

CARLOS F. SANTOS CARVALHO

ADVOGADO

CIRCULAR: N.º 28/2014

ASSUNTO: Admissão de trabalhadores
Processo de recrutamento

Como ensinava o Prof. Marcelo Caetano , in "Manuel de Direito Administrativo", 2º , Fls. 661, o **recrutamento** é

"O modo de selecção dos indivíduos a prover nos lugares"

no caso, pessoal para a administração pública.

O instituto foi recebido pelo direito privado e aparece no artº40, do Regul. Código Trabalho (Lei nº35/2004), de 2003. E que passa, nos mesmos precisos termos, para o artº32, do Código Trabalho, em vigor (C.T. Versão 2009).

Como se vai ver, é daquelas imposições legais que, em princípio, parece que só foram feitas para "chatear" os empregadores; exemplo acabado de burocracia; para encher pastas no arquivo. Só que,

Se surgir um problema de **discriminação em função do sexo**, como descreve o nº1, artº30, Código Trabalho (CT),

"1- A exclusão ou restrição de acesso de candidato a emprego ou trabalhadores em razão do sexo a determinada actividade ou á formação profissional exigida para ter acesso a essa actividade constitui discriminação em função do sexo".

o que aliás não é a única situação, pois outras podem acontecer, como nacionalidade, língua, religião, filiação sindical, etc.,

O certo é que a existência de um registo de processos de recrutamento torna-se crucial, extraordinariamente útil.

Vejamos : anos a fio, em resultado da terrível crise económica que se abateu em meio mundo, em especial na Europa e, muito em especial em Portugal, as empresas estiveram mais interessadas em processos de emagrecimento/despedir pessoal, que proceder a admissões. Mas,

Felizmente, a situação está a mudar, já é relevante que as Empresas procedem novamente ao recrutamento de trabalhadores.

Ora, é altura de lembrar que existe no Código Trabalho um artº32, com o título: "Registo de Processos de Recrutamento", e que refere:

"1- Todas as entidades devem manter durante cinco anos o registo dos processos de recrutamento efectuados (...)"

A seguir, este nº1, vem explicar como se deve fazer esse registo; note, com especial referência á não referência ao sexo.

São estes os seguintes elementos que devem constar do registo:

"1- (...), devendo constar do mesmo, com desagregação do sexo, os seguintes elementos:

- a) – convites para o preenchimento de lugares;
- b) – anúncios de oferta de emprego;
- c) – número de candidaturas para apreciação curricular;
- d) – número de candidatos presentes em entrevistas de pré-selecção;
- e) – número de candidatos aguardando ingresso;
- f) – resultados de testes ou provas de admissão ou selecção;
- g) – balanços sociais relativos a dados, que permitem analisar a existência de eventual discriminação de pessoas de um dos sexos no acesso ao emprego, formação e promoção profissionais e condições de trabalho"

Embora aqui só se refira "sexo", na n/ opinião o processo de recrutamento é uma obrigação geral a todas as admissões. Esta é a que está mais "na moda", --- lembro as constantes "Resoluções da Assembleia da Republica" sobre o assunto, --- por ex., Resol. AR nº46/2013, in D.R. nº66, de 4 Abril 2013. Contudo,

Parece-nos que muito mais grave é a discriminação em função da idade, que constitui efectivamente um problema gravíssimo para o País, como tentamos apresentar em Circular recente. Infelizmente, uma tal CITE , --- Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego ---, não está para aqui virada. Anda toda a gente "entretida" com a igualdade de oportunidades de sexo, e esquecem-se os verdadeiros problemas: discriminação pela idade, quer em relação aos mais novos; quer aos de mais idade.

Por fim, refira-se que o Tribunal Justiça (Bruxelas), em acórdãos sucessivos, --- último do n/ conhecimento, Proc. Kelly, nºC-104/10, de 21 Julho 2011 ---, vem negando que os candidatos tenham direito a aceder a informação detida pelo empregador relativamente ás qualificações dos outros candidatos.

Para encerrar: a violação do registo de processos de recrutamento constitui apenas contra-ordenação leve, --- nº2, artº32, do CT.

IV/ AReo 2014

Carlos F. Santos Cunha