

## ORDEM DOS FARMACÊUTICOS

### Regulamento n.º 939/2024

**Sumário:** Aprova o Regulamento de Recrutamento, Seleção de Pessoal e Recursos Humanos da Ordem dos Farmacêuticos.

#### **Aprova o Regulamento de Recrutamento, Seleção de Pessoal e Recursos Humanos da Ordem dos Farmacêuticos**

##### Preâmbulo

A entrada em vigor da Lei n.º 2/2013, de 10 de janeiro, que estabeleceu o regime jurídico de criação, organização e funcionamento das associações públicas profissionais, implicou a conformação do Estatuto da Ordem dos Farmacêuticos aos princípios consignados naquele diploma legal, o que resultou na quarta alteração ao Estatuto da Ordem dos Farmacêuticos plasmada na Lei n.º 131/2015, de 4 de setembro. Nessa sequência, procedeu-se à regulamentação do processo de recrutamento e seleção de novos trabalhadores da Ordem dos Farmacêuticos, conforme no seu Estatuto.

Volvidos mais de seis anos desde a publicação do Regulamento de Recrutamento e Seleção de Pessoal da Ordem dos Farmacêuticos, foi, entretanto, publicada a quinta alteração e última ao Estatuto da Ordem dos Farmacêuticos no *Diário da República* a 18 de dezembro de 2023 – Lei n.º 74/2023, com vigência a partir de 1 março de 2024.

Tendo em consideração a necessidade de uniformizar a política de recursos humanos das estruturas da Ordem dos Farmacêuticos, bem como reforçar a procura por condições justas e equitativas dos seus trabalhadores, a direção nacional aprovou na reunião de 18 de julho de 2024 o presente Regulamento de Recrutamento, Seleção de Pessoal e Recursos Humanos da Ordem dos Farmacêuticos, que submeteu à apreciação e aprovação da assembleia geral, para publicação em meio de comunicação oficial da Ordem dos Farmacêuticos para conhecimento de todos os membros.

Ao abrigo do disposto na alínea g) do n.º 1 do artigo 22.º do Estatuto da Ordem dos Farmacêuticos, foi aprovado em Assembleia Geral da Ordem dos Farmacêuticos, reunida a 25 de julho de 2024, o presente Regulamento, nos seguintes termos:

##### Artigo 1.º

#### **Âmbito de aplicação**

1 – O presente regulamento de Recrutamento, Seleção de Pessoal e Recursos Humanos doravante designado como Regulamento, aplica-se aos processos de recrutamento e seleção de recursos humanos para o Quadro de Pessoal da Ordem dos Farmacêuticos, doravante designada por Ordem, bem como à política de recursos humanos que deve reger as relações laborais dentro da organização.

2 – Fica excluído do presente regulamento a admissão do Secretário-Geral da Ordem, cujo recrutamento é deliberado pela direção nacional, sob proposta do bastonário.

##### Artigo 2.º

#### **Regime jurídico dos trabalhadores**

Aos trabalhadores a contratar é aplicado o regime do contrato individual de trabalho, constante do Código do Trabalho, nos termos previstos no Estatuto da Ordem dos Farmacêuticos.

##### Artigo 3.º

#### **Princípios gerais de recrutamento e seleção**

1 – O recrutamento e a seleção de trabalhadores seguem um procedimento próprio, em observância do disposto na Lei, no Estatuto e no presente regulamento.

2 – O processo de recrutamento e seleção é baseado nos princípios da transparência, mérito e igualdade, nos termos definidos na Constituição da República e no Código do Trabalho.

3 – Em todos os atos praticados nos processos de recrutamento e seleção deve ser assegurado o cumprimento das regras de não discriminação e do direito à igualdade no acesso a emprego e no trabalho, nos termos constantes do Código do Trabalho.

4 – Os trabalhadores da Ordem podem candidatar-se aos concursos em igualdade de condições com os candidatos externos.

5 – Quando haja conveniência para o interesse da Ordem, designadamente quando a economia, a eficácia e a eficiência dos órgãos ou serviços o imponham, a Ordem pode promover mobilidade interna sem necessidade de abrir um processo de recrutamento externo.

#### Artigo 4.º

##### **Órgão competente para o procedimento de recrutamento e seleção**

1 – Compete ao bastonário:

a) A decisão de abertura de procedimentos de recrutamento e seleção e a definição da duração dos mesmos;

b) A aprovação das condições de candidatura bem como de critérios objetivos e detalhados para a avaliação e seleção dos candidatos;

c) A determinação, sempre que necessário, da existência de outras fases do procedimento de seleção para além das previstas no artigo 8.º;

d) A decisão final sobre o candidato a contratar;

e) A extinção do procedimento, nomeadamente nos casos previstos no artigo 9.º

2 – As competências previstas no número anterior estão delegadas na direção das Secções Regionais quando esteja em causa o recrutamento e seleção de candidatos para a sua área de competência.

3 – A abertura do procedimento de recrutamento e seleção deve ser acompanhada 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 candidatura bem como os critérios para a avaliação e seleção dos candidatos.

#### Artigo 5.º

##### **Publicidade da oferta de emprego**

1 – O procedimento para admissão de pessoal compreende sempre a publicitação da oferta de emprego que será obrigatoriamente publicada na página eletrónica da Ordem, sem prejuízo da utilização de outros meios considerados adequados, onde deve constar um resumo do perfil necessário e a caracterização breve das funções a desempenhar.

2 – Os procedimentos de recrutamento e seleção através de mobilidade interna obedecem aos requisitos de publicidade previstos no número anterior.

## Artigo 6.º

### Júri

1 – A condução dos procedimentos de recrutamento e seleção é da responsabilidade de um júri designado pelo órgão que determinou a abertura do procedimento e deverá ser constituído por um número mínimo de três elementos e integrar pelo menos um trabalhador ou um membro de um órgão social da Ordem.

2 – Constituem competências e deveres dos membros do júri:

- a) Conduzir o processo desde a respetiva abertura até à apresentação da proposta final de recrutamento;
- b) Agir com imparcialidade e reserva, no cumprimento da legislação aplicável, do estatuído no presente regulamento e nas orientações do órgão responsável pelo procedimento;
- c) Propor a extinção do procedimento;
- d) Fundamentar as suas propostas e decisões.

3 – As funções do júri podem ser atribuídas, total ou parcialmente, a uma entidade externa prestadora de serviços de recrutamento e seleção de pessoal, cujo serviço é prestado, com as necessárias adaptações, em cumprimento do disposto no presente regulamento.

## Artigo 7.º

### CrITÉRIOS DE SELEÇÃO

1 – Sem prejuízo do disposto no n.º 3 do artigo 4.º do presente regulamento, sempre que se abrir um procedimento concursal de recrutamento serão definidos pelo bastonário ou pelas direções regionais, nos casos de competência delegada, critérios de seleção, tendo em atenção as funções concretas da vaga que se pretende preencher e o perfil adequado do candidato/a para o exercício de tais funções.

2 – Compete ao júri, no decurso do procedimento de recrutamento, suprir eventuais lacunas ou omissões, em obediência estrita aos princípios consagrados no artigo 3.º

## Artigo 8.º

### Fases do procedimento de seleção

1 – 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 órgão responsável pelo procedimento de recrutamento e seleção.

2 – O procedimento de seleção é constituído, no mínimo, por duas fases, consistindo a primeira na avaliação de todos os candidatos admitidos baseada nos elementos documentais por eles apresentados e a segunda na realização de entrevistas aos candidatos que para ela tenham sido selecionados.

3 – A avaliação tem por finalidade, primeiramente, a verificação da conformidade das candidaturas com as condições exigidas no aviso de abertura, admitindo-as ou excluindo-as; e, posteriormente, a seriação das mesmas, para a entrevista, incluindo-as todas se forem em número de três ou inferior, ou selecionando, de forma devidamente fundamentada, o número que, em cada caso, for determinado pelo júri face ao número das candidaturas.

4 – A fase da entrevista tem por finalidade a aferição dos candidatos cujas características profissionais melhor se identifiquem com o perfil pretendido para a função em causa, atento o disposto no artigo 7.º e os elementos referidos nas alíneas b) e c) do n.º 2 do artigo 4.º

5 – Após a realização das entrevistas, o júri seleciona o grupo das cinco candidaturas mais bem classificadas de acordo com a adequação ao perfil e às necessidades previamente definidas, tendo presente os critérios gerais e específicos de seleção, remetendo essa lista, por ordem de classificação, para decisão final ao órgão responsável pelo procedimento, nos termos do artigo 10.º

**Artigo 9.º****Extinção do procedimento de seleção**

1 – Quando as candidaturas apresentadas se revelem, em qualquer momento do procedimento de recrutamento e seleção, desconformes ou insuficientes face aos requisitos previamente definidos e exigidos no aviso de abertura, o procedimento é extinto, mediante proposta fundamentada do júri, por decisão do órgão responsável pelo procedimento.

2 – A extinção do procedimento não impede a abertura de novo procedimento de recrutamento para a mesma função.

**Artigo 10.º****Decisão do procedimento de seleção**

Cabe ao órgão que deliberou a abertura do procedimento de recrutamento e seleção a decisão final acerca do candidato a contratar, baseada 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.

**Artigo 11.º****Política de recursos humanos**

1 – A Ordem deve dispor de uma política de recursos humanos para os trabalhadores contratados, aprovada pelo bastonário, ouvida a direção nacional, na qual esteja delimitado o conteúdo funcional de cada cargo existente na organização, devendo estar previsto, pelo menos:

- a) Um plano de carreira aplicável a cada cargo;
- b) Os planos de formação obrigatória e complementar aplicáveis a cada cargo;
- c) Um sistema de avaliação de desempenho.

2 – A política de recursos humanos referida no presente artigo aplica-se a todo o território nacional, devendo as Secções Regionais colaborar na implementação da mesma, como forma de homogeneizar a organização das suas estruturas e as condições dos seus trabalhadores.

3 – A política de recursos humanos da Ordem deve garantir a igualdade de circunstâncias de trabalhadores em situações idênticas, nos termos da legislação laboral.

4 – Em circunstância alguma poderá qualquer trabalhador ser alvo de discriminação em função da raça, sexo, orientação sexual ou outro.

**Artigo 12.º****Casos Omissos e dúvidas**

Os casos omissos e as dúvidas de interpretação serão resolvidas por decisão do bastonário.

**Artigo 13.º****Entrada em vigor**

O presente regulamento entra em vigor no dia seguinte ao da sua publicação.

25 de julho de 2024. – O Presidente da Assembleia Geral da Ordem dos Farmacêuticos, Dr. José Manuel Vieira Gavino.

317996811