



SERVIÇO DE
CUIDADO
INTEGRAL



Política de Recrutamento Seguro

Para construir uma cultura do Cuidado Integral é essencial que se possa expressar o compromisso com a mesma desde a fase de recrutamento.

O Instituto S. José (ISJ) adota um **processo de recrutamento e seleção rigoroso**, que transmite aos candidatos a novos colaboradores o compromisso da Província Portuguesa do Instituto das Irmãs de Santa Doroteia e a sua missão enquanto instituição educativa.

A política de recrutamento seguro e seleção é um instrumento avaliado de forma contínua, procurando **integrar tópicos relevantes** passíveis de serem avaliados em entrevista e ajustados às diferentes **funções dos colaboradores e estagiários**.

Pode ser consultada pelos encarregados de educação e cuidadores das crianças e jovens beneficiários, bem como pelos presentes e futuros colaboradores da organização, e é alvo de **avaliação contínua**.





Medidas de Recrutamento Seguro e Seleção dos Candidatos

No recrutamento e seleção dos candidatos vários aspetos ligados ao Cuidado devem ser pensados, podendo ser discutidos em entrevista. É imprescindível [verificar a idoneidade](#) de todos os candidatos, o que implica o conhecimento dos seus antecedentes pessoais, profissionais e criminais.



Assim, num processo de recrutamento e seleção é importante:

- 1. Divulgar** as **oportunidades de contratação** e de **estágios** fazendo referência à existência do compromisso do ISJ e da PPIISD com a cultura do Cuidado Integral.
- 2. Definir** previamente as **competências chave** do perfil de cada candidato para o exercício das suas funções, bem como questões pertinentes a colocar no momento da entrevista.
- 3. Definir** o **tipo de formação a facultar aos colaboradores**, de acordo com o nível de contacto que tiverem com crianças e jovens em contexto laboral – incluindo colaboradores externos à organização.
- 4. Requerer** a **entrega do Certificado de Registo Criminal** pelos candidatos e a sua renovação anual.
- 5. Solicitar** a partilha de **documentos específicos** do candidato, nomeadamente: o seu documento de identificação pessoal; o seu currículo; documentos que comprovem as suas habilitações académicas; e a sua cédula profissional, nos casos em que tal se aplique.



6. Agendar uma entrevista presencial com os candidatos para aferir e avaliar os interesses, motivações e expectativas dos mesmos, bem como as competências chave definidas para a função a que se candidatam.

7. Questionar os candidatos sobre experiências passadas de contacto com crianças e jovens, principais dificuldades sentidas nesses contextos e sobre a existência de questões disciplinares em organizações anteriores.

8. Discutir casos práticos/dilemas, no momento da entrevista, que correspondam à realidade do ISJ, **aferindo a postura, reações e comportamentos** que seriam adotados pelo candidato, bem como a compreensão sobre as implicações de trabalhar com crianças e jovens neste contexto.

9. Pedir aos candidatos o contacto de pessoas de referência no âmbito profissional, que possam ser contactadas pela instituição, sendo relevantes para o processo de seleção dos mesmos e para aferir a idoneidade do candidato para trabalhar com crianças e jovens.

10. Reiterar o compromisso de participação em ações de **sensibilização e de formação** sobre temas relacionados com a cultura do Cuidado Integral, prevenção de qualquer tipo de violência, ética e boas práticas no âmbito educativo e profissional, entre outras.



11. Incluir, nos **contratos** de trabalho, **cláusulas** (propostas no Guia do Serviço de Cuidado Integral – SCI: ver documento 2 – anexo à candidatura), que remetam para o **conhecimento e cumprimento** dos seguintes aspetos: período experimental do colaborador (30 dias); entrega do Certificado de Registo Criminal; comunicação à Direção da organização de circunstâncias que constituam suspeitas fundadas de situações de violência.

12. Solicitar ao candidato a **assinatura de um documento de “Responsabilização Pessoal”**, declarando expressamente: a sua rejeição pessoal face a qualquer tipo de violência, afirmando conhecer a legislação em matéria penal sobre o tema; a aceitação do Código de Conduta do ISJ e possíveis consequências e medidas disciplinares decorrentes da violação do mesmo; a confirmação de que não está a ser alvo de nenhum processo judicial ou disciplinar que esteja a ocorrer no presente; e a obrigatoriedade de denúncia de qualquer situação abusiva no contexto laboral.

