

ÁREA 7 – Recrutamento seguro

Ação 2: incluir a verificação de antecedentes no processo de recrutamento

Quando procura contratar um novo membro de *staff* ou voluntário, é aconselhável verificar o seu percurso profissional (remunerado e não remunerado). Especialmente se a pessoa for trabalhar com crianças ou pessoas vulneráveis, o objetivo é poder excluir a possibilidade do indivíduo ter no passado comportamentos que não foram adequados e que possam representar um risco para a segurança do clube e dos seus membros.

De seguida, fornecemos um conjunto de ações que pode adotar como parte do processo de recrutamento. É preferível concertar várias medidas para minimizar o risco de contratar alguém com intenções erradas.

Verificar o conteúdo do currículo do/a candidato/a

Na medida do possível, tentar verificar antecipadamente informações relevantes do CV do/a candidato/a para garantir que estão corretas. Certificar-se de que pode confirmar a identidade da pessoa. Se mencionarem determinada formação: pedir uma cópia do diploma ou certificado.

Verificar antecedentes criminais

Deve sempre verificar o registo criminal de novos elementos que venham trabalhar no seu clube. Dessa forma, exclui antecipadamente a possibilidade de alguém já ter sido condenado por infrações sexuais ou outras infrações contra menores.

Declaração de honra “trabalho com menores”

Pode criar espaço dentro do processo de recrutamento para que o/a candidato/a faça uma auto declaração sobre eventuais condenações relevantes ou investigações em curso. Isto pode também fazer parte do código de conduta que assinam, acrescentando uma frase: “Declaro que informarei imediatamente o clube caso seja alvo de um processo disciplinar ou judicial ou seja condenado/a por infrações criminais ou disciplinares”.

Referências

É aconselhável solicitar pelo menos duas referências escritas de outras organizações onde o/a candidato/a tenha trabalhado com crianças, incluindo do seu último empregador e/ou clube. É uma boa prática contactar estas referências por telefone, de forma a confirmar que foram efetivamente fornecidas e dar-lhes a oportunidade de referirem quaisquer preocupações.

Abaixo encontram-se algumas perguntas orientadoras:

- O/a X já trabalhou na sua organização no passado?
- Qual era a sua relação com o/a candidato/a?
- Durante quanto tempo a pessoa trabalhou na sua organização?
- Em que consistia o seu trabalho?

- Voltaria a contratar esta pessoa?
- A pessoa demonstrou sempre um comportamento irrepreensível dentro da sua organização?
- Caso se verificar que o/a candidato/a não teve uma conduta impecável, o que pode ou não pode dizer?