

Guia de Procedimento de Admissão e Colocação de Candidatos (projeto)

1

Recrutar e selecionar recursos humanos na Administração Pública é um aspeto da gestão que tem vindo a sofrer profundas alterações, como forma de responder aos desafios lançados por uma sociedade em que o desenvolvimento do conhecimento e a consciência de cidadania exigem uma maior transparência e celeridade dos procedimentos.

Neste contexto, o procedimento concursal para ocupação de postos de trabalho, constitucionalmente exigido, desempenha um papel fulcral na gestão do pessoal que exerce ou pretenda exercer funções na Administração Pública.

A ULSBA, E.P.E., tem vindo a exercer tal função nos termos do n.º 1, do artigo 28.º do decreto-lei n.º 18/2017, de 10 de fevereiro, na sua redação atual, dando cabal cumprimento aos princípios nele contidos, bem como, aos sucessivos acordos coletivos de trabalho que têm sido publicitados e que também traçam traves mestras em relação aos processos de recrutamento.

Para além do exposto, aplica-se, sempre que possível, e subsidiariamente a Portaria nº 125-A/2019, de 30 de abril, na sua redação atualizada que veio regulamentar tal procedimento em toda a extensão que a Lei n.º 12-A/2008, de 27 de fevereiro lhe permitia, quer na vertente da ocupação imediata de postos de trabalho, quer na de constituição de reservas de recrutamento. Assim, adotam-se soluções que dão plena consagração aos princípios constitucionais e legais da liberdade de candidatura, da igualdade de condições e da igualdade de oportunidades para todos os candidatos, da imparcialidade e isenção do júri, facultando-se, ainda, o recurso a um conjunto de metodologias baseado em estudos e investigação técnica, que visam dotar a Administração Pública dos meios necessários para encontrar uma resposta célere e eficaz no Recrutamento e Seleção dos seus recursos humanos.

Sendo a ULSBA, E.P.E., uma unidade local de prestação de cuidados de saúde, as áreas de recrutamento exigem requisitos e competências específicas de várias áreas do conhecimento, tendo em vista a otimização das funções no âmbito das respetivas carreiras e categorias, pelo que neste sentido, e porque bastas vezes, as expectativas nem sempre são atingidas, importa, desde já, criar um mecanismo que permita atenuar esta situação.

Assim, o presente "Guia" insere-se nesta lógica de celeridade e de simplificação de procedimentos sobre o modo de organizar e conduzir todo o processo posterior ao recrutamento e seleção na ULSBA, E.P.E., sendo o seu principal objetivo apoiar a ação dos serviços, dos dirigentes e dos trabalhadores, com vista a uma harmonização de procedimentos nesta matéria, nomeadamente, aquando do procedimento de notificação e colocação de candidatos.

Ponto I

Aquando do processo de candidatura, os opositores ao procedimento concursal, deverão, no requerimento/formulário disponibilizado para o efeito pelo SRH, optar em concorrer para os cuidados hospitalares e/ou para os cuidados de saúde primários.

Ponto II

Apenas poderão ocorrer substituições temporárias, quando se verifique a previsibilidade de ausência por parte do trabalhador, de um período mínimo de 120 (*cento e vinte*) dias, nos termos do disposto na alínea a), do n.º 1, do artigo 64.º do decreto-lei n.º 64/2019, de 28 de junho (DLOE).

Ponto III

Sempre que exista a necessidade de notificar um candidato, tendo em vista a sua admissão, o SRH notificá-lo-á por correio eletrónico, solicitando sempre comprovativo de leitura e entrega. No texto do email, será indicado ao candidato, o tipo de contrato, a duração previsível do mesmo, o serviço a que irá ficar afeto, indicando ao candidato um prazo de resposta de 48 (quarenta e oito) horas ou



de 24 (vinte e quatro) horas, em caso de manifesta urgência. O candidato, deverá confirmar, pelo mesmo meio, a sua aceitação ou rejeição.

Ponto IV

Sempre que um candidato recuse o posto de trabalho que lhe foi proposto, não será excluído, transitando para o fim da lista da bolsa de recrutamento em causa.

Ponto V

As conversões dos contratos outorgados a termo, reger-se-ão pelo espírito da norma constante do n.º 1, do artigo 145.º do Código de Trabalho. Destarte, será dada a preferência ao candidato que tenha uma maior antiguidade, para além de que, nas situações em que o candidato termine o seu contrato a termo, este terá preferência, durante um período de 30 (trinta) dias, em igualdade de condições, caso, ainda assim, se justifique dar continuidade à substituição do trabalhador e tendo o substituto convertido o seu contrato, aplicar-se-á o disposto nos Pontos II e III.

Ponto VI

Verificando-se a existência de pedidos de mobilidade interna de trabalhadores da ULSBA, E.P.E., detentores de contrato individual de trabalho por tempo indeterminado ou trabalhadores com contrato de trabalho em funções públicas, estes terão prioridade relativamente às novas admissões, sendo estes colocados nos serviços aos quais os outros estavam afetos.

Ponto VII

Todos os casos omissos serão decididos pelo Conselho de Administração, dentro do espírito da lei e dos princípios do direito.

O presente documento aplicar-se-á a todos os procedimentos em vigor e que venham a ocorrer.

Beja, em 28 de setembro de 2021.

Conceição Pires

Vitor Barrocas Paixão

ATA N.º 39
15.10.2022
Ponto 2.9

4

O ATOMON continha
e com o caso o posto,
do SMT, por diligência a
diagnóstico e implante.

D.º José / D.º Paulo / D.º Ana
Vem conhecimento e a pl...
21/10/2022

Vitor Barrocas Paixão
Diretor Serviços
Recursos Humanos

ULSBA, EPE

Maria da Conceição Margalha Presidente	Iria Cristina Velez Vogal Executiva
Patricia Ataíde Vogal Executiva	Manuel Soares Vogal Executivo
José Amílcar Soares Diretor Clínico	Joaquim Brissos Enfermeiro Diretor