal é uma empresa polaca fundada em 1945 e especializada em engenharia e construção. Presta um conjunto de serviços a vários sectores conexos, incluindo a química, a petroquímica, a energia, a construção e a conservação do ambiente.

Por que recruta no estrangeiro?

Empregando 7 195 indivíduos, a empresa trabalha como contratante geral e no quadro de um consórcio com empresas subcontratadas e parceiros tecnológicos. A dimensão necessária da mão-de-obra torna necessário procurar pessoal na Polónia e noutros locais. Actualmente, a maioria dos empregados são polacos mas existem também trabalhadores de outros países, pertencentes ou não à União Europeia, especialmente da Lituânia e da Roménia.

- Os trabalhadores estrangeiros atravessam frequentemente um período de transição, que as empresas podem ajudar a amenizar.
- Apesar de a empresa apenas ter começado recentemente a contratar no estrangeiro, até ao momento, os empregados europeus revelaram-se empenhados e aplicados.

Agnieszka Stanczyk, directora de Recursos Humanos da Polimex-Mostostal, afirma que começaram a recrutar no estrangeiro há relativamente pouco tempo, mas que a experiência tem sido, até ao momento, frutuosa. «Os trabalhadores de toda a Europa com quem temos trabalhado até à data atribuem muito valor à estabilidade proporcionada pela empresa. Verificámos que são empenhados e aplicados, apesar de a mudança nem sempre ser fácil».

Como recruta?

Os novos empregados chegam normalmente à Polimex-Mostostal através das filiais da empresa em países vizinhos. Encaram geralmente a oportunidade trabalhar num país diferente como uma possibilidade de adquirir experiência que não conseguem obter nos seus países de origem. Em cada caso existe, naturalmente, um período de transição durante o qual os empregados têm de se habituar aos níveis de produtividade e às regras que a empresa exige.

Em vez de promover activamente a empresa através de agências de publicidade ou de emprego no estrangeiro, a Polimex-Mostostal baseou-se na sua reputação positiva para atrair trabalhadores internacionais. Daqui resultou os empregados europeus terem procurado directamente vagas na empresa. Depois de se candidatarem às vagas, foi necessário verificar as suas qualificações utilizando os mesmos processos que se aplicam aos nacionais polacos, apesar de se conceder alguma margem em termos de aptidões linguísticas.

Que desafios enfrentou?

Agnieszka Stanczyk salientou que, apesar da proximidade geográfica dos países de onde vêm normalmente os novos empregados, a mudança para a Polónia nem sempre é fácil para empregadores ou empregados. A adaptação cultural pode ser particularmente exigente. «É inquestionável que os trabalhadores internacionais têm a tarefa suplementar de se ajustarem aos aspectos culturais que sejam diferentes dos do seu país de origem».

Que conselhos daria a outros empregadores?

Tendo em conta estes desafios, o conselho é que o empregador preste o máximo de assistência possível com vista ao bem-estar dos empregados confortáveis. Essa ajuda pode variar entre a disponibilização de informações sobre a vida na Polónia e a organização de eventos sociais para o pessoal, dependendo da capacidade do empregador. Em qualquer caso, o apoio do empregador é vital.

Portugal



População 10 622 413 (2008)

Conselheiros EURES 25

Acesso à EURES em Portugal www.iefp.pt/eures

Estatísticas sobre o mercado de trabalho www.ine.pt

Recursos de informação nacionais

www.port-chambers.com

«O recrutamento em toda a Europa surgiu com bastante naturalidade»

Entrevista com Magda Ferro, responsável pelas Relações Internacionais na Universidade Católica Portuguesa, Lisboa
www.ucp.pt

O empregador

A Universidade Católica Portuguesa, sediada em Lisboa, é constituída por 18 faculdades, escolas e institutos e, em 2007, foi classificada como uma das 20 melhores universidades do mundo. Actualmente, os elementos do seu pessoal são sobretudo de nacionalidade portuguesa, espanhola e romena.

Por que recruta no estrangeiro?

A diversidade dos temas ensinados na Universidade implica que seja necessário pessoal de todas as disciplinas, origens e níveis de experiência. Magda Ferro, responsável pelas Relações Internacionais, explica que, para proporcionar a melhor qualidade de ensino aos estudantes, uma equipa multicultural é decididamente uma vantagem. Os empregados de toda a Europa

trazem abordagens, especializações e métodos variados para o local de trabalho, estimulando a discussão e a troca de ideias.

Como recruta?

Magda Ferro explica que recrutar em toda a Europa não foi uma decisão consciente do departamento de Recursos Humanos. Num primeiro momento, tudo começou por acaso: «Tínhamos estudantes de doutoramento de toda a Europa que foram muito bem-sucedidos e acabaram por se tornar professores. Agora, isso acontece com bastante naturalidade». A Universidade anuncia vagas através do seu sítio web e, no caso das candidaturas provenientes de outros locais da Europa, realiza normalmente entrevistas através do Skype, o que ajuda a limitar os custos. «Não tratamos os candidatos estrangeiros de forma diferente dos portugueses», afirma Magda Ferro. «O processo de entrevistas é muito simples e nunca encontramos grandes dificuldades».

- Deve prever sempre um período probatório antes de oferecer um contrato permanente.
- Recrutar em toda a Europa pode acabar por ser tão natural como recrutar a nível nacional.

Que desafios enfrentou?

A natureza de uma Universidade implica que o pessoal, particularmente os professores, tenha tendência para trabalhar de forma independente. Este facto pode naturalmente, tornar a integração muito difícil, não por causa das diferentes nacionalidades, mas devido ao carácter relativamente isolado do trabalho. Magda Ferro afirma que nunca tiveram problemas significativos; os trabalhadores, quando se encontram, entendem-se bem. «Por natureza, os portugueses são flexíveis e capazes de se adaptar facilmente a novas circunstâncias, o que, evidentemente, facilita a integração».

Que conselhos daria a outros empregadores?

Aos empregadores que ponderam recrutar em toda a Europa, Magda Ferro recomenda sempre que se comece por um período probatório. «Não se deve oferecer um contrato permanente de imediato», aconselha. «É importante dar tempo a que as pessoas se habituem ao novo contexto, ver como elas trabalham e avaliar a sua motivação. Um período probatório pode ajudar a adaptar todas as pessoas, empregadores e empregados». Além disso, sempre que possível, o empregador deve apoiar a integração entre o novo colaborador e o pessoal nacional. Contudo, globalmente, recrutar em toda a Europa não deve ser motivo de preocupação; como foi referido, no caso da Universidade, tudo aconteceu com muita naturalidade.

Reino Unido



População 62 041 708 (2010)

Conselheiros EURES 23

Acesso à EURES no Reino Unido www.direct.gov.uk

Estatísticas sobre o mercado de trabalho

www.statistics.gov.uk

Recursos de informação nacionais

www.enterprise-europe.net

«A Europa tem muito para oferecer»

Entrevista com Sophie Vivian, administradora de Recrutamento de Recursos Humanos, sede global da Doosan Power Systems, Crawley
www.doosanpowersystems.com

O empregador

A Doosan Power Systems é uma empresa especializada em soluções para centrais eléctricas. A sede da empresa situa-se em Crawley, no West Sussex, e acolhe aproximadamente 350 empregados de várias nacionalidades.

Por que recruta no estrangeiro?

Sophie Vivian, a administradora de Recrutamento de Recursos Humanos da Doosan Power Systems, explica que a diversidade de aptidões disponível em toda a Europa faz da procura além das fronteiras nacionais uma decisão evidente. «Não gostamos de ter limitações», afirma. «Temos sempre vários especialistas, particularmente na engenharia, e a Europa tem muito para oferecer».

Como recruta?

Além de contratar pessoal a tempo inteiro, a empresa também possui um programa de formação completo para jovens diplomados, além de disponibilizar colocações para os estudantes que ainda não terminaram os estudos. «Procuramos pessoas qualificadas através de um parceiro de recrutamento, como a EURES, que normalmente vêm de toda a Europa. Trabalham em todos os sectores, desde um vasto leque de especialidades de engenharia até à parte negocial e comercial». Sophie Vivian explica que os programas de formação duram quatro anos. O formando passa os primeiros dois anos a percorrer os diferentes departamentos da empresa, a fim de saber onde gostaria de desenvolver a sua carreira. Os últimos dois anos são passados a adquirir experiência profissional no domínio escolhido. Além disso, a Doosan patrocina a obtenção de um título profissional pelos formandos, para serem engenheiros registados.

- Os programas de estágio e formação para diplomados ajudam a atrair os melhores e mais capazes.
- Um bom parceiro de recrutamento é importante para qualquer empresa que dê os primeiros passos na contratação de pessoal em toda a Europa.
- Os programas de sensibilização cultural podem reforçar a compreensão e a tolerância.

Que desafios enfrentou?

Apesar da mistura de nacionalidades na sede da Doosan, a integração decorreu sempre harmoniosamente. «Os empregados do Reino Unido são normalmente aplicados e culturalmente atentos. Tivemos sempre um local de trabalho multicultural e nunca existem problemas», explica Sophie Vivian. Todavia, a Doosan começou recentemente a realizar seminários de sensibilização cultural para novos empregados, a fim de facilitar uma maior compreensão e aceitação entre nacionalidades. Trata-se geralmente de programas de um dia, conduzidos por um consultor externo, e a empresa espera prosseguir e ampliar estes programas no futuro.

Que conselhos daria a outros empregadores?

Com base nas experiências da Doosan, Vivian recomendaria convictamente a qualquer empregador que pondere recrutar em toda a Europa que comece por criar parcerias com uma rede de parceiros de recrutamento. «Alguém que saiba onde procurar e como encontrar as pessoas de que necessita». Além disso, é importante ter em conta os prazos de pré-aviso obrigatórios nos diferentes países; alguns exigem prazos de pré-aviso mais longos, que podem afectar o processo de recrutamento. Contudo, «um bom parceiro de recrutamento estará ciente desse facto. Pode também prestar aconselhamento sobre as necessidades associadas à realocização do empregado. Se o trabalhador tiver família, precisará de informações sobre escolas; se tiver acabado de chegar ao país, necessitará de conselhos sobre alojamento», refere. «Todos estes aspectos têm de ser tidos em conta».

Qual é a vossa impressão global? «A existência de uma equipa europeia internacional é um dos aspectos mais positivos desta empresa».

República Checa



População 10 424 336 (2008)

Conselheiros EURES 14

Acesso à EURES na República Checa www.eures.cz

Estatísticas sobre o mercado de trabalho www.czso.cz

Recursos de informação nacionais www.komora.cz

«Um tratamento equitativo e a igualdade de oportunidades resultarão naturalmente numa melhor cultura e atmosfera globais da empresa»

Entrevista com Daniel Hora, gestor de Recursos Humanos, BlueLink International CZ (anteriormente Team Trackers), Praga
www.bluelinkservices.com

O empregador

BlueLink International CZ, anteriormente Team Trackers, é um centro de contacto com clientes sediado em Praga. A sua equipa multinacional de mais de 300 empregados trata todos os tipos de perguntas e pedidos, incluindo telefonemas, mensagens de correio electrónico, faxes e mensagens de texto.

- Proporcionar um tratamento equitativo e igualdade de oportunidades aos trabalhadores estrangeiros assegura a presença de estrangeiros nas equipas de gestão e em funções de apoio, o que conduz a uma melhor cultura empresarial global.
- Evite, ao integrar os trabalhadores estrangeiros com o pessoal local, demonstrar um tratamento preferencial aos estrangeiros em detrimento da equipa local.

Por que recruta no estrangeiro?

No sector da assistência a clientes, a qualidade e a eficiência são factores fundamentais do sucesso. Daniel Hora, Gestor de Recursos Humanos, afirma que «a qualidade do serviço prestado por um agente do centro de contacto implica vários aspetos: o conteúdo da informação tem de estar correcto, a informação tem de ser comunicada de uma forma perfeitamente compreensível e, além disso, o estilo da comunicação deve reflectir o que se considera adequado na língua ou cultura do cliente». Para assegurar este fluxo de informação entre os agentes da assistência e os clientes, a BlueLink International CZ recruta no estrangeiro. A sua experiência diz-lhes que os trabalhadores europeus trazem consigo valiosas aptidões linguísticas e uma abordagem das comunicações que vai ao encontro das expectativas dos clientes. Os falantes nativos sabem automaticamente qual é o tom, a língua e o ritmo que devem utilizar quando se dirigem aos cidadãos do seu país.

Como recruta?

A BlueLink International CZ começou a recrutar em toda a Europa publicando anúncios em plataformas em linha. Agora, a empresa tem, no seu centro de contacto, nacionais de aproximadamente 30 países, o que lhe permite prestar serviços aos seus clientes em 20 línguas. Estes empregados são encontrados localmente, na comunidade expatriada ou directamente no estrangeiro.

A BlueLink International CZ possui hoje oito anos de experiência de gestão de um ambiente multinacional e multicultural. Do ponto de vista da gestão, a empresa procura continuamente, e com sucesso, prestar uma ajuda suplementar aos recém-chegados, sobretudo durante a adaptação inicial, sem provocar, ao mesmo tempo, ressentimentos entre a mão-de-obra nacional. Esse objectivo é cumprido através do tratamento equitativo de todos os trabalhadores, com oportunidades iguais para todos. É a este facto, explica Daniel Hora, que a empresa atribui a integração bem-sucedida dos novos empregados.

Que desafios enfrentou?

Ao recrutar em toda a Europa, a BlueLink International CZ encontrou alguns problemas. Consistiam, nomeadamente, no custo dos anúncios em determinados sítios e na incerteza sobre se os anúncios de emprego eram correctamente redigidos. Queria ter a certeza de que as ofertas reflectiam com rigor o cargo, atraindo assim os candidatos certos. Foi aqui que a EURES se revelou útil, prestando aconselhamento e colocando anúncios da empresa no portal.

Que conselhos daria a outros empregadores?

Daniel Hora tem algumas sugestões para outras empresas que ponderam contratar no estrangeiro. «Em termos de recrutamento, o meu primeiro conselho seria a ligação à EURES e, com a sua ajuda, a verificação das especificações do emprego. No que respeita à integração de novos colegas, devem proporcionar um tratamento equitativo e igualdade de oportunidades. Esta atitude resultará na presença de estrangeiros nas equipas de gestão e de apoio, como as tecnologias da informação e os recursos humanos, e conseqüentemente, uma melhor cultura e atmosfera empresarial global».

Roméia



População 22 215 421 (2010)

Conselheiros EURES 39

Acesso à EURES na Roméia www.anofm.ro

Estatísticas sobre o mercado de trabalho www.insse.ro

Recursos de informação nacionais www.ccir.ro

«Recrutar mão-de-obra noutros mercados de trabalho europeus é a melhor forma de compensar défices de competências regionais ou nacionais»

Entrevista com Madelina Marco, administradora da Intercantieri Vittadello, Bucareste
www.intercantieri.com

O empregador

A Intercantieri Vittadello trabalha no sector da construção e da reparação, no âmbito de projectos privados e públicos. A empresa desenvolve actividade transfronteiriça, gerindo trabalhos de engenharia e construção e empregando 250 elementos.

Por que recruta no estrangeiro?

Para Madelina Marco, a grande vantagem da contratação de empregados de outros países europeus reside nas aptidões, na experiência e nas competências que trazem consigo. A Intercantieri começou originalmente a recrutar em toda a Europa apenas para complementar as aptidões que faltavam na Roméia. «Trabalhamos com algumas das tecnologias mais avançadas do mundo», explica, «que exigem um tipo de *know-how* difícil encontrar. É por isso que a maioria dos nossos

engenheiros e gestores de projectos é originária de outros locais da Europa, onde as técnicas de construção e a utilização de tecnologia que pretendemos aplicar se encontram numa fase muito mais avançada». Devido ao sector altamente especializado em que a empresa opera, os empregados de outros países europeus são geralmente contratados para cargos muito específicos, desde engenheiros civis a projectistas e electricistas.

- As necessidades de uma empresa devem ter precedência sobre qualquer preconceito contra a contratação no estrangeiro.
- Um empregado satisfeito produzirá melhores resultados.

Como recruta?

A Intercantieri Vittadello começou a recrutar em toda a Europa anunciando vagas em jornais europeus e abrindo procedimentos de selecção concorrenciais. Até à data, a sua experiência tem sido muito positiva.

Que desafios enfrentou?

Madelina Marco assinala, contudo, o facto de, normalmente, os trabalhadores estrangeiros atravessarem um «período de adaptação» antes de se conseguirem integrar e incorporar plenamente no novo local de trabalho. «No início, poderão não se sentir confortáveis com o ambiente de trabalho ou podiam sentir que as expectativas que tinham em relação ao local de trabalho não foram cumpridas. Todavia, não considero que estas situações sejam preocupantes; é perfeitamente normal que os novos empregados por vezes se sintam assim. Nós, enquanto empregadores, temos a responsabilidade de assegurar que eles estejam satisfeitos e temos de encontrar formas de enfrentar os problemas que possam surgir».

Que conselhos daria a outros empregadores?

No caso da Intercantieri Vittadello, é disponibilizado aos empregados apoio na procura de alojamento e, dependendo do seu nível, pacotes de benefícios atractivos. «Sabemos que temos de dar o maior apoio possível para que eles estejam satisfeitos e, por extensão, tenham um bom desempenho nos seus postos de trabalho. Também nos encontramos com estes trabalhadores fora do horário de trabalho, se possível, organizando eventos sociais, e temos o cuidado de manter um diálogo constante com eles». Globalmente, a integração dos recém-chegados com o pessoal local nunca constitui um problema, especialmente devido ao facto de todos os empregados falarem inglês e não existirem, portanto, grandes obstáculos à comunicação.

Madelina Marco acredita firmemente que recrutar mão-de-obra noutros mercados de trabalho europeus é a melhor forma de compensar défices de competências regionais ou nacionais; por conseguinte, as empresas com necessidades empresariais específicas devem colocar os seus requisitos à frente de qualquer hesitação que possam ter no recrutamento de empregados em toda a Europa.

Suécia



População 9 354 462 (2009)

Conselheiros EURES 48

Acesso à EURES na Suécia www.eures.se

Estatísticas sobre o mercado de trabalho www.scb.se

Recursos de informação nacionais

www.sweden.se/eng/Home/Work/Labor-market

«Recrutar uma pessoa no estrangeiro pode ajudar a criar uma rede nesse país»

Entrevista com Torgil Lenning, director da Entrypark, Estocolmo
www.entrypark.com

O empregador

A Entrypark é uma plataforma destinada a ajudar estudantes a encontrar oportunidades para reforçar os seus níveis de experiência e de aptidões através do emprego ou da educação. É essencial, pois, que a Entrypark esteja familiarizada com a vida e as necessidades dos estudantes em diferentes países da Europa: assim surge a necessidade de uma equipa europeia.

Por que recruta no estrangeiro?

«O sistema de ensino da Suécia não é o mesmo da Alemanha, do Reino Unido ou da Polónia, por exemplo. Para podermos ajudar os estudantes desses países, precisamos de empregadores com conhecimento local». Neste momento, a Entrypark emprega 25 elementos de 17 nacionalidades diferentes. Desse grupo, apenas três trabalhadores são suecos. A restante equipa é constituída por alemães, portugueses,

franceses, italianos britânicos e búlgaros, para indicar apenas alguns. Torgil Lenning acrescenta que um efeito secundário muito positivo desta mistura é o facto de os membros do pessoal se tornarem muito criativos nas formas de promover os seus países e terem vontade de discutir as qualidades do seu país com outras pessoas. Além disso, Lenning descobriu que recrutar em toda a Europa permite o «crowd-sourcing, ou seja, o meio de encontrar dez pessoas de um país estabelecendo contacto com uma».

Como recruta?

A Entrypark começou a recrutar em toda a Europa anunciando em plataformas gratuitas em linha e considera que este é, ainda hoje, o método mais eficaz. Uma vez iniciado o processo, os antigos empregados começaram a recomendar a Entrypark como empregador a contactos pessoais. «A maioria dos nossos empregados tem entre 25 e 30 anos e permanece entre seis meses a alguns anos. Temos uma rotação muito significativa, pois os jovens vêm ter connosco para obter uma boa experiência profissional antes de prosseguirem com a sua carreira». Um outro motivo para a rotação relativamente elevada é o facto de, como admite Lenning, «por vezes os jovens não estarem dispostos a comprometer-se com um longo período de tempo no estrangeiro. Permanecer um ano ou dois proporciona-lhes uma boa experiência de vida noutra local da Europa».

- Os jovens não estão necessariamente dispostos a comprometer-se com uma estadia longa no estrangeiro; assim, um contrato de um ou dois anos pode representar um bom compromisso.
- Um processo que era difícil é agora bastante simples.
- O «acolhimento», ou processo de recepção e preparação de um empregado, é decisivo.

Que desafios enfrentou?

Inicialmente, a Entrypark pensou em realizar entrevistas presenciais com todos os potenciais empregados, o que significaria organizar as suas viagens a Estocolmo. Depois de avaliar o custo e o tempo que isto implicaria, decidiu-se que seria melhor uma utilização combinada do telefone e da videoconferência. O problema com este método, explica Lenning, é o facto de existirem limitações a essas técnicas de entrevista que não permitem que o empregador obtenha uma ideia adequada da personalidade do candidato. Agora, a empresa instituiu um processo segundo o qual as duas primeiras têm lugar por telefone e a terceira, e última, por videoconferência.

Que conselhos daria a outros empregadores?

Segundo Torgil Lenning, ao recrutar trabalhadores em toda a Europa, existem vários aspectos extremamente importantes. Em primeiro lugar, a integração na Entrypark não é problemática porque não existe uma nacionalidade preponderante; todas estão uniformemente representadas. Em segundo lugar, o conselho fundamental é talvez que o empregado seja exaustivamente preparado. A Entrypark utiliza um instrumento de gestão da aprendizagem que permite o envio de informação para os novos empregados, dos altos e baixos da vida em Estocolmo a uma descrição pormenorizada das funções. «Também realizamos duas semanas de formação aprofundada e completa, duas vezes por ano, para todos os novos empregados, para que os recém-chegados se sintam tão preparados quanto possível. É a isto que chamamos 'acolhimento', e a abordagem compensa porque significa que não perdemos pessoas antes do tempo».

Uma palavra final de incentivo: «Quando começámos a recrutar em toda a Europa, em 2002, foi um processo complicado. Nenhum de nós, nem os empregados, nem as autoridades locais, sabia nada sobre o acolhimento de estrangeiros. Agora é muito mais fácil. As pessoas entram e saem, e é relativamente simples contratar pessoas de outro país europeu. Por isso não há que ter receio».

Islândia



População 317 630 (2010)

Conselheiros EURES 3

Acesso à EURES na Islândia <http://www.eures.is>

Estatísticas sobre o mercado de trabalho www.statice.is

Recursos de informação nacionais www.vi.is

«Os trabalhadores estrangeiros são extremamente dedicados e não têm quaisquer problemas na integração com o pessoal local»

Entrevista com Björn Ingi Stefánsson, proprietário do Kríunes Hotel, Reiquiavique

O empregador

O Kríunes Hotel situa-se na zona de Reiquiavique, empregando actualmente oito trabalhadores de vários países europeus.

Por que recruta no estrangeiro?

Björn Ingi Stefánsson, o proprietário do Kríunes Hotel, afirmou que, embora a Islândia enfrente actualmente uma recessão e exista um grande número de pessoas desempregadas, o hotel tem dificuldades em encontrar pessoal a nível local.

- São muitas vezes necessários trabalhadores europeus para preencher vagas que não é possível ocupar localmente.
- Os trabalhadores estrangeiros podem ser extremamente dedicados e trazem consigo aptidões linguísticas.
- Indique aos seus trabalhadores estrangeiros se necessita deles a curto ou a longo prazo.

«Em geral, é extremamente difícil contratar islandeses para os cargos que temos disponíveis», afirmou Björn Stefánsson. Apesar de os islandeses serem bons trabalhadores, o proprietário verificou que, geralmente, não estão dispostos a aceitar empregos de baixa qualificação.

Como recruta?

Há alguns anos, quando confrontado com escassez de mão-de-obra, Björn Stefánsson visitou uma agência de recrutamento local em Reikiavíque. O Kríunes procurava especificamente empregados para trabalhar nas zonas de serviço do hotel, como as cozinhas, a recepção e a gestão e manutenção geral das instalações. Na agência, foi dito a Björn Stefánsson que estavam disponíveis muitos nacionais de países europeus, residentes quer na Islândia quer no estrangeiro, com quem o proprietário podia falar.

Que desafios enfrentou?

O hotel procurava concretamente potenciais empregados que tencionassem permanecer na Islândia durante um período mais longo, ou seja, pelo menos três a quatro anos. Também era muito importante para o Kríunes Hotel que os empregados tivessem um bom nível de inglês, pois a maioria das funções implica contacto com os clientes e interacção com os hóspedes do hotel. Em pouco tempo, conseguiu contratar numerosos trabalhadores no estrangeiro e ficou muito satisfeito com a experiência.

«Constatei que os trabalhadores vindos da Europa são excelentes; têm brio e estão receptivos à aprendizagem de novas aptidões. Além disso, uma vez que estão normalmente a economizar para regressar ao seu país, procuram um rendimento estável de uma fonte estável», continuou Björn Stefánsson. E, evidentemente, os trabalhadores internacionais trazem uma mistura de línguas e de culturas muito benéfica para uma empresa.

Que conselhos daria a outros empregadores?

Björn Stefánsson tem alguns conselhos para outras empresas islandesas que ponderem contratar no estrangeiro. «Se procura empregados que permaneçam na sua empresa durante bastante tempo, deve indicá-lo no início, porque muitas pessoas procuram essencialmente trabalho sazonal ou um breve período de actividade noutro país europeu». Contudo, para os empregados que ficam na empresa a longo prazo, Björn Stefánsson só tem elogios. «Os trabalhadores que contratámos no estrangeiro são extremamente dedicados e não tiveram qualquer dificuldade em integrar-se com o pessoal local».

Listenstaine



População 35 789 (2009)

Conselheiros EURES 1

Estatísticas sobre o mercado de trabalho www.as.llv.li

Recursos de informação nacionais www.lcci.li

«A maioria dos nossos empregados é composta por trabalhadores transfronteiriços»

Entrevista com Brigitte Schnakenbourg, chefe dos Serviços Internacionais de Recursos Humanos, Ivoclar Vivadent AG, Vaduz www.ivoclarvivadent.com

O empregador

A Ivoclar Vivadent AG, com uma equipa de 750 pessoas a trabalhar na sede, no Listenstaine, é o centro de produção de artigos de odontologia de elevada qualidade. Além da engenharia e do fabrico, a sede é a base da investigação e desenvolvimento, vendas, *marketing*, recursos humanos e serviços financeiros.

Por que recruta no estrangeiro?

Trabalham actualmente na sede pessoas de aproximadamente 25 nacionalidades, incluindo espanhóis, franceses, suíços, austríacos e alemães. De facto, 80% dos empregados da empresa são provenientes do estrangeiro. Brigitte Schnakenbourg, chefe dos Serviços Internacionais de Recursos Humanos, explica que isso sempre aconteceu. «O Listenstaine tem uma população pequena, sendo prática comum contratar pessoas de outros locais da Europa. É dada prioridade a candidatos daqui com as qualificações mais adequadas, mas se não conseguirmos encontrar as pessoas de que necessitamos dentro das nossas fronteiras, procuramos em toda a Europa».

Como recruta?

O processo de recrutamento é simples: as vagas são anunciadas em linha, principalmente através do sítio web da empresa, e as entrevistas têm lugar na nossa sede.

Que desafios enfrentou?

O Listenstaine é um caso algo invulgar. Ao contrário do que sucede nos países em seu redor, a obtenção de uma autorização de residência não é um processo simples — são emitidas apenas 28 por ano. É mais comum, portanto, viver num país fronteiriço como a Suíça ou a Áustria e viajar todos os dias entre o domicílio e o trabalho. Esta é, de facto uma opção muito utilizada por milhares de cidadãos europeus e tem benefícios consideráveis para empregados e empregadores. As famílias não têm de se mudar, os encargos administrativos são reduzidos e os empregadores não precisam de aplicar demasiado dinheiro e tempo na integração e adaptação dos novos trabalhadores.

- A mobilidade transfronteiriça é uma opção cada vez mais valorizada por empregadores e empregados.
- Recrutar trabalhadores transfronteiriços significa encargos administrativos mínimos.
- Uma população pequena implica que seja obrigatório procurar além das fronteiras nacionais.

Que conselhos daria a outros empregadores?

Brigitte Schnakenbourg afirma que, tendo em conta que a maioria dos empregados é constituída por trabalhadores transfronteiriços e que a equipa é muito internacional, a integração na empresa não constitui um problema. Se necessário, os recém-chegados recebem informações sobre a vida e o trabalho no Listenstaine para os ajudar a adaptar-se, mas a política da empresa é tratar todos os empregados da mesma forma, independentemente da nacionalidade. «Contratamos o candidato mais qualificado para um lugar específico. A Europa é um local em que a circulação é fácil, pelo que a nacionalidade não é, normalmente, um aspecto a considerar».

Noruega



População 4 768 212 (2008)

Conselheiros EURES 29

Acesso à EURES na Noruega www.eures.no

Estatísticas sobre o mercado de trabalho www.ssb.no

Recursos de informação nacionais www.chamber.no

«Recrutamos com base na competência, não na nacionalidade»

Entrevista com Ingrid Marie Hellevik, chefe de Recursos Humanos na Statoil, Stavanger
www.statoil.com

O empregador

A empresa energética internacional Statoil opera em 34 países, com cerca de 20 000 empregados em todo o mundo. Actualmente, existem elementos de aproximadamente 78 nacionalidades a trabalhar na Statoil. A organização segue uma política empresarial que consiste em recrutar localmente em todas as regiões e empregar uma mão-de-obra diversificada no que se refere à idade, ao sexo e à nacionalidade.

- Uma mão-de-obra internacional competente é necessária para operar a nível externo.
- Escolha o melhor candidato para o cargo com base na competência, não na nacionalidade.
- Organize formação obrigatória em matéria de compreensão linguística e cultural.

Por que recruta no estrangeiro?

A Statoil sempre recrutou a nível internacional. Está convicta de que uma mão-de-obra internacional competente é vital para o bom funcionamento de uma empresa. Ingrid Marie Hellevik, chefe de Recursos Humanos da Statoil, explica: «Queremos recrutar os melhores talentos e eles não se encontram apenas na Noruega».

Como recruta?

A Statoil possui actualmente uma base de dados de competências com 130 000 candidatos, dos quais mais de 50% não são noruegueses. A empresa recruta internacionalmente para todos os níveis da organização. Ingrid Hellevik afirma que «a política da empresa consiste em escolher o melhor candidato para o cargo, com base na competência e não na nacionalidade. Assegurando uma visão, valores e uma ética partilhados, conseguimos construir uma ponte entre nacionalidades e culturas».

Que desafios enfrentou?

A Statoil enfrentou, no passado, desafios no que toca à integração dos empregados. A organização concentra-se agora em dar formação obrigatória em matéria de compreensão linguística e cultural aos noruegueses que vão para o estrangeiro e aos candidatos internacionais que vão para a Noruega. Além disso, a verificação adequada de CV, diplomas e outras qualificações académicas pode levantar dificuldades. Como explica Ingrid Hellevik, «pode ser um desafio comparar estudos e níveis de ensino dos candidatos internacionais com as normas a que estamos habituados. Estará um mestrado em Geociências na Alemanha ao mesmo nível da qualificação correspondente obtida noutro país da Europa?». A Statoil dedica algum tempo a estudar aprofundadamente as candidaturas, dado que as informações falsas nos currículos podem constituir um problema.

Que conselhos daria a outros empregadores?

Do ponto de vista da Statoil, um colega de outro país trará uma nova perspectiva à forma como desenvolvemos a nossa actividade e contribuirá para alcançar novos mercados e novos clientes. Uma recomendação primordial é a prioridade ao desenvolvimento da compreensão da cultura e à formação linguística, que ajudarão bastante no processo de integração.

No caso de empresas internacionais que pretendem recrutar na Noruega ou fazer negócios no país, Ingrid Hellevik entende que a mentalidade norueguesa de uma estrutura organizativa «horizontal» pode ser muito benéfica. «O equilíbrio entre a vida e o trabalho na Noruega é uma grande vantagem, tal como as condições de trabalho seguras que os noruegueses procuram instituir».

Suíça



População 7 785 800 (2009)

Conselheiros EURES 15

Estatísticas sobre o mercado de trabalho

<http://www.bfs.admin.ch>

Recursos de informação nacionais

www.enterprise-europe-network.ch

«Recrutar em toda a Europa acabou por ser uma experiência satisfatória»

Entrevista com Jimmy Parmas, responsável pelos Recursos Humanos do S&H Suíça, Genebra
www.s-h.ch

O empregador

Fundado em 1990, o S&H Group é uma empresa privada internacional de consultoria em tecnologias da informação e da comunicação, com escritórios em Genebra e Paris. Actualmente, o S&H emprega mais de 180 profissionais de toda a Europa.

- Por vezes, os trabalhadores estrangeiros estão disponíveis mais rapidamente do que os trabalhadores locais.
- Formalize o processo de integração dos empregados locais e nacionais para assegurar uma transição fácil para todos.
- A mudança para o estrangeiro é um passo importante para um trabalhador, pelo que deve realizar um «teste de realidade» a todos os aspectos de compatibilidade do trabalhador antes de o contratar.

Por que recruta no estrangeiro?

Contratar no estrangeiro é muito vantajoso para o S&H, especialmente quando procura urgentemente conjuntos de competências que não estão disponíveis na Suíça. «As pessoas que trabalham no estrangeiro têm geralmente prazos de pré-aviso mais curtos e, conseqüentemente, estão disponíveis muito mais cedo do que os empregados locais», afirma Jimmy Parmas. Dado que o prazo de pré-aviso da Suíça é de três meses, não é possível à S&H contratar rapidamente a nível local quando tem um lugar para preencher com urgência.

Como recruta?

O S&H começou por contratar no estrangeiro utilizando uma agência antes de continuar o processo directamente. Agora, recorre habitualmente a plataformas em linha, incluindo o portal EURES, para publicar ofertas de emprego em todos os domínios. Uma vez que, normalmente, pessoas de diferentes nacionalidades têm diferentes traços de personalidade, houve casos em que foi difícil encontrar a pessoa certa; todavia, globalmente, afirma Jimmy Parmas, «recrutar em toda a Europa acabou por ser uma experiência satisfatória».

Que desafios enfrentou?

Parmas admite que, inicialmente, o processo de integração do pessoal internacional com os trabalhadores nacionais na S&H se revelou difícil. Contudo, tornámos agora o processo mais eficiente, o que melhorou bastante a integração.

Que conselhos daria a outros empregadores?

Às outras empresas que tencionam contratar no estrangeiro, Jimmy Parmas sugere a realização de um «teste de realidade» a todos os aspectos de compatibilidade do trabalhador antes de o contratar, tendo em conta tudo o que está em causa na mudança do empregado para um novo país. Às empresas que pensam contratar trabalhadores suíços, Jimmy Parmas pode recomendar a seriedade da mão-de-obra local, o seu compromisso com a empresa e a sua ética e valores profissionais.



Perguntas frequentes

É necessário pagar os serviços da EURES?

Não é necessário pagar qualquer serviço da EURES.

Que requisitos tenho de cumprir para publicar as minhas ofertas de emprego no portal EURES?

Existem alguns requisitos essenciais a cumprir. Deve estar em situação regular na sua autoridade tributária ou de segurança social e ter os pagamentos em dia. Naturalmente, terá de ser um empregador legalmente registado. É possível obter mais informações junto do seu conselheiro EURES local.

Ao empregar um trabalhador de outro país do EEE ou da Suíça, devo aplicar as regras do país de origem ou do país do emprego actual?

Deve aplicar as regras em vigor no país em que o empregado irá trabalhar.

Os novos empregados têm de solicitar um número de identificação fiscal nacional para começarem a trabalhar?

Na maioria dos casos, um passaporte ou bilhete de identidade válido é suficiente para um cidadão começar a trabalhar noutro país do EEE. Contudo, o trabalhador pode ter de iniciar um conjunto de procedimentos administrativos. Este aspecto deve ser verificado junto das autoridades competentes do seu país.

Posso participar nas «Jornadas europeias do emprego» em toda a Europa?

As «Jornadas europeias do emprego» são uma excelente forma de conhecer candidatos a emprego qualificados. A primeira medida deve ser entrar em contacto com o conselheiro EURES da sua região para obter mais pormenores sobre potenciais eventos. Deve estar também atento ao calendário de eventos no portal EURES.

Pode a EURES organizar entrevistas com potenciais empregados?

Depende das capacidades do gabinete EURES no seu país. Normalmente, os conselheiros EURES conseguem efectuar uma primeira selecção dos candidatos e, se pretender continuar, podem organizar uma entrevista nas instalações do serviço público de emprego local. Contacte o seu conselheiro EURES local para obter mais informações.

Pretendemos contratar profissionais para a nossa clínica médica. Já seleccionámos os candidatos adequados; temos de solicitar o reconhecimento das suas qualificações?

Antes de contratar um trabalhador noutro país do EEE, é aconselhável procurar saber se a profissão está regulamentada no seu país. Em alguns casos, quando os cidadãos pretendem seguir uma profissão regulamentada (médico, enfermeiro, farmacêutico, etc.) noutro país, têm de apresentar um pedido de reconhecimento de qualificações ao ministério competente. A prova de cidadania e os diplomas de formação devem ser incluídos no pedido. É possível obter mais informações consultando o seu Ministério do Trabalho ou equivalente ou, naturalmente, falando com o seu conselheiro EURES local.

É possível contratar trabalhadores de países terceiros através da rede EURES?

Neste momento, a EURES apenas trabalha nos países da União Europeia, do Espaço Económico Europeu e da Suíça. Os conselheiros EURES poderão recomendar fontes de informação para recrutar fora destes países, mas esta possibilidade varia em função dos recursos do seu serviço de emprego público local.

Que informações não podem ser incluídas na oferta de emprego? Por exemplo, posso especificar a nacionalidade do trabalhador? É-lhe permitido especificar as aptidões, antecedentes e experiência do candidato que procura, bem como quaisquer línguas obrigatórias. Contudo, a indicação de uma determinada nacionalidade, idade ou sexo, por exemplo, é considerada discriminatória. Quaisquer anúncios dessa natureza não serão publicados no portal EURES.

Obrigado...

A todos os 31 empregadores que gentilmente dedicaram uma parte do seu tempo a estas entrevistas, e à BusinessEurope e à Yachts of Seabourn pela sua cooperação. Agradecemos também aos conselheiros EURES e gestores EURES em toda a Europa pelo seu apoio inestimável.

Comissão Europeia

**Quando pode começar?
Um guia prático para recrutar na Europa**

Luxemburgo: Serviço das Publicações da União Europeia

2011 — 114 p. — 11 x 18 cm

ISBN 978-92-79-17828-3

doi:10.2767/11257

O mercado de trabalho europeu enfrentará um conjunto de desafios nos próximos anos. Para estarem devidamente preparados para fazer face às mudanças, os empregadores poderão ter de procurar em toda a Europa empregados com a combinação certa de aptidões e qualificações. Esta publicação pretende ser um guia prático para recrutar na Europa dirigido a todos os empregadores de todos os sectores e dimensões.

O guia encontra-se disponível, em formato impresso, em todas as línguas oficiais da União Europeia, assim como em islandês e norueguês.

COMO OBTER PUBLICAÇÕES DA UNIÃO EUROPEIA

Publicações gratuitas:

- via EU Bookshop (<http://bookshop.europa.eu>);
- nas representações ou delegações da União Europeia. Pode obter os respectivos contactos em: <http://ec.europa.eu> ou enviando um fax para: +352 2929-42758.

Publicações pagas:

- via EU Bookshop (<http://bookshop.europa.eu>).

Assinaturas pagas (por exemplo, as séries anuais do *Jornal Oficial da União Europeia*, as colectâneas da jurisprudência do Tribunal de Justiça):

- através de um dos agentes de vendas do Serviço das Publicações da União Europeia (http://publications.europa.eu/others/agents/index_pt.htm).

As **publicações** da Direcção-Geral do Emprego,
dos Assuntos Sociais e da Inclusão interessam-lhe?

Pode descarregá-las ou assiná-las gratuitamente no endereço
<http://ec.europa.eu/social/publications>

Pode subscrever gratuitamente o boletim informativo electrónico
da Europa Social da Comissão Europeia no endereço
<http://ec.europa.eu/social/e-newsletter>



www.facebook.com/euresjobs
www.facebook.com/social europe

<http://eures.europa.eu>

<http://ec.europa.eu/social>



Serviço das Publicações

ISBN 978-92-79-17828-3



9 789279 178283