



ID: 57427536

11-01-2015

Ser familiar de um técnico de contas garante vantagem em concurso para a Ordem

Seleção. Na contratação de três juristas, em caso de empate entre os *curricula* e experiência profissional, é dada prioridade aos candidatos com ligações a membros da OTOC. Bastonário Domingos Azevedo rejeita ilegalidade

CARLOS RODRIGUES LIMA

Se entre dois candidatos a juristas da Ordem dos Técnicos Oficiais de Contas (OTOC) não existirem grandes diferenças entre os *curricula* e experiência profissional, será contratado o que tiver ligações familiares a membros da ordem. Isto mesmo está publicitado no *site* da OTOC e, em declarações ao DN, é assumido pelo bastonário, Domingos Azevedo. "Onde é que está a ilegalidade? Nós estamos a assumir um critério de desempate de forma transparente", sublinhou.

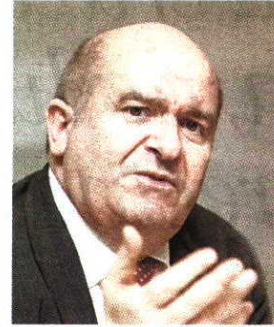
Foi a 18 de dezembro que a OTOC divulgou no seu *site* (www.otoc.pt) a abertura de um procedimento para a contratação de três juristas para o respetivo departamento jurídico. "Em igualdade de circunstâncias, será dada prioridade aos candidatos familiares de membros da Ordem", segundo a

nota publicada na internet. Como o critério familiar não consta dos normais concursos de recrutamento de pessoal, o DN questionou Domingos Azevedo sobre se tal não colocaria em causa princípios de igualdade de tratamento de imparcialidade. O bastonário foi claro: "Assumimos esse critério e não escondemos. Isto é, se houver um empate entre candidatos no que diz respeito ao *curriculum* académico, experiência profissional e outras habilitações, damos preferência ao candidato com ligações familiares a membros da Ordem".

Certo é que a introdução de um critério da ligação familiar para desempatar candidatos acaba por ser uma novidade. Em vários anúncios para a contratação de juristas, publicados no *site* da Faculdade de Direito da Universidade de Lisboa, são elencados diversos critérios, mas nenhum passa pela ligação familiar. Por exemplo, um escritório

de advogados, que pretende contratar um advogado, estabeleceu os seguintes critérios: "Habilitações literárias na área do Direito, 2.ª fase de estágio; conhecimentos de informática na ótica do utilizador; sentido de responsabilidade, ética e profissionalismo; facilidade em trabalhar em equipa; humildade, perseverança e boa disposição; autossuperação constante e diferença; capacidade de resistência ao *stress*; capacidade de argumentação."

Outro anúncio, da consultora PricewaterhouseCoopers (PwC), estabelece os seguintes critérios de seleção: "Team player com excelente relacionamento interpessoal; capacidade de trabalhar por objetivos e sob pressão; capacidade de análise e sentido de organização; dinâmico e com espírito de iniciativa; sólidos conhecimentos de inglês; sólidos conhecimentos das ferramentas Office."



Domingos Azevedo

Porém, Domingos Azevedo não desarma e mostra-se irredutível na defesa do critério estabelecido pela OTOC. "Não estamos a violar nenhum princípio de tratamento igualitário. Estamos a publicar um critério de forma transparente. Quantas empresas e organismos

públicos é que fazem isto? Uns não o dizem, mas fazem", justifica ainda Domingo Azevedo. Opinião sustentada por António José Almeida, docente na área de recursos humanos: "Se fosse um critério de seriação, podíamos criticar, como se trata de um critério de desempate entre candidatos, não. Eu vejo a publicitação do critério como um ato de transparência."

"Há muitos anos que trabalho na área de recursos humanos e esta é a primeira vez que estou a ouvir falar desse critério familiar", declara, por sua vez, Pedro Amorim. Questionado sobre o procedimento da Ordem dos Técnicos Oficiais de Contas, este especialista na área de recursos humanos considera-o como desadequado num processo de seleção de candidatos. "As entrevistas e as provas de aferição também servem para avaliar e distinguir candidatos", frisa Pedro Amorim.