



PROCEDIMENTO OPERATIVO	PO.40.01
ELABORAÇÃO DOS PROCESSOS DE RECRUTAMENTO	Edição n.º 01
	Revisão: 05/05/2023

Documento de orientação para a elaboração dos processos de recrutamento, de forma a assegurar que os mesmos respeitem os princípios da publicidade, da igualdade de condições e oportunidades, da imparcialidade, da boa-fé e da não discriminação, em conformidade com o previsto no artigo 99º do Decreto-Lei n.º 52/2022, de 4 de agosto, incluindo a referência à Lei n.º 4/2019, de 10 de janeiro

Nas organizações, em geral, a gestão dos seus recursos humanos assume primordial importância para o sucesso das mesmas, pelo que é fundamental que exista uma definição clara da metodologia que deverá ser aplicada na gestão destes recursos. Esta metodologia é caracterizada pelo princípio base de que a gestão de recursos humanos deve tratar de atrair, manter e desenvolver as pessoas que desempenham atividades na e para a organização.

O presente documento serve de orientação para a elaboração dos processos de recrutamento, de forma a assegurar que os mesmos respeitem os princípios da publicidade, da igualdade de condições e oportunidades, da imparcialidade, da boa-fé e da não discriminação, em conformidade com o previsto no artigo 99º do Decreto-Lei n.º 52/2022, de 4 de agosto, incluindo a referência à Lei n.º 4/2019, de 10 de janeiro, que veio estabelecer um sistema de quotas de emprego para pessoas com deficiência, com grau de incapacidade igual ou superior a 60%.

O início do processo de recrutamento deve iniciar-se após autorização concedida pelo Conselho de Administração para a abertura de concurso / recrutamento, entregue no Serviço Recursos Humanos e deve proceder-se à definição dos seguintes pontos:

- Nomeação de júri;
- Capacidades técnicas necessárias para identificação no o processo de recrutamento;
- Informação por parte dos Recursos Humanos que a quota de emprego para pessoas com deficiência, com grau de incapacidade igual ou superior a 60% se encontra ou não cumprida (art.º 5, n.º2 da Lei n.º 4/2019 de 10 de janeiro – “2- As grandes empresas devem admitir trabalhadores com deficiência, em número não inferior a 2 % do pessoal ao seu serviço.”)

ULS - Castelo Branco
O Conselho de Administração

Elaborado: Dra. Inês Oliveira	Revisto:	Aprovado 5/5/2023 Conselho de Administração
----------------------------------	----------	---



PROCEDIMENTO OPERATIVO	PO.40.01
ELABORAÇÃO DOS PROCESSOS DE RECRUTAMENTO	Edição n.º 01
	Revisão: 05/05/2023

A publicidade assume uma importância e um alcance significativos, quer no domínio da atividade económica, quer como instrumento privilegiado do fomento da concorrência, deve o processo de recrutamento ser publicitado no DRE, num jornal da região ou nacional o aviso de abertura do concurso ou processo de recrutamento, e nos casos legalmente impostos na Bolsa de Emprego Público, de modo a salvaguardar o cumprimento do princípio da publicidade.

O anúncio de oferta de emprego e outra forma de publicidade ligada à pré-seleção ou ao recrutamento não pode conter, direta ou indiretamente, qualquer restrição, especificação ou preferência baseada no sexo.

Deverão ser selecionados colaboradores:

- a) que tenham a experiência e o perfil ajustados às necessidades / atividades / função / serviço ou unidade à qual ficarão afetos, de acordo com o perfil previamente definido, conforme atas elaboradas pelos respetivos júris nomeados dos procedimentos concursais;
- b) que em termos de custo/benefício melhor satisfaçam as necessidades da entidade;
- c) em conformidade com a legislação.

Num processo de recrutamento o candidato tem direito a igualdade de oportunidades e de tratamento. Os candidatos têm direito à igualdade de condições de trabalho, em particular quanto à retribuição, devendo os elementos que a determinam não conter qualquer discriminação fundada no sexo. A igualdade de retribuição implica que, para trabalho igual ou de valor igual qualquer modalidade de retribuição variável, seja estabelecida na base da mesma unidade de medida e que a retribuição calculada em função do tempo de trabalho seja a mesma (cfr. nºs 1 e 2 do artigo 31º do CT).

Deverão ser salvaguardados os seguintes pontos no processo de recrutamento por parte do júri:

- O candidato tem direito a igualdade de oportunidades e de tratamento, não podendo ser privilegiado, beneficiado, prejudicado, privado de qualquer direito ou isento de qualquer dever em razão, nomeadamente, de ascendência, idade, sexo, orientação sexual, identidade de género, estado civil, situação familiar, situação económica, instrução, origem ou condição social, património genético, capacidade de trabalho

Elaborado: Dra. Inês Oliveira	Revisto:	Aprovado Conselho de Administração
---	-----------------	--



PROCEDIMENTO OPERATIVO	PO.40.01
ELABORAÇÃO DOS PROCESSOS DE RECRUTAMENTO	Edição n.º 01
	Revisão: 05/05/2023

reduzida, deficiência, doença crónica, nacionalidade, origem étnica ou raça, território de origem, língua, religião, convicções políticas ou ideológicas e filiação sindical.

- A exclusão ou restrição de acesso do candidato em razão do sexo a determinada atividade ou à formação profissional exigida para ter acesso a essa atividade constitui discriminação em função do sexo.

Elaborado: Dra. Inês Oliveira	Revisto:	Aprovado Conselho de Administração
---	-----------------	--