

Regulamento de Recrutamento, Seleção e Contratação de Trabalhadores

Artigo 1.º

Objeto e âmbito de aplicação

O presente Regulamento estabelece o regime de recrutamento, seleção e contratação de trabalhadores para o Quadro de Pessoal da Ordem dos Revisores Oficiais de Contas, doravante designada Ordem.

Artigo 2.º

Princípios gerais de recrutamento, seleção e contratação

1. O recrutamento, seleção e contratação de trabalhadores segue um processo próprio, em observância do disposto na lei, no Estatuto e no presente Regulamento.
2. O processo de recrutamento, seleção e contratação deverá observar os princípios da igualdade, da transparência, da publicidade e da fundamentação e basear-se em critérios objetivos de seleção, devendo em todos os atos procedimentais ser assegurado o cumprimento da lei.

Artigo 3.º

Órgão responsável pelo processo de recrutamento, seleção e contratação

1. Compete ao Conselho Diretivo:
 - a) A deliberação de abertura de processos de recrutamento, seleção e contratação de trabalhadores;
 - b) A aprovação das condições de candidatura, bem como dos critérios objetivos para a avaliação e seleção dos candidatos;
 - c) A deliberação sobre as formas complementares de publicitação dos processos de recrutamento, seleção e contratação;
 - d) A condução dos processos de recrutamento, seleção e contratação ou a designação de um júri, para o efeito, quando o considere adequado;
 - e) A determinação, sempre que necessário, da realização de outras fases do processo de seleção para além das previstas no artigo 7.º;
 - f) A deliberação final sobre a seleção do candidato a contratar;
 - g) A deliberação sobre a extinção do procedimento, nomeadamente nos casos previstos no artigo 8.º.
2. A deliberação de abertura de processo de recrutamento, seleção e contratação de trabalhador deve ser acompanhada, nomeadamente, dos seguintes elementos:
 - a) Fundamentação da necessidade de admissão de trabalhador;
 - b) Descrição sucinta da função a desempenhar;
 - c) Perfil de competências;
 - d) Condições de candidaturas bem como os critérios específicos para a avaliação e seleção dos candidatos.

Artigo 4.º

Publicitação do processo de recrutamento, seleção e contratação

O processo de recrutamento, seleção e contratação deverá ser obrigatoriamente publicitado no Sítio da Ordem na *Internet* e em, pelo menos, um jornal de circulação nacional, sem prejuízo da utilização de outros meios considerados adequados, onde deverá constar um resumo do perfil necessário, a caracterização breve das funções a desempenhar e o modo de formalização da candidatura.

Artigo 5.º

Júri

1. Quando a condução do processo de recrutamento, seleção e contratação for da responsabilidade de um júri, este deverá ser constituído por um número mínimo de três elementos, que integra pelo menos um colaborador ou membro de órgão social da Ordem e observar os seguintes deveres:
 - a) Conduzir o processo desde a respetiva abertura até à apresentação da proposta final de seleção;
 - b) Agir com imparcialidade e reserva, no cumprimento da legislação aplicável, do estatuído no presente Regulamento e das orientações do Conselho Diretivo;
 - c) Propor ao Conselho Diretivo a extinção do procedimento, quando se verificar alguma das circunstâncias previstas no artigo 8.º;
 - d) Fundamentar as suas propostas e decisões.
2. As funções do júri podem ser atribuídas parcialmente a uma entidade externa prestadora de serviços de recrutamento e seleção de pessoal, cujo serviço é prestado, com as necessárias adaptações, com observância do disposto no presente Regulamento.

Artigo 6.º

Critérios gerais de seleção

Para efeitos do presente Regulamento, constituem critérios gerais de seleção de recursos humanos para a Ordem:

- a) Mérito e experiência profissional dos candidatos;
- b) Qualificações académicas e profissionais e outras aptidões técnicas relevantes;
- c) Interdisciplinaridade e capacidade de trabalho em equipa.

Artigo 7.º

Fases do processo de seleção

1. O processo de seleção é constituído, no mínimo, por duas fases, consistindo, a primeira, na avaliação curricular baseada nos elementos documentais apresentados pelos candidatos e, a segunda, na realização de uma entrevista presencial aos candidatos selecionados na primeira fase.

2. A avaliação curricular tem por finalidade a seleção das candidaturas mais bem classificadas, mediante a verificação da conformidade das candidaturas com as condições exigidas no aviso de abertura.
3. A definição das condições exigidas para as candidaturas tem em consideração as disposições legais e regulamentares em vigor e as que forem especificamente determinadas, em cada caso, pelo Conselho Diretivo.
4. A fase da entrevista tem por finalidade a aferição das competências profissionais dos candidatos que melhor se identifiquem com o perfil pretendido para a função em causa, atento o disposto no artigo 6.º e os elementos referidos nas alíneas b), c) e d) do n.º 2 do artigo 3.º
5. Quando aplicável, a entrevista será dirigida por um dos elementos do júri, nela estando presentes, pelo menos, mais dois elementos do júri, que também poderão solicitar os esclarecimentos considerados necessários ao candidato.
6. Após a realização da entrevista, as candidaturas serão ordenadas de acordo com a classificação obtida, tendo presente os critérios gerais e específicos de seleção.
7. Quando aplicável, o júri deverá remeter a lista ordenada nos termos do número anterior ao Conselho Diretivo para deliberação final.
8. Os candidatos excluídos são notificados, no final da fase em que se encontrem, através de comunicação enviada por correio eletrónico.

Artigo 8.º

Extinção do processo de recrutamento, seleção e contratação

1. O processo pode ser extinto, por deliberação do Conselho Diretivo, quando deixarem de existir as razões que o motivaram ou em quaisquer outras circunstâncias devidamente justificadas, nomeadamente quando as candidaturas apresentadas se revelem, em qualquer momento do processo de recrutamento, seleção e contratação, desconformes ou insuficientes face aos requisitos previamente definidos e exigidos no aviso de abertura.
2. A extinção do processo nos termos da segunda parte do número anterior não impede a abertura de novo processo de recrutamento para a mesma função.

Artigo 9.º

Deliberação final do processo de seleção

1. Cabe ao Conselho Diretivo a deliberação final acerca do candidato a contratar, baseada na avaliação realizada pelo júri, quando existir, e na sua própria avaliação sobre a adequação do perfil às necessidades da Ordem de acordo com os critérios de seleção definidos e tendo em conta os elementos recolhidos nas várias fases do procedimento.
2. Concluído o processo de seleção, os candidatos serão notificados da classificação obtida através de comunicação enviada por correio eletrónico.

Artigo 10.º

Regime jurídico dos trabalhadores

Aos trabalhadores a contratar é aplicado o regime do contrato individual de trabalho, constante do Código do Trabalho e demais legislação complementar, nos termos previstos no n.º 1 do artigo 41.º da Lei n.º 2/2013, de 10 de janeiro.

11.º

Registo dos processos de recrutamento

O registo dos processos de recrutamento, seleção e contratação deve ser mantido durante cinco anos.

Artigo 12.º

Entrada em vigor

O presente Regulamento entra em vigor no dia seguinte à sua publicação no Sítio da Ordem na *Internet*.