

PERSA
FARSI

بازار کار فراگیر
راهنمای سازمان های
بین فرهنگی

 **RPCI**
COOPERATIVA

APOIOS



PATROCÍNIO





شبکه تعاونی شهرهای بین فرهنگیِ پرتغال در سال ۲۰۲۱ ایجاد شد، با هدف تقویت تنوع و ابتکارات شمول، با هدف تقویت تنوع و ابتکارات شمول، یعنی از طریق حمایت از شبکه پرتغالی شهرهای بین فرهنگی که به شورای اروپا مرتبط است.



شمول (فراگیری) در بازار کار چیست؟

- ارزش گذاری تفاوت ها (جنسیت، ملیت، گرایش جنسی و غیره)؛
- برابری در دسترسی به فرصت ها با توجه به سطح تجربه حرفه ای، پیشینه تحصیلی و عملکرد در تمام سطوح سلسله مراتبی..

مزایای شمول در سازمان ها

گزارش داده های سال ۲۰۱۷ که توسط "Delivering Through Diversity" ارائه شده است، نشان میدهد که شرکت هایی با تنوع قومی بیشتر، ۳۳ درصد بیشتر سودآور هستند.

+33%

مطالعات دیگر نشان می دهد که فرهنگ فراگیر دارای مزایای زیر است:

- کاهش جابجایی کارکنان؛
- افزایش پیوند تیمی؛
- کاهش تعارضات (پس از مرحله انطباق اولیه).
- افزایش عملکرد و نتایج مالی؛
- تقویت نهادی مثبت تصویر نهادی مثبت در بازار

قانون اتباع خارجی در پرتغال

قانون جدید اتباع بیگانه (قانون شماره ۲۳/۲۰۰۷، ۴ ژوئیه به عبارت فعلی)، ورود، اقامت، خروج و اخراج اتباع خارجی در قلمرو ملی را تنظیم می کند.

چه چیزی با قانون جدید تغییر کرده است؟

- در هنگام استخدام مهاجران دیگر نیازی به مصاحبه کنسولی نیست.
- ایجاد "ویزای فناوری" برای استخدام نیروی کار واجد شرایط و شایستگی بالا
- ایجاد سازوکار بیان علاقه مندی (MI).

بیان علاقه مندی چیست؟

افرادی که بدون ویزای مناسب جهت انجام فعالیت‌های مبتنی بر درآمد وارد پرتغال شده‌اند، تا زمانی که شرایط کاری خود را ثابت کنند، می‌توانند خود را از طریق سیستم بیان علاقه مندی (MI) سازماندهی کنند. این یک سازوکار جدید است که توسط قانون شماره ۲ معرفی شده است. ۲۳/۲۰۰۷، در ماده ۸۸ شماره ۲ و ۸۹، ۲ و توسط فرمان قانونی ۲۰۱۸/۰۹ وضع شد.

چه کسی می‌تواند برای طرح ابراز علاقه مندی درخواست ارایه کند؟

هر شخص خارجی که به طور قانونی وارد پرتغال شده، ثبت نام شده و دارای وضعیت خوبی در تامین اجتماعی است و دارای رابطه شغلی ثابت شده است..

انواع MI در پرتغال

انجام فعالیت حرفه ای فرعی

— برای کسانی که در حالی که در خاک پرتغال هستند، پیشنهاد کاری یا قرارداد کاری دریافت می کنند.
— وعده کار یا قرارداد کار باید مطابق با قانون کار پرتغال باشد، از جمله پرداخت حقوق ماهانه با توجه به حداقل حد قانونی (مینیمم حقوق قانونی)
— شخصی که برای انجام یک فعالیت حرفه ای تابعه از طریق ابراز علاقه درخواست اجازه اقامت می کند، باید از مفاد بند ۲ ماده ۸۸ قانون اتباع خارجی آگاه باشد.

برای اطلاعات بیشتر به صفحه SEF بروید و تمام الزامات را بررسی کنید



اگرچه پارلمان پرتغال پایان SEF و ایجاد یک آژانس

جدید به نام tuguesa para Migrações e Asilo (APMA) 

تصویب کرده است که مسئول سیاست های مها
کشور خواهد بود، این روند هنوز تا این لحظه ک
حال نگارش است، در کشور نهایی نشده است.
از این نظر، از آنجایی که انتساب های سرویس
فعلی تا زمان تعریف انتساب های خاص آژانس
خواهد ماند، ما ترجیح دادیم نامی را که قبلاً تو
و افراد مهاجر شناخته شده است حفظ کنیم، ب
و سردرگمی غیر ضروری جلوگیری می کنیم



فعالیت حرفه ای مستقل

-کلیه اشخاصی که بدون رابطه شغلی یعنی فعالیتی که تابع کارفرما نیست، فعالیت حرفه ای انجام می دهند.

-افراد خوداشتغال برای رعایت تعهدات مالیاتی پرتغال باید به اصطلاح "قبض سبز" صادر کنند. برای انجام این کار، آنها باید یک فعالیت در Portal das Finanças باز کنند

با مراجعه به صفحه SEF

اطلاعات بیشتری کسب کنید

در این مورد، باید مراقب شرایط مندرج در بند ۲ ماده ۸۹، با اشاره به «مجوز اقامت برای انجام فعالیت حرفه‌ای مستقل، بدون نیاز به ویزای اقامت» باشید.



استخدام افراد مهاجر در پرتغال
حقوق استخدامی مهاجران چیست؟
مثل یک فرد شاغل با ملیت پرتغالی.

حقوق برابر در ماده ۴ قانون کار پرتغال (قانون شماره ۲۰۰۹/۷، ۱۲ فوریه به عبارت فعلی آن) ذکر شده است.

بله

آیا قانون پرتغال در قرارداد کاری که با یک فرد خارجی منعقد شده است، شرایط خاصی را ارائه می کند؟

قرارداد امضا شده با مهاجران باید به صورت کتبی باشد. سایر الزامات مربوط به شکل و محتوا در ماده ۵ قانون کار آمده است.

تعهد قرارداد کار چیست؟

در ماده ۱۰۳ قانون کار، تعهد انعقاد قرارداد باید به صورت کتبی و حاوی شناسنامه، امضاء و اقامتگاه یا مقر طرفین، شناسایی صحیح فعالیتی که ارائه خواهد شد و همچنین حق الزحمه باشد. از جمله سایر الزامات مندرج در قانون ذیصلاح. با این وعده فرد مهاجر حتی می تواند وارد IM شود

بله

شماره شناسایی تامین اجتماعی (NISS)
شماره ای است که امکان شناسایی منحصر
به فرد و دقیق شخص را قبل از تامین
اجتماعی در سطح ملی فراهم می کند. با
این حال، طبق قانون کار این یک الزام
برای امضای قرارداد کار نیست. یعنی
نداشتن آن مانع قانونی برای استخدام
نخواهد بود.

تردیدهای اصلی هنگام استخدام افراد
مهاجر:
- آیا می توانم شخصی را که در سیستم
تامین اجتماعی ثبت نشده استخدام
کنم؟

بله

در مواقعی که مهاجر هنوز NISS را نداشته باشد، شرکت باید چه کار کند؟

در صورتی که سازمان قصد استخدام فردی را داشته باشد که هنوز ثبت نام نکرده است، خود واحد
منابع انسانی می تواند این فرایند را به صورت آنلاین به صورت عملی و ساده به شرح زیر انجام دهد

“Perfil” > “Documentos de Prova” > “Enviar documento de Segurança Social Direta (SSD),
” > “Prova” در قسمت “Assunto” انتخاب “NISS na Hora – Pedido de Entidade Empregadora”

همانطور که گفته شد، قانون جدید اتباع خارجی با سازماندهی افرادی که وی
ندارند، به آنها اجازه انجام فعالیت های پرداختی را میدهد..
در این صورت سازمان کارفرما باید به دو موضوع توجه کند:
۱. بررسی کنید که آیا شخص قبلاً اظهار علاقه مندی را وارد کرده است یا خیر
اگر جواب مثبت است، به طور معمول به استخدام ادامه دهید.
۲. اگر سازمان شما مایل به ارائه اولین فرصت شغلی به یک تبعه خارجی است
باید مفاد ماده ۸۸ شماره ۲ را رعایت کنید. بنابراین، با در اختیار داشتن قرار
یا تعهد یک قرارداد، مهاجر باید برای اینکه تحت قوانین پرتغال در یک “فرا
سازماندهی” قرار گیرد و از هرگونه مشکل در بازرسی جلوگیری کند، فرایند
ابراز علاقه مندی را آغاز کند.

بخاطر داشته باشید که:

- مهاجرت نتایج مثبتی هم از نظر اقتصادی، هم از نظر توسعه و هم نظر نوآوری برای کشور به ارمغان می آورد.
- دولت پرتغال اهمیت جمعیت مهاجر را می شناسد و سخت تلاش کرده است تا قوانین خود و همچنین خدمات ارائه شده توسط آژانس های مربوطه را بهبود بخشد.
- دولت پرتغال مجازات هایی را وضع کرده است تا شرکت هایی را که در جمعیت مهاجر به دنبال امکان استخدام غیرقانونی، بدون انجام تعهدات کاری هستند، جریمه کند.
- توصیه های ما را دنبال کنید تا سازمان شما بتواند بخشی از گروه شرکت های فراگیر باشد و به بازیگر مهمی در بهبود اقتصادی پرتغال پس از بحران COVID-19 تبدیل شود.



چگونه محیطی فراگیرتر ایجاد کنیم:

ایجاد یک محیط کاری فراگیر فراتر از فرآیند استخدام و انتخاب است. نکات ما را با توجه به هر مرحله بررسی کنید:

استخدام و گزینش

- ۱- یک سنجش داخلی انجام دهید تا بفهمید سازمان شما چقدر منحصر به فرد است و زمینه هایی برای بهبود آن وجود دارد (با گوش دادن به افرادی که با شما کار می کنند).
- ۲- روی دانش حقوقی در مورد استخدام افراد مهاجر سرمایه گذاری کنید.
- ۳- یک استراتژی خوبِ تنوع و شمول را توسعه دهید و اصلاح کنید.
- ۴- انجام نیازسنجی پست های شغلی خالی، شناسایی نیازهای سازمان و اینکه شایستگی های مورد نظر در هر تیم چیست.
- ۵- یک سیستم استخدام هدفمند بر اساس شایستگی های هر شرکت کننده ایجاد کنید.
- ۶- الزامات موقعیت شغلی مورد نظر باید ضروری و منطبق با انجام صحیح عملکرد باشد.
- ۷- الزام برای عکس ها و همچنین "ظاهر خوب" می تواند تبعیض آمیز باشد. از آن اجتناب کنید!
- ۸- با نهادهای، انجمن ها و تعاونی های محلی مشارکت کنید که می تواند ارتباط بین جمعیت مهاجر و سازمان شما را تسهیل کنند، مردم را راهنمایی کنند، نقش حمایتی در روند داشته باشند و حتی اقدامات افزایش دهنده ی آگاهی انجام دهند.
- ۹- به دنبال پروفایل های متنوع، تنوع بخشیدن به منابع استخدامی و توجه به متن و مکان آگهی باشید.
- ۱۰- از ابزارهای مختلفی مانند مواردی که در زیر توضیح داده شده است استفاده کنید

ابزارهایی برای استخدام فراگیر

هوش مصنوعی

استفاده از الگوریتم‌ها و داده‌های بزرگ می‌تواند به سازمان‌ها کمک کند تا فرآیند استخدام بی‌طرف‌تری ایجاد کنند. با این حال، ممکن است برخی از این ابزارها، به طور تصادفی، به روشی تبعیض آمیز (مثلاً از طریق جستجوی عبارات خاص) برنامه ریزی شوند. مطمئن شوید که این اتفاق در سازمان شما نمی‌افتد!

استخدام نابینا (بدون عکس)

هدف از این کار اولویت‌بندی مهارت‌های فنی و رفتاری فرد جویای کار است، یعنی یک مدل استخدامی است که وقوع تبعیض را در فرآیند انتخاب رزومه را کاهش می‌دهد. - ذکر این نکته ضروری است که این رویه فقط در مرحله انتخاب رزومه اثربخش است. برای مصاحبه‌های بی طرفانه‌تر، اطمینان حاصل کنید که تیم استخدام آموزش دیده است و ا تعصبات موجود آگاه است. انجام مصاحبه‌های عملی بدون دسترسی قبلی به رزومه‌ها هنوز در بسیاری از نقش‌های شغلی امکان پذیر است..

-ارزیابی مشخصات رفتاری

ارزیابی پروفایل رفتاری یکی از قاطعانه‌ترین تکنیک‌ها در استخدام است، زیرا به تیم مسئول انتخاب اجازه می‌دهد فردی را انتخاب کند که بیشترین مطابقت را با الزامات مشخص شده در شرح شغل دارد. چنین ارزیابی معمولاً از طریق آزمون‌های شخصیتی، مصاحبه‌های گروهی و چالش‌های اخلاقی انجام می‌شود. اطمینان حاصل کنید که شرایط ری، مذهب، فرهنگ و غیره قابل



شمول (در برگیری) پس از استخدام

ادغام در محیط کار مستلزم توجه به دشواری های آنها و انطباق محیط با ورود و تعامل افراد با سازمان است. در زیر نمونه هایی از اقدامات قابل اجرا آورده شده است؛

دوره های زبان

با آموزشگاه های زبان شریک شوید و/یا با متخصصان آموزش زبان تماس بگیرید تا استخدام های جدید را که از کشورهای پرتغالی زبان نیستند تشویق کنید تا ارتباط با همکاران، مشتریان و نهادهای تامین کننده را بهبود بخشند.

برای تفاوت ها ارزش قائل شوید

ادغام و تبادل فعال تجربیات بین افراد را تشویق کنید. برخی از ایده ها عبارتند از: ساعات شاد ماهانه، ناهار یا شام با تم خاص، ارتباط داخلی با پیشنهادات موسیقی، فیلم، برنامه هایی با موضوعات مختلف، نکات گردشگری و غیره. مهمتر از همه، این پیام را کاملاً واضح بیان کنید که آنچه هر فرد به ارمغان می آورد یک دارایی است. دیدگاه ها و مشارکت های مختلف از سوی همه مردم تشویق کنید و ارج بگذارید

. کمپین هایی برای مبارزه با تبعیض

متأسفانه هنوز تعصبات زیادی در جامعه ما وجود دارد. برخی بیشتر بیان می شوند، برخی دیگر از طریق "جوک یا شوخی". سازمان باید از این قبیل رفتارها آگاه باشند، جلسات آگاه سازی در این زمینه را ترویج دهند و سیاست های به اصطلاح «تحمل صفر» در مواجهه با تبعیض ایجاد نمایند.

توسعه و انتشار معیارها، اهداف، برای پیشرفت شغلی، مشوق ها

و جوایز

معیارهای ترفیع و برنامه های شغلی مشخصی بر اساس تجربه، حضور و غیاب و کیفیت کار داشته باشید تا همه بدون در نظر گرفتن خواستگاه شان خود به فرصت های یکسان در شرکت دسترسی داشته باشند..

چند نکته تکمیلی

–یک برنامه انطباق داشته باشید

انطباق ابزاری است که به طور گسترده در برخی کشورها مانند ایالات متحده استفاده می شود. هدف آن اطمینان از این است که شرکت مطابق با قوانین داخلی و خارجی عمل می کند...

–فرایند شمول (دربرگیری) را دنبال کنید.

تنها در صورت وجود فرآیند پیگیری، می توان فهمید که آیا سازمان به هدف شمولیت دست می یابد یا خیر.

بنابراین معیارهایی را برای ارزیابی تعریف کنید، اما به یاد داشته باشید که علاوه بر معیارهای عینی، معیارهای ذهنی نیز بسیار مهم هستند، مانند اینکه یک فرد به دلیل مشکلات خانوادگی یا حتی به این دلیل که احساس می کند در شرکت جایگاه خود را ندارد، کمتر تولید می کند. اطمینان حاصل کنید که فرد همه جنبه ها را در نظر بگیرد. نه فقط درآمد، بلکه سلامت، امنیت، و...



من به دنبال کار هستم، چه باید بکنم؟

- ۱- برای هر حوزه تخصصی یک برنامه کاربردی داشته باشید و هدف خود را مشخص کنید.
- ۲- فقط اطلاعات تماس ضروری مانند نام کامل، ایمیل و شماره تلفن را وارد کنید. قرار دادن عکس الزامی نیست.
- ۳- تحصیلات خود را شرح دهید، مانند طول دوره، زمان گذراندن آن، و تاریخی که آن را به پایان رساندید.
- ۴- مهارت ها و شایستگی های خود را خلاصه کنید.
- ۵- تجربیات حرفه ای خود را، مرتبط با حوزه مورد نظر شرح دهید، همیشه از جدیدترین شروع کنید تا به قدیمی ترین برسید. (سوابق کاری را از آخر به اول لیست کنید)
- ۶- دوره ها و فعالیت های دیگری با موقعیت کاری که شما جستجو میکنید هم خوانی دارد، ذکر کنید. همچنین به تجربیات به دست آمده غیررسمی اهمیت دهید، مانند کار داوطلبانه یا سرگرمی هایی که نشان دهنده شخصیت و توانایی های شما هستند

در زمان مصاحبه چکار باید کنم؟

- ۱- روزه خود را به روز نگه دارید.
- ۲- برای مصاحبه آماده شوید، در مورد سازمانی اِپلای کرده اید تحقیق کنید و سوابق انرا بخوانید، جزئیات را به خاطر داشته باشید.
- ۳- محل انجام مصاحبه را از قبل جستجو کنید تا مشکل پیش بینی نشده ای ایجاد نشود یا تاخیر نداشته باشید.
- ۴- استانداردهای خاصی در مورد ویژگی ظاهری وقتی در مصاحبه ظاهر میشویم وجود ندارد، با این حال با توجه به محتوای کار کمی تحقیق کنید، کد لباس برخی سازمان ها رسمی تر است. بعضا سازمان هایی برای تهیه لباس کار رایگان وجود دارند.
- ۵- بی طرفانه راجع به سازمان هایی که قبلا برای آنها کار کرده اید صحبت کنید.
- ۶- در مورد تجربیات حرفه ای خود صادق باشید و برای کسانی که به مشخصات شغلی مورد درخواست شما نزدیک ترند، ارزش قائل شوید

سوالات احتمالی که در روز مصاحبه ممکن است پرسیده شوند:

• به ما کمی درباره خودتان بگویید.

• اهداف حرفه ای شما چیست؟

• چه چیزی در این شغل بیشتر توجه شما را جلب می کند؟

• بیشتر با چه چیزی در این سازمان همذات پنداری می کنید؟

• از نظر خودتان وجه تمایز شما چیست؟

• در مورد نقاط قوت تان و همچنین ویژگی هایی از شما که نیاز به بهتر شدن دارد صحبت کنید

نکاتی برای عملکرد بهتر در مصاحبه:

• به چشمان شخصی که با او صحبت می کنید نگاه کنید.

• شخصی که مصاحبه را انجام می دهد می خواهد با فرد مقابل آشنا شود.

• به موقعیت شغلی مورد نظر علاقه و اشتیاق نشان دهید، در زمان مناسب سؤال پرسید

• در مورد برخی از شایستگی هایی که ندارید دروغ نگویید، اما در صورت لزوم برای

یادگیری اعلام آمادگی کنید.



CÂMARA MUNICIPAL DE LOURES)

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

DEPARTAMENTO DE COESÃO SOCIAL E HABITAÇÃO

Unidade de Inclusão e Cidadania

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

Gabinete de Apoio Ao Migrante

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

CÂMARA MUNICIPAL DE OEIRAS

CLAIM DE PAÇO DE ARCOS

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

Centro Comunitário do Alto da Loba

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

CLAIM DE CARNAXIDE

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

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

CÂMARA MUNICIPAL DA AMADORA

DIVISÃO DE INTERVENÇÃO SOCIAL

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

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

CLAIM AJPAS

AMADORA NORTE

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

Serviços jurídicos e Serviços de Saúde:

Sábado das 10h00 às 13h00

Espaço Cidadania

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

شهرها در دسترس شماست.

در صورت داشتن هرگونه سوال

با یکی از بخش های زیر تماس حاصل
فرمایید

CLAIM DE PORTO SALVO

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

Centro Comunitário dos Navegadores

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

CLAIM DE MÓVEL

Mediante marcação

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

CLAIM ASSACM

AMADORA SUL

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

Serviços jurídicos e Apoio Psicológico:

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

Atendimento Cova da Moura

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

Atendimento Buraca

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

نظرات بیان شده در این مقاله تنها به عهده نویسندگان است و لزوماً بیانگر موضع رسمی شورای اروپا نیست. هرگونه درخواست برای تکثیر یا ترجمه تمام یا بخشی از این سند باید به آدرس زیر ارسال شود

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

cidadesinterculturais.pt



APOIOS



PATROCÍNIO

