



ANÁLISE JURÍDICA



© SRS Advogados



Oito Notas Jurídicas em Matéria de Recrutamento e Seleção

por: **Mariana Caldeira Sarávia**, Departamento de Direito do Trabalho da SRS Advogados (Sócia)

Constatada a necessidade de admissão de um novo colaborador, com um determinado perfil, e tomada a decisão de o fazer ao abrigo de um contrato de trabalho (o que pressupõe que já se afastou, entre outras, o recurso ao contrato de estágio, de prestação de serviço ou ao trabalho temporário), qualquer empregador deverá ter em linha de conta os seguintes aspetos:

1. Determinação da Modalidade de Contrato

Primeiramente, haverá que, à luz das circunstâncias específicas do caso concreto, determinar o modelo contratual mais ajustado.

Com efeito, estando em causa uma necessidade temporária – por exemplo, o recrutamento de um trabalhador que exerça as funções de rececionista durante a ausência, por motivo de doença, do trabalhador que habitualmente desempenha essas funções – dever-se-á lançar mão de um contrato de trabalho a termo e ponderar se o mesmo deverá ser celebrado a termo certo ou incerto.

Diversamente, se estiver em causa a admissão de um trabalhador para um posto de trabalho de carácter permanente e que envolva uma especial relação de confiança – v.g. o recrutamento para o cargo de diretor-geral ou de secretariado pessoal do mesmo – justificar-se-á a celebração de um contrato de trabalho em regime de comissão

de serviço (cujo regime de cessação é mais flexível que o regime geral).

Poderá ainda, o empregador, necessitar de recrutar um trabalhador para prestar trabalho apenas três dias por semana, caso em que o contrato de trabalho a tempo parcial corresponderá ao tipo contratual mais adequado.

“Antes do início da prestação de trabalho (...) o empregador deve promover a realização de exames médicos com vista a comprovar e avaliar a aptidão física e psíquica do trabalhador para o exercício da atividade contratada”

Ou, por exemplo, pretender que o trabalhador a admitir desempenhe funções a partir de casa, com recurso a Tecnologias de Informação, caso em que fará sentido recorrer à figura do contrato de trabalho em regime de teletrabalho.

E, como estes, poderíamos citar inúmeros exemplos que justificariam o recurso a outras modalidades de contrato de trabalho (de muito curta duração, de trabalho intermitente, com uma pluralidade de empregadores, etc.) havendo que avaliar, caso a caso, qual a modalidade mais adequada.

2. Definição das Condições Contratuais e ulterior Redução a Escrito

Para além da modalidade contratual, o

empregador deverá, em momento anterior ao recrutamento, definir claramente os demais termos e condições contratuais que devem integrar a proposta a apresentar aos candidatos. E, em momento anterior à admissão do trabalhador selecionado, é altamente recomendável que os referidos termos e condições sejam reduzidos a escrito.

De facto, e apesar de nem todas as modalidades de contrato o exigirem, é conveniente que o contrato de trabalho seja celebrado por escrito, sobretudo por razões de certeza e segurança jurídica, sendo aquele o momento oportuno para a introdução de cláusulas tidas como relevantes, designadamente cláusulas de mobilidade funcional ou geográfica, de organização de tempo de trabalho (isenção de horário de trabalho ou banco de horas), de confidencialidade ou até mesmo pactos de não-concorrência.

3. Direito à Igualdade no Acesso ao Emprego

No âmbito de um processo de recrutamento, o empregador deverá ter também presente que, embora ao abrigo da autonomia privada possa escolher livremente a pessoa a contratar, tal escolha se encontra limitada pelo princípio da igualdade e não discriminação, não lhe sendo lícito favorecer ou excluir nenhum candidato por motivo relacionado com algum dos fatores discrimina-



tórios previstos na lei (v.g. género, sexo, idade, estado civil, nacionalidade, religião), a menos que, em virtude da natureza das atividades profissionais em causa ou do contexto da sua execução, esse fator constitua um requisito justificável e determinante para o exercício da atividade profissional, devendo o objetivo ser legítimo e o requisito proporcional.

Exemplo clássico de uma forma de "discriminação admissível" é a contratação exclusiva de modelos femininos para um desfile de moda de roupa feminina.

4. Preferência na Admissão

Importa também ter presente que, sempre que o empregador inicie um processo de recrutamento externo para o exercício de funções idênticas às desempenhadas por um ex-trabalhador a termo cujo contrato tenha cessado nos 30 dias anteriores, este tem, em igualdade de condições, preferência na celebração de contrato sem termo (sob pena de o empregador ter de indemnizar o ex-trabalhador preterido no valor correspondente a três meses de retribuição base).

5. Registo do Processo de Recrutamento

Note-se, ainda, que, uma vez con-

cluído o processo de recrutamento, o empregador deverá, durante cinco anos, guardar o registo do referido processo contendo, entre outros elementos legalmente previstos, os anúncios de oferta de emprego, o número de candidatos presentes em entrevistas de pré-seleção e os resultados de testes ou provas de admissão ou seleção.

“O empregador deverá ter (...) presente que, embora ao abrigo da autonomia privada possa escolher livremente a pessoa a contratar, tal escolha se encontra limitada pelo princípio da igualdade e não discriminação”

6. Pedidos de Dados

Tendo presente a obrigação de manutenção de um registo de pessoal e a necessidade de operacionalização do processamento salarial, convirá antecipadamente solicitar ao trabalhador a admitir determinados dados (não atinentes à esfera privada do mesmo) ou documentos, nomeadamente, cópia do cartão do cidadão, do certificado de habilitações, situação familiar enquanto sujeito passivo de IRS, carta de condução (se aplicável à função

que o colaborador irá desempenhar), e documento comprovativo de Número de Identificação Bancária.

7. Exames Médicos

Antes do início da prestação de trabalho ou, se a urgência da admissão o justificar, nos 15 dias subsequentes, o empregador deve promover a realização de exames médicos com vista a comprovar e avaliar a aptidão física e psíquica do trabalhador para o exercício da atividade contratada.

A este propósito importa notar que, salvo em circunstâncias excecionais, expressamente previstas e devidamente fundamentadas, o empregador não pode exigir ao trabalhador a admitir a realização e/ou apresentação de testes ou exames médicos de qualquer natureza, e em caso algum, lhe pode exigir a realização ou a apresentação de testes de gravidez.

8. Comunicação da admissão à Segurança Social

Finalmente cumpre alertar para a necessidade de o empregador, salvo situações perfeitamente excecionais, comunicar a admissão de trabalhador à Segurança Social nas 24 horas anteriores ao início do contrato de trabalho. **—P**